

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

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР

_____ И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 4
Семестр – 7
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 18 часов
Практические занятия – 18 часов
Самостоятельная работа – 67,8 часов
Промежуточная аттестация: зачет – 7 семестр
Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчики программы:
Доцент, канд. социол. наук

Котовская О.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,
канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин

протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой

Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глущенко

Внешняя рецензия дана: заместителем заведующего производственной кафедрой НОУДПО «Институт аэронавигации», кандидатом экономических наук Погорельской Татьяной Анатольевной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Целью изучения дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» является 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.

Цель изучения дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» достигается посредством решения в учебном процессе **задач**:

- 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.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационно-управленческая конфликтология» относится к обязательной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Организационно-управленческая конфликтология» изучается на 4 курсе, в седьмом семестре очно-заочной формы обучения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
3.1	Знать: <ul style="list-style-type: none">- содержание понятий «конфликт», «конфликтная ситуация», «стресс», «фрустрация», механизм и функции социального конфликта, структурные компоненты конфликта;- типологии конфликтов;- основные стратегия поведения в конфликте, принципы и модели разрешения межличностных и организационных конфликтов;- технологии цивилизованного взаимодействия;- о возможностях управления нестандартной ситуацией и оказания позитивного влияния на окружающих;
3.2	Уметь: <ul style="list-style-type: none">- проводить мониторинг благополучия в коллективе;- распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства;- прогнозировать развитие внутри и межкорпоративных конфликтных ситуаций;- предупреждать появление нежелательных конфликтов;- выбирать наиболее эффективную тактику поведения в нестандартной ситуации.- выявлять и анализировать истинные причины конфликта и предлагать на основе теоретических знаний наиболее адекватные пути выхода из них;- снимать психоэмоциональное напряжение и релаксировать;- осознанно выбирать стратегии поведения в конфликте;
3.3	Иметь навык (опыт деятельности):

<ul style="list-style-type: none"> - навыками позитивного влияния на партнеров и успешного ведения переговоров; - навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения конфликтности; - навыками неконфликтного поведения в коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами этикета; - навыками управления эмоциональными переживаниями; - навыками профилактики, управления, конструктивного подхода к разрешению конфликтов.

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

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Уровень усвоения		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Продуктивный
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества (командной работы), определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников	методы анализа причин конфликтов в организации; этапы и технологии и управления конфликтами эмпирические методы исследования конфликтов в организации	организовать бесконфликтную совместную деятельность людей;	основными стратегиями поведения в конфликте, моделями разрешения межличностных и организационных конфликтов;	+		

	УК-3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	историю развития конфликтологически идей, подходы к пониманию природы конфликта в разные временные эпохи. Структуру и особенности формирования конфликтологии как науки;	проводить мониторинг неблагополучия в коллективе ; прогнозировать возникновение конфликтов; распознавать модели поведения, приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства; прогнозировать и предупредить развитие внутри и межкорпоративных конфликтов; осознанно выбирать стратегии поведения в конфликте;	практически ми навыками диагностики и управления конфликтами; методологическими и теоретическими основами конфликтологии.		+	
--	---	--	---	---	--	---	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	40,2	40,2
Аудиторные занятия всего, в том числе:	36	36
Лекции	18	18
Лабораторные	-	-
Практические занятия	18	18

Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	67,8	67,8
Контроль	-	-
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	108/3	108/3

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности	8	-	8	32
Модуль 2. Управление конфликтами	10	-	10	35,8
Итого (часов)	18	-	18	67,8
Форма контроля	Зачет			

4.3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
1	Модуль 1. Конфликты в организации и их особенности	<p>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.).</p> <p>Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М.Крозье, Г.Щедровицкий).</p> <p>Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели</p>	<p>УК-3.1. УК-3.2.</p>

		уровня социальной напряженности. С.Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.	
2	Модуль 2. Управление 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. 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.	УК-3.1. УК-3.2.

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

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1		Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; а. н. Российская. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 238 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621690 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04322-2. – Текст : электронный.		
Л 1.2		Табачникова, И. А. Конфликтология : методическое пособие : [16+] / И. А. Табачникова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2020. – 80 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685806 – Библиогр. в кн. –		

ISBN 978-5-85006-280-4. – Текст : электронный.				
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2. 1	Донец, Н. Ю. Конфликтология и деловое общение в системе государственного и муниципального управления : учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 35.04.04 Государственное и муниципальное управление : [16+] / Н. Ю. Донец, Л. И. Клешнева ; Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ). – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2023. – 62 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=704122 . – Библиогр.: с. 52-53. – Текст : электронный.			
Л 2. 2.	Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе : учебник / Е. Г. Сорокина, М. В. Вдовина. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 282 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684506 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04602-5. – Текст : электронный.			
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы				
5.2.1. Современные профессиональные базы данных				
1. ecsocman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал 2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям. 3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам 4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.				
5.2.2. Информационные справочные системы				
1. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Официальный Интернет - портал правовой информации»				

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

7.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Примеры контрольных вопросов и заданий для текущего контроля успеваемости.

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам.

7.1.1. Примеры контрольных вопросов

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. Внутриличностный 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.

7.1.2. Примеры ситуационных задач

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.

7.1.3. Примеры тестовых заданий

1. 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.Килмену?
- 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.

7.2. Вопросы для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в ходе промежуточной аттестации студентов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, собеседование.

7.2.1. Примеры тестовых заданий

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.Зиммелью;
- 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 тапы поведения в конфликте.

7.2.3. Перечень вопросов для собеседования (дифференцированный зачет)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний.	УК-3.1., УК-3.2.
2.	Системные источники организационных конфликтов, лежащие в природе организаций	УК-3.1., УК-3.2.
3.	Источники организационных конфликтов в разных школах менеджмента.	УК-3.1., УК-3.2.
4.	Структурные источники организационных конфликтов.	УК-3.1., УК-3.2.
5.	Типы конфликтов в организации	УК-3.1., УК-3.2.
6.	Динамические характеристики конфликтов в организации	УК-3.1., УК-3.2.
7.	Структурные характеристики конфликтов в организации	УК-3.1., УК-3.2.
8.	Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности	УК-3.1., УК-3.2.
9.	Психологические методы исследования конфликтов причины	УК-3.1., УК-3.2.

	внутриличностных конфликтов в организации.	
10.	Методы оценки внутриличностной конфликтности работника (методика Т.Лири, Г.Келлера)	УК-3.1., УК-3.2.
11.	Межличностные конфликты в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
12.	Психологические факторы межличностной конфликтности человека в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
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., УК-3.2.
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., УК-3.2.
15.	Конфликтоустойчивость и ее влияние на поведение человека в организации	УК-3.1., УК-3.2.
16.	Причины конфликтов «руководитель-подчиненный».	УК-3.1., УК-3.2.
17.	Условия бесконфликтного общения между руководителем и подчиненным.	УК-3.1., УК-3.2.
18.	Инновация как объект организационного конфликта. Причины инновационных конфликтов в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
19.	Методы регулирования инновационных конфликтов в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
20.	Межгрупповые конфликты в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
21.	Трудовые конфликты в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
22.	Организационно-управленческие факторы профилактики конфликтов в организации	УК-3.1., УК-3.2.
23.	Принципы и правила конструктивной критики.	УК-3.1., УК-3.2.
24.	Методы психокоррекции конфликтного поведения в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
25.	Социально-психологический тренинг	УК-3.1., УК-3.2.
26.	Как метод профилактики конфликтов организации.	УК-3.1., УК-3.2.
27.	Стратегия сдерживания конфликта в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
28.	Стратегия силового вмешательства в управлении организационным конфликтом.	УК-3.1., УК-3.2.
29.	Методы устранения конфликтов в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
30.	Методы профилактики конфликтов.	УК-3.1., УК-3.2.
31.	Методы управления актуальным конфликтом в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
32.	Структурные методы управления конфликтами	УК-3.1., УК-3.2.
33.	Управление конфликтом в постконфликтной стадии.	УК-3.1., УК-3.2.

34.	Виды и принципы посредничества в управлении организационным конфликтом.	УК-3.1., УК-3.2.
35.	Переговоры в управлении конфликтами в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
36.	Деятельность организационного конфликтолога по профилактике и разрешению конфликтов. Этические принципы посреднической деятельности психолога организации в урегулировании конфликтов.	УК-3.1., УК-3.2.
37.	Конфликтологическая компетентность руководителя.	УК-3.1., УК-3.2.
38.	Позиции руководителя в урегулировании конфликтов: роль арбитра и посредника- медиатора. Факторы выбора позиции.	УК-3.1., УК-3.2.
39.	Организационный стресс и конфликты в организации.	УК-3.1., УК-3.2.
40.	Стиль лидерства (управления) как фактор организационных конфликтов.	УК-3.1., УК-3.2.

7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетенций по дисциплине	Оценка
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. 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. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5
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. 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. В полной мере овладел компетенциями.	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5
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.	C	90-76	СРЕДНИЙ	4

Дан недостаточно полный и последовательный ответ на 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. Слабо овладел компетенциями.	D	75-66	НИЗКИЙ	3
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Слабо овладел компетенциями.	E	65-61	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3
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. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы.	F	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

№ п/п	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
1	Б1.В.ДВ.04.01 Организационно-управленческая конфликтология	Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) ауд. 314 (213)	Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (10 шт.), стул ученический (20 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: Ноутбук с подключением Интернет обеспечением доступа электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование	Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно. VeraTest 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 №59.9/380 от 23.12.2021 (год на использование программы на ЭВМ (срок действия 1))

			(видеопроектор, экран).	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 наклейке на устройстве стикере с голографической защитой. Бессрочно.
2		Помещение для самостоятельной работы (ауд. 139)	<p>Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (17 шт.), стул ученический (24 шт); Стационарная доска;</p> <p>Технические средства обучения: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (14 шт)</p>	Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112-140152020635. Договор № РЦА10260011 от 09.11.2021 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. Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО; Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО

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

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).

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 по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение 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.

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

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)

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 зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (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.

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.

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

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 ВолГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России.

10.1. 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 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 ситуационных задач, чтение 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 снабжается 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.

10.2. 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).

10.3. 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 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:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. 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.

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 социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

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 социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

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.

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.

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, составляет 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.

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

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработать 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.

