

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 25.10.2024 16:59:26

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dcddc5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

## Аннотация к рабочей программе дисциплины

### «Профессиональная этика»

**Цель преподавания дисциплины:** формирование у студентов представлений о профессиональной этике конфликтолога, принципах и правилах его этического поведения в практической деятельности, этике делового и профессионального общения.

#### **Задачи изучения дисциплины:**

- овладение знаниями социально-психологических закономерностей профессионального общения, факторами, лежащими в основе конфликтов, и способами разрешения конфликтных ситуаций; ознакомление со способами эффективной организации делового общения в условиях профессиональной деятельности с учетом индивидуальных и национальных особенностей делового стиля партнера;

- овладение международными нормами поведения, этическими правилами с целью повышения общей и профессиональной культуры; развитие умения выявлять и анализировать объективные, организационно - управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы;

- приобретение опыта использования технологий разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений; приобретение опыта выстраивания социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта;

- получение опыта применения основных правил и принципов ведения переговорного процесса и медиации; приобретение опыта выбора и использования инструментария (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач; формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора; формирование готовности учитывать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа.

#### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины**

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникация в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языках

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философском контекстах

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

ОПК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

#### **Разделы дисциплины**

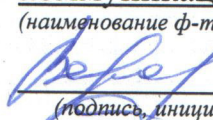
Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики  
Принципы корпоративной культуры  
Профессиональная этика конфликтолога. Этический кодекс специалиста  
Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности  
Профессиональная этика в деловой коммуникации  
Особенности этикета в процессе трудовой деятельности

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета  
лингвистики и межкультурной  
коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова

(подпись, инициалы, фамилия)

« 29 » марта 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Профессиональная этика  
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология

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

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

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

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Курск – 2024



Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология базового направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

– с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом сопрягаемого направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

– на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр

Коммуникологии и психологии

Экономики, управления и аудита

(наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки)

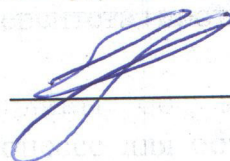
(протокол № 10 от 29.03.2024).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии

(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)

к.псх.н., доцент

(уч. степень, уч. звание)



Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)

д.э.н., профессор

(уч. степень, уч. звание)

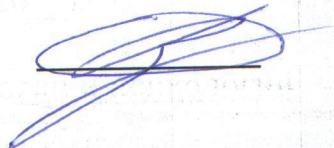


Е.А. Бессонова

Разработчик программы

к.псх.н., доцент

(уч. степень, уч. звание)



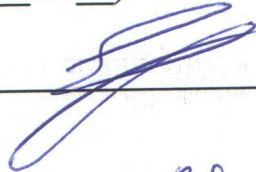
О.В. Чернышова

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

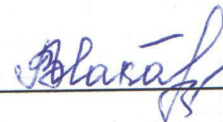
(протокол № 10 от 29.03.2024).

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_



Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_



Макаровская В.Г.

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

## **1.1 Цель дисциплины**

Цель дисциплины - формирование у студентов представлений о профессиональной этике конфликтолога, принципах и правилах его этического поведения в практической деятельности, этике делового и профессионального общения.

## **1.2 Задачи дисциплины**

- овладение знаниями социально-психологических закономерностей профессионального общения, факторами, лежащими в основе конфликтов, и способами разрешения конфликтных ситуаций; ознакомление со способами эффективной организации делового общения в условиях профессиональной деятельности с учетом индивидуальных и национальных особенностей делового стиля партнера;
- овладение международными нормами поведения, этическими правилами с целью повышения общей и профессиональной культуры; развитие умения выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы;
- приобретение опыта использования технологий разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений; приобретение опыта выстраивания социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта;
- получение опыта применения основных правил и принципов ведения переговорного процесса и медиации; приобретение опыта выбора и использования инструментария (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач; формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора; формирование готовности учитывать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа.

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

<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-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языках	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, язык жестов к ситуациям взаимодействия	Знать: основные характеристики, стили, формы, приемы и принципы профессионального общения. Уметь: оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов, стили общения с точки зрения соответствия ситуации взаимодействия Владеть: широким диапазоном стилей общения и моделей поведения
		УК-4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: основы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях. Уметь: представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях Владеть: способностью представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2 – учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп,	Знать: историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. Уметь: учитывать

<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>		
		этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. Владеть: способностью учитывать при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 - использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. Владеть: способностью использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	<b>Знать:</b> задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности. <b>Уметь:</b> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. <b>Владеть:</b> способностью определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.
ОПК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	ОПК-7.1- выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<b>Знать:</b> здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма. <b>Уметь:</b> выбирать здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма <b>Владеть:</b> способностью выбирать



<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>		
			здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма
		ОПК-7.2- планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	<b>Знать:</b> методы планирования своего рабочего и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности. <b>Уметь:</b> планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности. <b>Владеть:</b> способностью планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности
		ОПК-7.3- соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в

<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>		
			различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

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

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 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 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	72,1
в том числе:	
Лекции	36
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

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

##### 4.1 Содержание дисциплины

№	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики и морали. Исторический обзор развития этики. Отечественные и зарубежные философы, мыслители и ученые о профессиональной этике. Профессиональная культура и этика.
2	Принципы корпоративной культуры	Принципы корпоративной культуры. Корпоративная культура и ее функции. Критерии оценки состояния корпоративной культуры. Типы многонациональных корпораций, их основные характеристики и особенности профессиональной деятельности. Навыки, необходимые для работы в многонациональной корпорации. Объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы
3	Профессиональная этика конфликтолога. Этический кодекс специалиста	Профессиональная этика конфликтолога. Этический кодекс специалиста. Необходимость соотносить интересы конфликтующих сторон с интересами организации и общества с целью поиска конструктивных и реалистичных решений в конфликте, сохранять непредвзятую, независимую позицию с учетом всех относящихся к конфликту фактов и ответственных мнений, точек зрения, сохранять <a href="#">конфиденциальность</a> и др.
4	Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности	Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности. Конфликт и его структура. Типология конфликта. Модель конфликтного

		процесса и его последствия. Способы разрешения конфликтов. Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений. Способы выстраивания социально- партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.
5	Профессиональная этика в деловой коммуникации	Профессиональная этика в деловой коммуникации. Особенности деловой коммуникации. Первый контакт. Деловая беседа. Деловые переговоры. Деловая дискуссия. Деловые совещания и собрания. Основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации. Тактики, стратегии, техники, приемы переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач
6	Особенности этикета в процессе трудовой деятельности	Особенности этикета в процессе трудовой деятельности. Основные правила профессионального этикета. Методы и навыки ведения телефонных переговоров. Этические нормы руководителя. Психологические детерминанты имиджа делового человека.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики	6	-	1	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.З. 1. С.3.1 1 -2 неделя	УК -4, УК-5, УК -6, ОПК-7
2	Принципы корпоративной	6	-	2	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.З. 2. С.3.2 3-4 неделя	УК -4, УК-5, УК -6, ОПК-

	культуры						7
3	Профессиональная этика конфликтолога. Этический кодекс специалиста	6	-	3	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.3.3. С.3.3 5-6 неделя	УК -4, УК-5, УК -6, ОПК-7
4	Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности	6	-	4	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.3.4. С.3.4 7-8 неделя	УК -4, УК-5, УК -6, ОПК-7
5	Профессиональная этика в деловой коммуникации	6	-	5	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Кейс-задача 9-12 неделя	УК -4, УК-5, УК -6, ОПК-7
6	Особенности этикета в процессе трудовой деятельности	6	-	6	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Эссе 13-18 неделя	УК -4, УК-5, УК -6, ОПК-7

Т.3 - тестовое задание, С.3. – ситуационная задача.

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики	6
2	Принципы корпоративной культуры	6
3	Профессиональная этика конфликтолога. Этический кодекс специалиста	6
4	Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности	6
5	Профессиональная этика в деловой коммуникации	6
6	Особенности этикета в процессе трудовой деятельности	6
Итого:		36

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики	1-2 неделя	6
2	Принципы корпоративной культуры	3-4 неделя	6
3	Профессиональная этика	5-6 неделя	6



	конфликтолога. Этический кодекс специалиста		
4	Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности	7-8 неделя	6
5	Профессиональная этика в деловой коммуникации	9-12 неделя	6
6	Особенности этикета в процессе трудовой деятельности	13-18 неделя	5,9
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 коммуникологии и психологии в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

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

*библиотекой университета:*

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

*кафедрой:*

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

*типографией университета:*

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

## 6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

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

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики	Разбор конкретных ситуаций	6
2	Принципы корпоративной культуры	Разбор конкретных ситуаций	2
	Итого:		8

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

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

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

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для

взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов 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-4 – способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языках	Иностранный язык. Профессиональная этика.	Организационная конфликтология и психология. Тренинг переговоров. Делопроизводство в медиации. Альтернативные формы разрешения конфликтов. Особенности медиативного подхода. Особенности работы медиативной службы в организации.	Организационное консультирование Основы коучинга и консалтинга
УК-5 – способен воспринимать	Философия. История России.		

межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>Основы российской государственности.          Социальная психология.          Основы подготовки и проведения переговорного процесса.          Профессиональная этика.</p>		
УК-6 - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры.          Психология.          Основы подготовки и проведения переговорного процесса.          Профессиональная этика</p>	<p>Организационная конфликтология и психология.</p>	<p>Управление проектами и программами деятельности конфликтолога</p>
ОПК-7- способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	<p>Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры.          Учебно-ознакомительная практика.          Профессиональная этика</p>	<p>Организационная конфликтология и психология.          Технологии урегулирования конфликтов.</p>	

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6

<p>УК-4 / начальный</p>	<p>УК-4.1 - выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК- 4.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности</b> <b>):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности)</b> <b>:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. <b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности</b> <b>):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, доведены до автоматизма</p>
-----------------------------	--	--	--	--	--



	<p>УК-4.4 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, доведены до автоматизма</p>
--	---	---	--	---	--

УК-5 / начальный	УК-5.2 - учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5.2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-5.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5.2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5.2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5.2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5.2, доведены до автоматизма</p>
---------------------	--	---	--	---	--

УК-6/ начальный	УК-6.1- использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.1, доведены до автоматизма</p>
	УК- 6.2 - определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Обучающийся нуждается в</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Знания обучающегося имеют</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Обучающийся имеет</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Знания</p>

	краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	<p>постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, не развиты.</p>	<p>поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, развиты на элементарном уровне</p>	<p>хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, хорошо развиты.</p>	<p>обучающего являются прочными и глубокими, имеют системный характер.</p> <p>Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, доведены до автоматизма</p>
ОПК-7 / начальный	ОПК-7.1 – учитывает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b></p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер.</p>

		самостоятельно. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-7.1. <b>Владеть:</b> (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1, не развиты.	в целом сформированы, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1, развиты на элементарном уровне	ые и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1, хорошо развиты.	Обучающийся свободно оперирует знаниями. <b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.1, доведены до автоматизма
	ОПК-7.2 - определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия	<b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений,	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированы, но вызывающие затруднения при	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированы и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3	<b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. <b>Уметь:</b> хорошо



		<p>установлены в таблице 1.3 для ОПК-7.2.</p> <p><b>Владеть:</b> (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.2, не развиты.</p>	<p>самостоятельно м применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.2.</p> <p><b>Владеть</b> (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.2, развиты на элементарном уровне</p>	<p>для ОПК-7.1.</p> <p><b>Владеть</b> (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.2, хорошо развиты.</p>	<p>развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.2.</p> <p><b>Владеть</b> (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.2, доведены до автоматизма</p>
	<p>ОПК-7.3 – выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-7.3.</p> <p><b>Владеть:</b> (или иметь опыт деятельности)</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.3.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.3.</p> <p><b>Владеть</b> (или иметь опыт деятельности)</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7.3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в</p>

		): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.3, не развиты.	<b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.3, развиты на элементарном уровне	таблице 1.3 для ОПК-7.3, хорошо развиты.	таблице 1.3 для ОПК-7.3. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.3, доведены до автоматизма
--	--	---	---	--	---

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				Наименование	№ задания	
1.	Этика как наука о морали и нравственности. Основные категории этики	УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-7	Лекции, практическое занятие №1, СРС	БТЗ	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 1	
2	Принципы корпоративной культуры	УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-7	Лекции, практическое занятие №2, СРС	БТЗ	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 2	
3	Профессиональная этика конфликтолога. Этический кодекс специалиста	УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-7	Лекции, практическое занятие №3, СРС	БТЗ	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 3	
4	Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности	УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-7	Лекции, практическое занятие №4, СРС	БТЗ	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 4	

5	Профессиональная этика в деловой коммуникации	УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-7	Лекции, практическое занятие №5, СРС	Кейс-задача	№ 1	Согласно табл. 7.2
6	Особенности этикета в процессе трудовой деятельности	УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-7	Лекции, практическое занятие №6, СРС	Эссе	№ 1-5	Согласно табл. 7.2

## Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля успеваемости

### Примеры тестовых заданий

1. Что понимается под этикетом?

- а) правила учтивости, вежливости, принятые в обществе;
- б) культурная и правильная речь;
- в) правила поведения за столом;
- г) умение избегать конфликтов.

2. Какую из формулировок Кант указывает в своем категорическом императиве?

- а) поступай так, как бы ты хотел, чтобы поступали по отношению к тебе;
- б) поступай только в соответствии со своими желаниями и потребностями;
- в) поступай так, чтобы удовлетворять свои потребности.

3. Что такое совесть?

- а) чувство вины за что-либо;
- б) самооценка человеком своих поступков с точки зрения общепринятой или корпоративной этики;
- в) совокупность этических норм поведения.

4. Одна из ценностей духовной культуры, выполняющая функцию регулирования поведения людей во всех сферах общественной жизни путем внутреннего принуждения и контроля со стороны общественного мнения:

- а) нормы;
- б) вина;
- в) мораль.

5. Образец поведения, к которому необходимо стремиться, считая его наиболее разумным, полезным:

- а) нравственный идеал;
- б) образец;
- в) мораль.

6. Часть сознания человека, которая оказывает прямое воздействие на его практическую деятельность:

- а) самооценка;
- б) вина;
- в) мораль.

### Ситуационная задача

Описание ситуации: « Представьте, что Вы работаете конфликтологом в организации. Молодой коллега Никита С. говорит коллеге Михаилу Ивановичу, который проработал тут

много лет: «Мне кажется, что ваши методы работы с клиентами устарели? И вам бы пора освободить место для молодых специалистов».

*Проанализируйте ситуацию. Вопросы:*

1. *Что бы сделали на месте руководителя организации?*
2. *Что бы сказали на месте Михаила Ивановича?*
3. *Какие методы психологического воздействия можно использовать в данной ситуации?*

Примерные темы эссе:

1. Значение этикета в процессе трудовой деятельности
2. Преимущества служебного этикета.
3. Этика руководителя организации.

#### Кейс-задача

Описание ситуации: «Ли Якокка, ставший президентом автомобильной компании «Крайслер» в период ее глубочайшего кризиса, с гордостью вспоминает о том, что спасти фирму ему удалось во многом благодаря созданию «сплоченной коалиции сил». Считая, что смысл руководства состоит в том, чтобы показывать пример, он принял решение о сокращении своего жалования до одного доллара в год и назвал это «равенством жертв». Вслед за ним на сокращение жалования согласился весь персонал. Это принесло корпорации экономию в \$2,5 млрд.

Задание:

1. Подумайте, является ли этической система «равенства жертв», учитывая, что ее участники имеют далеко не равные первоначальные возможности для принесения такой жертвы. Как сказал один из критиков Ли Якокки, «вам легко отказаться от зарплаты, вы и так богаты».
2. Не является ли данная позиция руководителя формой лицемерия?
3. Должны ли руководители разделять материальные трудности компании, если в конечном счете именно они находят верное решение выхода из кризиса?
4. Что бы Вы сделали на месте президента автомобильной компании?

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

#### **Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*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.

*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

1. Задание в закрытой форме:

Деловая культура в ее организационном аспекте, т. е в том виде, в каком она функционирует внутри группы людей:

- а) корпоративная культура
- б) корпоративная этика
- в) корпоративный кодекс

2. Задание в открытой форме:

Специфика делового общения заключается в том, что...

3. Задание на установление правильной последовательности:

Установите правильную последовательность уровней развития конфликта:

- а) конфликтная ситуация
- б) противодействие
- в) инцидент
- г) противоборство
- д) разрешение конфликта
- е) противостояние

Задание на установление соответствия:

Установите соответствие между типом многонациональной корпорации и принципами, которые лежат в основе ее деятельности:



Этноцентрическая корпорация	Местные знают, что для них лучше
Полицентрическая корпорация	то, что хорошо дома, сработает и за рубежом
Региоцентрическая корпорация	Создание единой региональной системы

Ситуационная задача:

Описание ситуации: «Марина К. работала в коммерческом банке. Работа ей нравилась, зарплата была хорошей. Однако у Марины был конфликт затяжного характера с руководством банка, поскольку она отказывалась носить ту униформу, которая была принята в стенах организации. Она считала ее безвкусной, отпугивающей клиентов и не раз заявляла об этом руководству».

*Проанализируйте ситуацию. Вопросы:*

1. Как вы расцениваете поведение Марины с точки зрения корпоративной этики?
2. Считаете ли Вы его правильным? Почему?
3. Как способы разрешения конфликта вы можете предложить?
4. Какие способы психологического воздействия можно использовать в данной ситуации?

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

Практическое занятие №1. Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля Правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие №2 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля Правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 3 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля Правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 4 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля Правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 5. Кейс-задача	2	Кейс-задача не решена	5	Кейс-задача успешно решена
Практическое занятие № 6. Эссе	2	Неудовлетворительное написание эссе	5	Отличное написание эссе
СРС	12	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50%	18	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50%
Итого:	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого:	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме 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. Пчелина, О. В. Профессиональная этика : учебное пособие / О. В. Пчелина. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2023. – 64 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708199> (дата обращения: 11.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
2. Гурьянова, Т. Н. Профессиональная этика : учебное пособие / Т. Н. Гурьянова, М. И. Надеева. – Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2020. – 156 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699886> (дата обращения: 11.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
3. Профессиональная этика и служебный этикет : учебник / И. И. Аминов, В. Ю. Бельский, А. Л. Золкин [и др.] ; под ред. В. Я. Кикоть. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана : Закон и право, 2021. – 527 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692097> (дата обращения: 11.06.2024). – Режим доступа : по подписке.– Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Истратова, О. Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия : учебное пособие / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 192 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561043> (дата обращения: 11.06.2024). – Режим доступа : по подписке.– Текст : электронный.
5. Кислицына, И. Г. Психология делового общения : учебное пособие / И. Г. Кислицына. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2017. - 112 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477381> (дата обращения 11.06.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.
6. Александрова, З. А. Профессиональная этика : учебное пособие / З. А. Александрова, С. Б. Кондратьева. - Москва : МПГУ, 2016. - 136 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469398> (дата обращения 11.06.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Профессиональная этика: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух

квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ж.В. Соболева. - Курск, 2024. – 39с.: - Библиогр.: с. 39. - Загл. с титул. экрана. - Текст : электронный.

#### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

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

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

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.

#### **Перечень информационных технологий**

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

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Основы инклюзивного образования» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

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

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Основы инклюзивного образования»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать свои-ми словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Основы инклюзивного образования» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Основы инклюзивного образования» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

#### **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**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Дозиметр РАДЭКСПД1503-индикатор радиоактивности;

дозиметр радиометр МКС-08П \*Навигатор; дозиметр ДРГ-01Т1; проекционный экран на штативе; мультимедиацентр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330 / 14" /1024Mb /160Gb /сумка / проектор inFocusIN24+ (39945,45);.

### **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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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**

Номер изменения	Номер страниц				Всего страниц	Дата	Основания для изменения и подпись
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			
я	х	х	ых	х	ц		

							лица, проводивше ГО изменения