

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора института

М.В. Черников

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Для направления подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Кафедра: Организации и экономики фармации

Курс – 4

Семестр – 7

Форма обучения – очно-заочная

Лекции – 18 часов

Практические занятия – 18 часа

Самостоятельная работа: – 68 часов

Промежуточная аттестация: Зачет– 4 часа (7 семестр)

Всего: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2021

Разработчики программы:
Доцент, канд.социол.наук

_____ О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры организации и экономики фармации
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года

Заведующий кафедрой организации и экономики
фармации, д-р фарм. наук, профессор

_____ В.В. Гацан

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных
дисциплин
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года
Председатель УМК _____ Е.В. Говердовская

Рабочая программа дисциплины согласована с библиотекой

Заведующий библиотекой

_____ Л.В. Глущенко
М.В. Ларский

Декан фармацевтического факультета

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Центральной методической
комиссии
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года

Председатель ЦМК _____

_____ М.В. Черников

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Ученого совета
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года

1. Пояснительная записка

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

1.1. Цель дисциплины: формирование у студентов знаний умений и навыков по профилактике, разрешению и урегулированию конфликтов в организации; развитие профессионально – личностных качеств, необходимых для осуществления бесконфликтного делового общения и взаимодействия.

1.2. Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с теоретическими и практическими основами конфликтологии;
- раскрыть особенности конфликтов в организационной и управленческой деятельности;
- сформировать у студентов представление о различных формах столкновения интересов субъектов трудовых отношений в процессе работы;
- ознакомить студентов с формами, способами и условиями управления конфликтами в организации;
- выработать у студентов навыки анализа конфликтных ситуаций в организации, по обеспечению алгоритмов их профилактики и разрешения.

Блок 1, Часть, формируемая участниками образовательных отношений

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
и индикаторами их достижения

Результаты освоения ОП (Компетенции)	Индикаторы достижения	Результаты обучения по дисциплине			Уровень освоения		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Продуктивный
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1.2. Знает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;	– основные подходы к пониманию структуры и социальных функций конфликта в организации - основные типы организационных конфликтов, динамику и этапы их развития; - методы анализа причин конфликтов в организации; - этапы и технологии управления конфликтами - эмпирические методы исследования конфликтов в организации			+		
	УК-3.2.1. Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в		- организовать людей для конструктивного разрешения противоречий, составляющих сущность конфликтного			+	

	коллективе;		взаимодействия; - организовать бесконфликтную совместную деятельность людей;				
	УК-3.3.3. Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон		–	практическими навыками диагностики и управления конфликтами; - методологическими и теоретическими основами конфликтологии.			+
ПК-4. Способен обеспечивать эффективное взаимодействие всех структурных подразделений организации, направление их деятельности на развитие и совершенствование предоставления услуг с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы	ПК-4.1.2. Знает методы определения специализации подразделений организации здравоохранения и связей между ними	•методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления и прогнозирования человеческих ресурсов организации здравоохранения;	–		+		
	ПК-4.1.4. Знает Порядок разработки организационных структур организации здравоохранения, положений о подразделениях, должностных инструкций и	•методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты компетенций и т.д.) организации здравоохранения;	–		+		

<p>организации здравоохранения, качества услуг и конкурентоспособности организации в здравоохранения удовлетворения потребностей населения</p>	<p>документационного обеспечения управленческих решений;</p>						
	<p>ПК-4.2.1. Умеет работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством;</p>		<p>применять знания эффективной коммуникации профессиональной деятельности; - строить профессиональную деятельность в соответствии с принципами этики и делового общения; - проявлять конфликтологическую компетентность на всех уровнях общения;</p>			+	
	<p>ПК-4.2.2. Умеет формировать базу данных и разрабатывать организационно-управленческую документацию с использованием современных технологий электронного документооборота;</p>		<p>оформлять решения задач с выделением описательной, мотивировочной и резолютивной частями, полные аргументированные ответы на все поставленные в задаче вопросы</p>			+	

2. Учебная программа дисциплины

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа

Вид учебной работы	Часы	
	Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Занятия лекционного типа	18	18
Занятия практические	18	18
Самостоятельная работа (всего)	68	
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4	
Общая трудоемкость: 3 ЗЕ, 108 часа	108	28

2.2. Содержание дисциплины

Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности

Модульная единица 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область

Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф.Тейлор, А.Файоль), школа человеческих отношений (Э.Мэйо, Д.МакГрегор), школа социальных систем (Ч.Бернард и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М.Крозье, Г.Щедровицкий).

Модульная единица 2. Предмет организационной конфликтологии

Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт».

Модульная единица 3. Типология организационных конфликтов

Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н.Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М.Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В.Гришиной. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации:

Модульная единица 4. Диагностика организационных конфликтов.

Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С.Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.

Модуль 2. Управление конфликтами

Модульная единица 5. Управление организационными конфликтами

Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации.

Модульная единица 6. Методы управления конфликтами в организации

Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф.Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство. Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р.Акофф и Ф.Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения. Управление в постконфликтной стадии.

Модульная единица 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации

Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: диагностика организационных противоречий, обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. Конфликтологическая компетентность менеджера.

Модульная единица 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами.

Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Переговорные техники.

2.3. Тематический план занятий лекционного типа

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности		
1.	Модульная единица 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область Организационная конфликтология как область теории и практики. Классические школы менеджмента в понимании конфликтов в организации. Современные подходы к организации и понимание организационных конфликтов	2
2.	Модульная единица 2. Предмет организационной конфликтологии Структура конфликта. Организационный конфликт как вид социального конфликта. Системные источники организационного конфликта. Вклад организационной психологии в понимание источников организационных конфликтов. Менеджмент и структурные источники организационных конфликтов.	2
3.	Модульная единица 3. Типология организационных конфликтов Динамика организационного конфликта Типы социальных отношений по М.Дойч Типологии организационных конфликтов Позиционный конфликт.	2
4.	Модульная единица 4. Диагностика организационных конфликтов Описательные методы изучения конфликта. Анализ конфликта. Внутриличностный конфликт и его влияние на поведение	2

	<p>человека в организации. Методы диагностики. Методики диагностики межличностных конфликтов в организации Методики диагностики межгрупповых конфликтов.</p>	
	Модуль 2. Управление конфликтами	
5.	<p>Модульная единица 5. Управление организационными конфликтами Понятие управления конфликтами в организации Модель управления конфликтом У.Мастенбука. Структурные методы профилактики конфликтов Социально-психологические методы профилактики конфликтов в организации.</p>	2
6.	<p>Модульная единица 6. Методы управления конфликтами в организации Стратегии управления организационным конфликтом в соответствии со стадией его развития по Ф.Глазлу. Понятия решение, разрешение, завершение, устранение конфликта. Стратегии поведения в конфликте и факторы их выбора. Методы управления организационным конфликтом в постконфликтной стадии.</p>	2
7.	<p>Модульная единица 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации Обучение персонала навыкам деловой коммуникации как метод предупреждения конфликтов. Методы повышения стрессоустойчивости персонала в конфликтных ситуациях Понятие ассертивности.</p>	2
8.	<p>Модульная единица 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами Понятие медиации и управленческого посредничества: сходство и различие. Принципы, этапы медиации в организационном урегулировании. Переговоры в разрешении организационных конфликтов</p>	4
	Итого:	18

2.4. Тематический план контактной работы обучающегося на практических занятиях

№	Тематические блоки	Часы (академ.)
Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности		
1.	Модульная единица 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область Организационная конфликтология как область теории и практики. Классические школы менеджмента в понимании конфликтов в организации. Современные подходы к организации и понимание организационных конфликтов	2
2.	Модульная единица 2. Предмет организационной конфликтологии Структура конфликта. Организационный конфликт как вид социального конфликта. Системные источники организационного конфликта. Вклад организационной психологии в понимание источников организационных конфликтов. Менеджмент и структурные источники организационных конфликтов.	2
3.	Модульная единица 3. Типология организационных конфликтов Динамика организационного конфликта Типы социальных отношений по М.Дойч Типологии организационных конфликтов Позиционный конфликт.	2
4.	Модульная единица 4. Диагностика организационных конфликтов Описательные методы изучения конфликта. Анализ конфликта. Внутриличностный конфликт и его влияние на поведение человека в организации. Методы диагностики. Методики диагностики межличностных конфликтов в организации Методики диагностики межгрупповых конфликтов.	2
Модуль 2. Управление конфликтами		
5.	Модульная единица 5. Управление организационными конфликтами Понятие управления конфликтами в организации Модель управления конфликтом У.Мастенбука. Структурные методы профилактики конфликтов Социально-психологические методы профилактики конфликтов в	2

	организации.	
6.	Модульная единица 6. Методы управления конфликтами в организации Стратегии управления организационным конфликтом в соответствии со стадией его развития по Ф.Глазлу. Понятия решение, разрешение, завершение, устранение конфликта. Стратегии поведения в конфликте и факторы их выбора. Методы управления организационным конфликтом в постконфликтной стадии.	2
7.	Модульная единица 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации Обучение персонала навыкам деловой коммуникации как метод предупреждения конфликтов. Методы повышения стрессоустойчивости персонала в конфликтных ситуациях Понятие асертивности.	2
8.	Модульная единица 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами Понятие медиации и управленческого посредничества: сходство и различие. Принципы, этапы медиации в организационном урегулировании. Переговоры в разрешении организационных конфликтов	4
	Итого:	18

2.5. Тематический план самостоятельной работы студента

№	Тема самостоятельной работы	Часы (академ.)
	Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности	
1.	Модульная единица 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область Современные подходы к организации и понимание организационных конфликтов Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	8
2.	Модульная единица 2. Предмет организационной конфликтологии	8

	<p>Менеджмент и структурные источники организационных конфликтов.</p> <p>Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию</p>	
3.	<p>Модульная единица 3. Типология организационных конфликтов</p> <p>Динамика организационного конфликта</p> <p>Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию</p>	8
4.	<p>Модульная единица 4. Диагностика организационных конфликтов</p> <p>Методики диагностики межличностных конфликтов в организации</p> <p>Методики диагностики межгрупповых конфликтов.</p> <p>Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию</p>	8
	Модуль 2. Управление конфликтами	
5.	<p>Модульная единица 5. Управление организационными конфликтами</p> <p>Социально-психологические методы профилактики конфликтов в организации.</p> <p>Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию</p>	8
6.	<p>Модульная единица 6. Методы управления конфликтами в организации</p> <p>Методы управления организационным конфликтом в постконфликтной стадии.</p> <p>Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию</p>	10
7.	<p>Модульная единица 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации</p> <p>Методы повышения стрессоустойчивости персонала в конфликтных ситуациях</p> <p>Понятие ассертивности.</p>	8

	Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	
8.	Модульная единица 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами Переговоры в разрешении организационных конфликтов Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию	10
	Итого:	68

3. Рабочая учебная программа дисциплины

Наименование разделов дисциплины (модулей)	Аудиторные занятия					Всего часов на аудиторную работу	Самостоятельная работа студента	Экзамен	Итого часов	Часы контактной работы обучающегося с преподавателем	Компетенции			Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения, формы организации образовательной деятельности*	Формы текущей и промежуточной аттестации*
	лекции	семинары	лабораторные занятия (лабораторные работы, практические занятия, клинические практические занятия)	курсовая работа	УК						ОПК	ПК			
Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности	8		8		16	32		48	16	3		4	Л, ВЛ, ЗК, АТД, Дот	Т, Пр, ЗС, С,	
Модуль 2. Управление конфликтами	10		10		20	36		56	20	3		4	Л, ВЛ, ЗК, АТД, Дот	Т, Пр, ЗС, С	
Промежуточная аттестация (зачет)							4	4		3		4		Т, ЗС, С	
Итого:	18		18		36	68	4	108	36						

*

4. Оценочные средства (фонд оценочных средств) для контроля уровня сформированности компетенций

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), контрольная работа, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

Выделите один из способов управления конфликтами

- а) разъяснение требований к работе;
- б) решение проблемы;
- в) противоборство;
- г) разжигание инцидента;
- д) активизация конфликтогенов.

2. Из чего складывается конфликт?

- а) конфликтной ситуации и инцидента;
- б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
- в) инцидента и конфликтной личности;
- г) совокупности источников конфликта;
- д) противоборствующих сторон.

3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, только для руководящих работников;
- г) да, для руководителей низшего звена;
- д) да, для руководителей высшего звена.

4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) провокационные.

5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

- а) структурные;
- б) межличностные;

- в) внутриличностные;
 - г) организационные;
 - д) договорные.
6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килменну?
- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
 - б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
 - в) уровень конфликтности, уровень терпимости;
 - г) эгоизм и альтруизм;
 - д) избегание и уклонение.
7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?
- а) межличностное, организационное, структурное;
 - б) переговоры, компромисс, арбитраж;
 - в) формальное, неформальное, общественное;
 - г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;
 - д) вертикальное, горизонтальное, структурное.
8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди
- а) внутриличностные, межличностные, групповые;
 - б) открытые, скрытые, потенциальные;
 - в) спор, конкуренция, конфликт;
 - г) структурные, личностные, скрытые;
 - д) масштабные, локальные, внешние.
9. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?
- а) негативные;
 - б) позитивные;
 - в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия;
 - г) нейтральные;
 - д) прогнозные.
10. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов?
- а) внутриличностные;
 - б) структурные;
 - в) межличностные;
 - г) переговоры;
 - д) ответные агрессивные действия.

4.1.2. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

Задача №1

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В сетевой аптеке на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий аптекой считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Задача 2

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

4.1.3. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

Задание №1

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя?

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам. Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы, но все предположения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не

срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, да, Вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступила тишина и общая неловкость.

1 Какую позицию в данной ситуации занимают руководитель А, его коллеги и руководитель Б?

2 Определите стратегию выхода из конфликтной ситуации.

Задание №2

Ситуация: Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годиться». Таким образом скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1 Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?

2 Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы превратить конфликт?

4.1.4. Пример варианта контрольной работы

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

вариант 00

1. Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности
2. Опросные методы исследования конфликтов в организации
3. Заполните таблицу:

Организационно-управленческие конфликты, возникающие в процессе	В чем заключается профилактика конфликтов в организации	Формы участия конфликтолога в профилактике конфликтов в организации
---	---	---

управления		

4.1.5. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

1. Системные источники организационных конфликтов, лежащие в природе организаций
2. Типы конфликтов в организации
3. Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности
4. Опросные методы исследования конфликтов в организации
5. Методы диагностики и анализа организационных конфликтов
6. Внутрличностный конфликт работника в организации.
7. Межличностные конфликты в организации. Причины и методы диагностики.
8. Конфликтоустойчивость и ее влияние на поведение человека в организации
9. Причины конфликтов «руководитель-подчиненный».
10. Условия бесконфликтного общения между руководителем и подчиненным.

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационной задачи, собеседование.

4.2.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

1. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?
 - а) цепь команд;
 - б) разъяснение требований к работе;
 - в) система вознаграждения;
 - г) дерево решений;
 - д) сетка Бланша.
2. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?
 - а) Сократу;
 - б) Гераклиту;
 - в) Ф.Тейлору;

г) Г.Зиммелю;

д) П Дракеру.

3. Конфликт в организации должен рассматриваться:

а) как свидетельство неблагополучия организации;

б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию;

в) как доказательство слабости менеджмента;

г) как позитивное явление;

д) как нежелательное явление.

4. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности?

а) Платон;

б) Гераклит;

в) Г.Зиммель;

г) Ф.Тейлор;

д) Э.Мейо.

5. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

а) на этапе исследования;

б) обдумывания;

в) подведения итогов;

г) вознаграждения за своевременную информацию;

д) ознакомления с содержанием жалобы.

6. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты?

1 - по способу решения;

2 - по природе возникновения;

3 - по направленности воздействия;

4 - по степени выраженности;

5 - по количеству участников;

6 – по масштабу.

а) 1, 2, 3, 6;

б) 1, 2, 3, 4, 5, 6;

в) 2, 4, 5, 6;

г) 2, 3, 4, 5, 6;

д) 1, 2, 4, 5.

7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

а) межличностное, организационное, структурное;

б) переговоры, компромисс, арбитраж;

в) формальное, неформальное, общественное;

г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;

д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

8. Условием возникновения конфликта является наличие:

а) оппонентов и объекта конфликта;

б) конфликтной ситуации и инцидента;

- в) оппонентов и инцидента;
- г) конфликтной ситуации и объекта конфликта;
- д) как минимум трех заинтересованных сторон.

9. Условия возникновения конфликта?

- а) наличие конфликтной ситуации;
- б) наличие субъекта конфликта;
- в) наличие оппонентов;
- г) объекта конфликта;
- д) как минимум трех заинтересованных сторон.

10. Чем знаменит С.Хэнди?

- а) он установил три уровня конфликта;
- б) предложил классическое определение конфликта;
- в) разработал типологию конфликтных личностей;
- г) составил матрицу решений конфликта;
- д) классифицировал типы поведения в конфликте.

4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний.	УК-3.1.2.;
2.	Системные источники организационных конфликтов, лежащие в природе организаций	УК-3.1.2.;
3.	Источники организационных конфликтов в разных школах менеджмента.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.;
4.	Структурные источники организационных конфликтов.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.;
5.	Типы конфликтов в организации	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.;
6.	Динамические характеристики конфликтов в организации	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
7.	Структурные характеристики конфликтов в организации	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
8.	Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.;

		ПК-4.2.2.;
9.	Психологические методы исследования конфликтов причины внутриличностных конфликтов в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
10.	Методы оценки внутриличностной конфликтности работника (методика Т.Лири, Г.Келлера)	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
11.	Межличностные конфликты в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
12.	Психологические факторы межличностной конфликтности человека в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
13.	Диагностика межличностной конфликтности человека (опросник А.Басса-А.Дарки, методика Т.Лири, шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера-Ханина, Q-сортировка)	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
14.	Методы изучения конфликтных отношений в рабочей группе (наблюдение, социометрия, модульный социотест межличностных конфликтов А.Анцупова, цветовой тест отношений, методики оценки СПК в группе).	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
15.	Конфликтоустойчивость и ее влияние на поведение человека в организации	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
16.	Причины конфликтов «руководитель-подчиненный».	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
17.	Условия бесконфликтного общения между руководителем и подчиненным.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
18.	Инновация как объект организационного конфликта. Причины инновационных конфликтов в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
19.	Методы регулирования инновационных конфликтов в	УК-3.1.2.; УК-

	организации.	3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
20.	Межгрупповые конфликты в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
21.	Трудовые конфликты в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
22.	Организационно-управленческие факторы профилактики конфликтов в организации	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
23.	Принципы и правила конструктивной критики.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
24.	Методы психокоррекции конфликтного поведения в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
25.	Социально-психологический тренинг	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
26.	Как метод профилактики конфликтов организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
27.	Стратегия сдерживания конфликта в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
28.	Стратегия силового вмешательства в управлении организационным конфликтом.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
29.	Методы устранения конфликтов в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-

		4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
30.	Методы профилактики конфликтов.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
31.	Методы управления актуальным конфликтом в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
32.	Структурные методы управления конфликтами	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
33.	Управление конфликтом в постконфликтной стадии.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
34.	Виды и принципы посредничества в управлении организационным конфликтом.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
35.	Переговоры в управлении конфликтами в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
36.	Деятельность организационного конфликтолога по профилактике и разрешению конфликтов. Этические принципы посреднической деятельности психолога организации в урегулировании конфликтов.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
37.	Конфликтологическая компетентность руководителя.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
38.	Позиции руководителя в урегулировании конфликтов: роль арбитра и посредника- медиатора. Факторы выбора позиции.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
39.	Организационный стресс и конфликты в организации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;

40.	Стиль лидерства (управления) как фактор организационных конфликтов.	УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.1.2.; ПК-4.1.4.; ПК-4.2.1.; ПК-4.2.2.;
-----	---	--

4.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле (зачет, экзамен)

1	Контроль знаний	<p data-bbox="387 461 1430 1339">Зачет проводится после завершения теоретического или практического изучения материала по изучаемой дисциплине. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных и домашних заданий, самостоятельных и контрольных работ, активное участие на практических занятиях и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль. Зачет по дисциплине проводится после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Зачет проводится в устной форме, преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и объявляет обучающемуся их номера. Обучающемуся дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Обучающиеся, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу. Шкала (уровень) оценивания при зачете:</p> <table border="1" data-bbox="496 1339 1430 2067"> <tr> <td data-bbox="496 1339 655 2067">Зачет</td> <td data-bbox="655 1339 1430 2067"> <p data-bbox="663 1339 1430 1413">Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p data-bbox="663 1413 1430 1671">Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p data-bbox="663 1671 1430 1709">В ответе используется научная терминология.</p> <p data-bbox="663 1709 1430 1783">Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное.</p> <p data-bbox="663 1783 1430 1821">Умеет делать выводы без существенных ошибок.</p> <p data-bbox="663 1821 1430 1928">Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p data-bbox="663 1928 1430 2002">Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p data-bbox="663 2002 1430 2067">Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p> </td> </tr> </table>	Зачет	<p data-bbox="663 1339 1430 1413">Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p data-bbox="663 1413 1430 1671">Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p data-bbox="663 1671 1430 1709">В ответе используется научная терминология.</p> <p data-bbox="663 1709 1430 1783">Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное.</p> <p data-bbox="663 1783 1430 1821">Умеет делать выводы без существенных ошибок.</p> <p data-bbox="663 1821 1430 1928">Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p data-bbox="663 1928 1430 2002">Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p data-bbox="663 2002 1430 2067">Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>
Зачет	<p data-bbox="663 1339 1430 1413">Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p data-bbox="663 1413 1430 1671">Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p data-bbox="663 1671 1430 1709">В ответе используется научная терминология.</p> <p data-bbox="663 1709 1430 1783">Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное.</p> <p data-bbox="663 1783 1430 1821">Умеет делать выводы без существенных ошибок.</p> <p data-bbox="663 1821 1430 1928">Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p data-bbox="663 1928 1430 2002">Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p data-bbox="663 2002 1430 2067">Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>			

			<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p>Цели реферирования и коммуникации не достигнуты.</p> <p>Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>
--	--	--	--

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи.</p> <p>Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные доказательства, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	С	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)

<p>поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>				
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИ-	2

<p>вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях.</p> <p>Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p> <p>Компетенции не сформированы</p>			РОВАНА	
--	--	--	--------	--

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во
Л.1.1	Низова, Л. М.	Низова, Л. М. Организационно-управленческая конфликтология : учебно-методическое пособие / Л. М. Низова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 88 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017	
Л.1.2	Скибицкий, Э. Г.	Скибицкий, Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие : [16+] / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. : ил., табл.	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019	8

		– Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru		
5.1.2. Дополнительная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол- во
Л.2. 1	Магомедов а, П. К.	Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Москва, Берлин: Директ- Медиа, 2019	
Л.2. 2	Шарков, Ф. И.	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	Москва: Дашков и К°, 2018	5
5.2. Электронные образовательные ресурсы				
1	Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 96 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930 (дата обращения: 04.11.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2696-3. – Текст : электронный.	Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.		

2	<p>Громакова, В. Г. Информационно-аналитическое обеспечение в конфликтологии: учебное пособие для студентов бакалавриата и магистратуры / В. Г. Громакова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет, Институт социологии и регионоведения. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 161 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561030 (дата обращения: 04.11.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2977-3. – Текст : электронный.</p>	<p>Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.</p>
---	---	--

5.3. Программное обеспечение

Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно.

Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно.

VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.

MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)

Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.

Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635. Срок использования ПО с 11. 12.19 по 16.12.2020.

ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно.

ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно.

Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-

02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)

5.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Официальный Интернет - портал правовой информации» (договор с ООО «Компас» от 26 декабря 2019 г. № 444).
2. ecsosman.edu.ru/ - библиотека экономической литературы
3. www.cefir.ru/projects.html - ЦЭФИР - центр экономических и финансовых исследований
4. www.gks.ru/ - Госкомстат России
5. www.beafnd.org/ - Фонд Бюро Экономического Анализа
6. www.elibrary.ru – национальная библиографическая база данных научного цитирования (профессиональная база данных).
7. www.scopus.com – крупнейшая в мире единая реферативная база данных (профессиональная база данных).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
---	---	---	---

Б1.ДВ.03.01 Организационно-управленческая конфликтология	Учебная аудитория № 7 (35) для проведения занятий лекционного типа 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Проектор Ноутбук Доска ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно. Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно. VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ) Операционные системы OEM (на
---	---	---	--

<p>Учебная аудитория № 11 (43) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86</p>	<p>Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации</p>	<p>OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434-191112140152020635. Срок использования ПО с 11. 12.19 по 16.12.2020.</p>
<p>Учебная аудитория № 14 (46) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86</p>	<p>Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации</p>	<p>ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно. ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно. Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)</p>
<p>Помещение № 10 (49) для самостоятельной работы 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86</p>	<p>Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья ученические</p>	

		Доска	
	Учебная аудитория № 16 (48) для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Проектор Ноутбук Доска ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	
	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 12 (44) Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	

7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

7.1 . Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся(обучающегося).

7.2. В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья послуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

3 Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

4 Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением	собеседование	преимущественно устная проверка

зрения		(индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

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

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

На основании части 17 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части реализация дисциплины может осуществляться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ И ЭО).

Выбор элементов ДОТ и ЭО определяется в соответствии с нижеследующим:

Модуль дисциплины	Элементы ДОТ и ЭО, применяемые для реализации учебного процесса	Элементы ДОТ, применяемые для текущей и промежуточной аттестации
<p>Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности</p>	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация) - элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений, разбивка на малые группы) - элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации) - иные элементы и/или ресурсы (при необходимости) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - устная подача материала - демонстрация 	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - собеседование - доклад - проверка практических навыков

	практических навыков	
Модуль 2. Управление конфликтами	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация) - элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений, разбивка на малые группы) - элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации) - иные элементы и/или ресурсы (при необходимости) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - устная подача материала - демонстрация практических навыков 	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - собеседование - доклад - проверка практических навыков

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

8.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического/семинарского занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение клинических задач, решение ситуационных задач, чтение электронного текста (учебника, первоисточника, учебного пособия, лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент, размещаемый в ЭИОС по возможности необходимо снабдить комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

8.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня..

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

8.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедры:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в синхронном режиме проводится с учетом видео-фиксации идентификации личности; видео-фиксации устного ответа; в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Устного собеседования («опрос без подготовки»)
- Компьютерного тестирования

- Компьютерного тестирования и устного собеседования
- Выполнения письменной работы в системе LMS.

9. Воспитательный компонент дисциплины

9.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

9.2. Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

9.3. Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие задачи:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- формирование культуры и этики профессионального общения;
- воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;
- повышение уровня культуры безопасного поведения;
- развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческих способностями.

9.4. Направления воспитательной работы:

- Гражданское,

- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

9.5. Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

9.6. Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся должно составлять 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

9.7. Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;

- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.