


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 29.09.2022 11:04:48
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf55f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:
Руководитель ООП:
Чегринцова С.В.
30.08.2021 г.



Рабочая программа дисциплины (модуля) (с аннотацией)
Конфликтология

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки
Управление трудовой деятельностью в организации

Для студентов 2 курса очной формы обучения
3 курса заочной формы обучения

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Составитель: к.психол.н., доцент С.В. Чегринцова

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Конфликтология

2. Цель и задачи дисциплины (или модуля)

Целью освоения дисциплины (модуля) является ознакомление студентов с концептуальными основами «Конфликтологии» как современной науки, формирование у студентов профессиональной компетенции.

Задачи дисциплины:

1. Освоение профессиональных знаний:
 - историческая ретроспектива развития знаний о конфликтах;
 - современные отечественные и зарубежные концепции конфликта;
 - структура и динамика конфликта;
 - причины, источники и предпосылки возникновения конфликтов и стрессов в организации, а также методы профилактики и разрешения;
 - основы возникновения коллективных трудовых споров и их урегулирование.
2. Формирование профессиональных навыков и умений:
 - профилактика и разрешение конфликтов в трудовом коллективе;
 - оформление документов, необходимых при разрешении коллективных трудовых споров в организации;
 - управление конфликтным поведением работников и стрессами.

3. Место дисциплины (или модуля) в структуре ООП

Учебная дисциплина «Конфликтология» является дисциплиной вариативной части, формирующей профессиональную компетенцию в модуле «Социально-психологическая деятельность» в учебном плане ООП направления «Управление персоналом» (бакалавриат) и предусмотрена для изучения на первом курсе. В теоретико-методологическом и практическом направлении она тесно связана со следующими дисциплинами учебного плана: «Трудовое право», «Организационное поведение» и т.д.

4. Объем дисциплины (или модуля):

4 зачетные единицы, 144 академических часа, **в том числе**

контактная работа: лекции 34 часа, практические занятия 17 часов,

самостоятельная работа: 57 часов, контроль 36 часов.

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (или модулю)
ПК- 30 - знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	<p>Начальный</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики конфликтов в организации; - навык идентификации нормативных правовых документов, регламентирующих порядок разрешения трудовых споров и конфликтов
	<p>Начальный</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы диагностики конфликтов в организации; - выявлять причины возникновения конфликтов и стрессов в организации; - идентифицировать нормативные правовые документы, регламентирующие порядок разрешения трудовых споров и конфликтов
	<p>Начальный</p> <p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие и роль конфликтов и стрессов в профессиональной деятельности; - методы диагностики конфликтов; - причины возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе; - нормативные документы, регулирующие сферу трудовых отношений
	<p>Промежуточный</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления конфликтами и стрессами в организации; - способами урегулирования трудовых споров и конфликтов
	<p>Промежуточный</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать направления профилактики конфликтов и стрессов в организации; - взаимодействовать с внешними организациями, регулирующими трудовые отношения; - применять методы управления конфликтами и стрессами в организации
	<p>Промежуточный</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - направления профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;

	- внешние организации, регулирующие сферу трудовых отношений; - методы управления конфликтами и стрессами в организации
--	--

6. Форма промежуточной аттестации– экзамен.

7. Язык преподавания русский.

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

1. Для студентов очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические (лабораторные) работы	
Тема 1. Конфликтология как наука	10	2	2	6
Тема 2. Конфликт: основные понятия	12	4	2	6
Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта	18	6	2	10
Тема 4. Управление конфликтами	22	8	4	10
Тема 5. Стратегия разрешения конфликта	12	4	2	6
Тема 6. Конфликты и стрессы	13	4	1	8
Тема 7. Трудовые конфликты в организации	21	6	4	11
Контроль	36			
ИТОГО	144	34	17	57

Содержание разделов и тем по дисциплине

Тема 1. Конфликтология как наука

Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Предмет, задачи и практическое применение конфликтологии. Место конфликтологии в системе научных знаний.

Формирование основ конфликтологии как науки. Понятие конфликта в греческой мифологии и христианстве. Конфликты в трудах Конфуция, Гераклита, Платона и Аристотеля. Конфликты в трудах Дж.Локка и Т.Гоббса (16-17 вв), А.Смита (18 в). Особенности восприятия конфликтов до 19 века.

Развитие конфликтологии в 19 веке. Понятие конфликта в различных социологических школах и направлениях в Западной Европе. Представители социального дарвинизма и социологии о конфликте (О.Конт, К.Маркс и Г.Спенсер). Представители французской школы социологии о конфликте (Э.Дюркгейм). Представители немецкой школы социологии о конфликте (М.Вебер, Г.Зиммель, А.Шопенгауэр). Представители психологии о конфликтах (З.Фрейд, К.Юнг). Взгляды отечественных мыслителей на природу конфликта в 19-20 вв.: представителей субъективного идеализма (П.Лавров, Н.Михайловский), народничества (М.Бакунин, П.Кропоткин, П.Ткачев), марксисты (Г.Плеханов, В.Ленин, П.Струве). Взгляды представителей социокультурной школы на природу конфликта (П.Сорокин, И.Ильин).

Современные отечественные и зарубежные концепции конфликта. Т.Парсонс «Структурно-функциональная модель организации». Социологи Чикагской школы о конфликте. Л.Козер «Концепция позитивного конфликта», Р.Дарендорф «Концепция конфликтной модели общества». Представители неопрейдизма о конфликтах. А.Г.Здравомыслов «Социология конфликта» и др.

Тема 2. Конфликт: основные понятия

Понятие конфликта в социологии, психологии, юриспруденции и менеджменте и других науках. Основные характеристики конфликта. Классификация конфликтов. Функции конфликта: интеграционная, активизационная, сигнализационная, инновационная, преобразующая, информационная, профилактическая. Последствия конфликтов в организации.

Модели описания конфликта: структурная и процессуальная. Элементы структуры конфликта: субъекты, соучастники, объект, предмет, причины, повод столкновения. Конфликтное пространство и временные рамки конфликта. Динамика конфликта. Основные стадии и фазы развития.

Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта

Источники конфликтов в организации. Персонал как источник конфликтов: субъект, объект, индивид, личность, индивидуальность. Психологическая структура личности: направленность, способности, характер. Взаимосвязь между конфликтностью, темпераментом и характером личности. Предпосылки возникновения внутриличностных и межличностных конфликтов в организации. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характеров. Приемы общения с конфликтными личностями. Понятие конфликтогена, типы конфликтогенов.

Социальные группы как источник конфликтов. Психологическая атмосфера, нравственный климат и социально-психологический климат в группе. Причины возникновения межгрупповых конфликтов.

Организация как источник конфликтов. Понятие организации и ее основные характеристики. Причины и предпосылки организационных конфликтов: объективные, организационно-управленческие, личностные, социально-психологические.

Тема 4. Управление конфликтами

Организация управления конфликтами. Управление конфликтами в системе управления персоналом организации. Функции кадровой службы по предупреждению и урегулированию конфликтов.

Методологические принципы исследования конфликтов. Методы изучения конфликтов: психологические, методы социальной психологии, качественные, методы математического моделирования.

Понятие «прогнозирование и профилактика конфликта». Основные направления профилактики конфликта. Технология предупреждения конфликта. Способы воздействия на проблемную ситуацию: влияние на свое поведение и поведение оппонента. Методы психокоррекции конфликтного поведения.

Методы управления конфликтами: внутриличностные, межличностные и структурные. Принципы управления конфликтами. Способы управления конфликтами: уход, подавление, управление.

Формы завершения конфликта: затухание, разрешение, урегулирование, устранение. Факторы разрешения конфликта. Факторы, оказывающие влияние на процесс завершения конфликта.

Роли руководителя в управлении конфликтами: субъект, посредник, арбитр. Классификация медиаторов. Личный пример руководителя в преодолении конфликта.

Переговоры, основные функции, этапы, техника и методы, принципы ведения переговоров. Основные принципы ведения переговоров.

Нормативное регулирование конфликтов. Виды норм, регулирующих конфликты: нравственные, религиозные, правовые, политические.

Тема 5. Стратегия разрешения конфликта.

Стили (стратегии) поведения в конфликтной ситуации. Понятие «стиль» и его виды: уклонение, конфронтация, сотрудничество, компромисс, приспособление. Основные характеристики и преимущества стилей. Тактики поведения в конфликте: жесткая, нейтральная, мягкая.

Способы разрешения конфликта. Факторы, оказывающие влияние на процесс завершения конфликта и его эффективность. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте.

Сотрудничество при преодолении конфликтов. Трудовой коллектив, сферы отношений. Типы конфликтных личностей в организации и их влияние на конфликтную ситуацию. Эффективное взаимодействие в трудовом коллективе.

Тема 6. Конфликты и стрессы.

Понятие «стресс». Фазы развития стресса: реакция тревоги, сопротивление, истощение. Типы личностей по отношению к стрессу. Причины и источники стресса в организации.

Стресс-менеджмент и технологии управления эмоциями в конфликте. Использование Я-сообщений. Техники активного слушания. Методы нейтрализации стресса: планирование, физические упражнения, диета, психотерапия, медитация и расслабление. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения. Концепция «поисковой активности». Профилактика стрессов в организации.

Тема 7. Трудовые конфликты в организации

Понятие и специфика трудовых конфликтов в организации. Виды конфликтов: индивидуальные и коллективные. Структура и динамика индивидуальных и коллективных споров. Функции и последствия коллективных трудовых споров. Мирные массовые акции. Забастовка как крайняя форма коллективного конфликта.

Нормативные и законодательные документы, регулирующие коллективные трудовые споры в организации. Примирительные процедуры при разрешении КТС.

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (или модулю)

Методические указания по проведению практических занятий

Цель практических занятий – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана.

На практическом занятии преподаватель излагает материал согласно сформированным темам, выбирает форму его проведения, обучающиеся получают задание от преподавателя, выполняют его. Преподаватель проводит проверку правильности его выполнения. Следует отметить, что студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя или студентов, которые связаны с темой задания. Перед проведением практического занятия должен быть подготовлен необходимый материал или выбран объект, которым обучающиеся будут оперировать, используя полученную теоретическую базу.

Практические занятия по курсу дисциплины помогут обучающимся приобрести навыки применения полученных знаний в практической деятельности, а также навыки выработки своих собственных суждений и осуществления определенных конкретных действий. В случае необходимости обучающийся может получить консультацию по выполнению задания у преподавателя или в порядке взаимного консультирования студентов. После окончания выполнения задания студент должен довести полученный результат до преподавателя, при необходимости оформить его в установленном порядке, и получить оценку в рамках рейтинговой системы оценки знаний.

Содержание практических занятий (ПЗ)

№ п/п	Наименование	Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Формы текущего контроля
Тема 1	Конфликтология как наука	Место и роль конфликтологии в системе наук	ЭП
Тема 2	Конфликт: основные понятия	Модели описания конфликта: структурная и процессуальная. Элементы структуры конфликта: субъекты, соучастники, объект, предмет, причины, повод столкновения. Конфликтное пространство и временные рамки конфликта. Динамика конфликта. Основные стадии и фазы развития.	З, Т
Тема 3	Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта	Психологическая структура личности: направленность, способности, характер. Взаимосвязь между конфликтностью, темпераментом и характером личности. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характеров. Приемы общения с конфликтными личностями. Понятие конфликтогена, типы конфликтогенов. Психологическая атмосфера, нравственный климат и социально-психологический климат в группе.	ЭП, О
Тема 4	Управление конфликтами	Функции и методы управления конфликтами.	Т, З
Тема 5	Стратегия разрешения конфликта	Способы разрешения конфликта. Факторы, оказывающие влияние на процесс завершения конфликта и его эффективность. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте.	ЭП, О
Тема 6	Конфликты и стрессы	Стресс-менеджмент и технологии управления эмоциями в конфликте.	ЭП, О
Тема 7	Трудовые конфликты в организации	Мирные массовые акции. Забастовка как крайняя форма коллективного конфликта. Процедуры разрешения КТС. Оформление документов.	З

*формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), решение задачи (З), защита проекта (ЗП), электронная презентация (ЭП) и др.

Методические указания для обучающихся в данном разделе раскрывают рекомендуемый режим и характер различных видов учебной работы по:

- изучению теоретических положений по дисциплине;
- выполнению рефератов;
- подготовки презентаций;
- составлению кроссвордов;
- решению ситуаций и заданий;
- выполнению эссе;
- подготовки к выступлениям и устным ответам;
- организации самостоятельной работы обучающихся;
- использованию информационных технологий и др.

Виды самостоятельной работы обучающихся:

1/ работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия вне аудиторных занятий;

2/ индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на усвоение теоретического материала, формирование и развитие различных умений и навыков в рамках учебных занятий и вне расписания;

3/ деятельность обучающихся, разделяющаяся на обязательную (подготовка к учебным занятиям) и дополнительную (самообразование), которая организуется в соответствии с их личными запросами и интересами, не контролируется и не направляется извне.

Характер самостоятельной работы студентов

1/ репродуктивный – самостоятельное прочтение, конспектирование учебной литературы и др.;

2/ познавательно-поисковый – подготовка презентаций, выступлений, выполнение различных видов работ в рамках учебного плана;

3/ творческий – подготовка эссе, выполнение творческих заданий, подготовка выпускной квалификационной работы и др.

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы обучающихся

Преподавателю необходимо:

- овладеть технологией диагностики умений и навыков самостоятельной работы обучающихся в целях соблюдения преемственности в их совершенствовании;
- продумать процесс поэтапного усложнения заданий для самостоятельной работы обучающихся;
- обеспечить самостоятельную работу обучающихся учебно-методическими материалами, отвечающими современным требованиям управления указанным видом деятельности;
- разработать систему контрольно-измерительных материалов, призванных выявить уровень знаний.

Формы организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся может быть связана как с углублением понимания вопросов, изученных на учебных занятиях, так и изучением тем, не освещенных в ходе аудиторных занятий.

1-й уровень сложности (для обучающихся 1 курса):

- составление простого и развернутого плана выступления;
- составление словаря терминов, понятий и определений;
- выделение главных положений (тезисов) и соединение их логическими связями;
- написание репродуктивного реферата;
- постановка вопросов к тексту;
- ответы на вопросы к тексту и др.

2-й уровень сложности (для обучающихся 2 курса):

- составление конспекта в виде таблицы, рисунка;
- написание аналитических рефератов по одному или нескольким источникам информации в рамках одной темы;
- решение задач, анализ проблемных ситуаций, решение кейсов.
- выполнение эссе; разработка проекта; интервью; электронная презентация и др.

Современные педагогические подходы ориентируют преподавателя на сокращение удельного веса фронтальных заданий и комбинирование коллективных, парных, групповых (3-5 чел.) и индивидуальных форм организации студентов для выполнения самостоятельных заданий.

При планировании самостоятельной работы обучающихся необходимо учитывать трудозатраты на выполнение отдельных заданий для избежание физических перегрузок обучающихся.

Методика расчета трудозатрат студентов по выполнению самостоятельной работы обучающихся

Форма выполнения задания	Трудозатраты в расчете час/лист А4		
	Уровень сложности задания		
	1	2	3
Конспект	0,2	0,3	0,4
Аналитический реферат, доклад	1	1,5	2
Разработка презентации	1	2	4
Эссе, решение проблемных ситуаций, кейсов	1	1,5	2
Разработка проекта	2	2	4
Составление кроссворда	2	2	4

Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)

Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа обучающихся, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Цель эссе - развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Требования, предъявляемые к эссе

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц. Эссе должно содержать четкое и краткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- внутреннее смысловое единство.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
- мысль должна быть подкреплена доказательствами.

Вступление – суть и обоснование выбора темы, важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Раздел содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Оригинальность текста 50%.

Методические указания по выполнению рефератов

Реферат является одной из форм самостоятельной зачетной работы студентов. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Каждая структурная часть реферата начинается с новой страницы. Общий объем реферата не должен превышать 20 страниц.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

Содержание включает порядковые номера, наименование разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. Введению, заключению, библиографическому списку порядковые номера не присваиваются.

Содержание размещают с новой страницы после титульного листа. Слово «содержание» располагается посередине страницы с прописной буквы или прописными буквами, выделяется «жирным шрифтом». Содержание является второй страницей реферата, номер на странице проставляется в нижней части страницы посередине.

Введение должно содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, содержать цель и задачи выполнения работы.

В основной части должна быть раскрыта тема. В данном разделе, как правило, разделенном на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждый раздел основной части должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

В заключении подводятся итоги, излагаются выводы, делаются обобщения (иногда с учетом различных точек зрения на изложенную проблему), отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Заключение по объему не должно превышать введение.

Библиографический список составляется и оформляется в соответствии с установленными требованиями.

В работе должны быть ссылки на источники информации. В ограниченном объеме допускается цитирование с обязательным указанием источников информации. Недопустимо использование в работе необработанных и неотредактированных текстов из Интернет-ресурсов.

Оригинальность текста 50%.

Кроссворд как форма контроля

Кроссворд – удобная форма активизации мышления студентов. В процессе подготовки кроссворда студенту необходимо тщательно прорабатывать теоретический и практический материал, обращаться не только к лекциям и учебникам, но и к дополнительной и справочной литературе. В ходе такой проработки и отбора материала студент, без сомнения, более глубоко усваивает уже полученный материал и приобретает дополнительную информацию, которая постепенно накапливается, формируя более высокий уровень знаний. В то же время нестандартная форма задания стимулирует нестандартный подход к выполнению данного задания, следовательно, активизируется не только познавательная деятельность, но и творческое начало будущих специалистов.

Целесообразно кроссворд использовать как форму рубежного или промежуточного контроля. Преимущества использования кроссвордов как формы контроля:

- повторение изученного материала с выходом на более глубокий уровень проработки;
- освоение студентами базовых понятий дисциплины;
- расширение активного словарного запаса;

- творческая и исследовательская работа;
- приобретение практических навыков правильного и точного формулирования вопросов и заданий;
- творческое отношение к заданию, способствующее развитию креативного мышления студентов, выработке ими нестандартного решения.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС*
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Конфликтология как наука	Место и роль конфликтологии в системе наук	Таблица
Тема 2	Конфликт: основные понятия	Структура и динамика конфликта.	Задание
Тема 3	Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта	Психологическая структура личности: направленность, способности, характер. Взаимосвязь между конфликтностью, темпераментом и характером личности. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характеров. Приемы общения с конфликтными личностями. Понятие конфликтогена, типы конфликтогенов. Психологическая атмосфера, нравственный климат и социально-психологический климат в группе.	Электронная презентация
Тема 4	Управление конфликтами	Функции и методы управления конфликтами.	Таблица, задание
Тема 5	Стратегия разрешения конфликта	Способы разрешения конфликта. Факторы, оказывающие влияние на процесс завершения конфликта и его эффективность. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте.	Электронная презентация
Тема 6	Конфликты и стрессы	Стресс-менеджмент и технологии управления эмоциями в конфликте.	Электронная презентация
Тема 7	Трудовые конфликты в организации	Мирные массовые акции. Забастовка как крайняя форма коллективного конфликта. Процедуры разрешения КТС. Оформление документов.	Электронная презентация, задание

Управление самостоятельной работой студентов осуществляется следующими методами:

- консультации:

- тематические - в ходе консультации преподаватель проверяет степень понимания студентом изученной информации, оказывает помощь по ее осмыслению;
 - проблемные - в процессе консультирования актуализируются знания по отдельной проблеме с привлечением всего изученного материала.
- текущий контроль:
- проверка различных видов самостоятельной работы, выполненных во внеаудиторное время;
- следящий контроль:
- устные ответы;
 - дискуссии;
 - тесты;
 - письменные работы.
- итоговый контроль: экзамен

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)

Сформирован на основе карты компетенций, в соответствии с которой в рамках данной дисциплины формируется начальный и промежуточный уровни компетенций.

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
ПК- 30 - знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике		
<p>Начальный</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики конфликтов в организации; - навык идентификации нормативных правовых документов, регламентирующих порядок разрешения трудовых споров и конфликтов 	Задание 1	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.

<p>Начальный</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы диагностики конфликтов в организации; - выявлять причины возникновения конфликтов и стрессов в организации; - идентифицировать нормативные правовые документы, регламентирующие порядок разрешения трудовых споров и конфликтов 	<p>Задание 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
<p>Начальный</p> <p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие и роль конфликтов и стрессов в профессиональной деятельности; - методы диагностики конфликтов; - причины возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе; - нормативные документы, регулирующие сферу трудовых отношений 	<p>Задание 3 - тестирование</p>	<p>75% правильных ответов – 5 баллов.</p> <p>65% правильных ответов – 4 балла.</p> <p>55% правильных ответов – 3 балла.</p> <p>Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.</p>
<p>Промежуточный</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления конфликтами и стрессами в организации; - способами урегулирования трудовых споров и конфликтов 	<p>Задание 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные

<p>Промежуточный Уметь: - разрабатывать направления профилактики конфликтов и стрессов в организации; - взаимодействовать с внешними организациями, регулирующими трудовые отношения; - применять методы управления конфликтами и стрессами в организации</p>	<p>Задание 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные
<p>Промежуточный Знать: - направления профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; - внешние организации, регулирующие сферу трудовых отношений; - методы управления конфликтами и стрессами в организации</p>	<p>Задание 6 – устный ответ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.

Задание 1

1.1. Изучите ситуацию и определите наличие конфликтов в организации. Какие методы диагностики конфликтов могут использоваться в данном случае?

Ситуация. В отделе маркетинга вспыхнула ссора, переросшая в острый эмоциональный конфликт. Один из сотрудников назвал другого специалиста с инженерно-экономическим образованием и большим стажем работы «халтурщиком». При этом он имел в виду, что специалист был не доволен своим высоким окладом и постоянно озабочен приработками на стороне. К тому же часто перекладывал свои обязанности на коллег. Сотрудники отдела оказали поддержку возмутителю.

1.1 Изучите ситуацию и перечислите нормативные правовые документы, регламентирующие порядок разрешения трудовых споров и конфликтов.

Ситуация. На небольшом предприятии работникам в течение 3 месяцев не выплачивалась заработная плата в полном объеме. Не выдержав подобного

положения, работники на территории завода в один из рабочих дней спонтанно организовали митинг и потребовали от администрации ликвидации задолженности по оплате труда. Представители администрации объяснили затруднительное финансовое положение организации и отказали в выплате оставшейся заработной платы. Митингующие были крайне недовольны ответом и объявили забастовку. Предприятие встало. Администрация обратилась в правоохранительные органы с заявлением признать забастовку незаконной.

Задание 2

Изучите ситуацию и разработайте программу конфликтологического исследования, определите причины конфликта в организации.

Ситуация. В отделе по разработке компьютерных программ компании «Логика» работают 30 сотрудников. Коллектив сплоченный и дружный. Начальник отдела В.Л. Иванчук проявил себя умелым руководителем и пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников. В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука на другую, более высокую должность в «Логике». В коллективе отдела есть неформальный лидер — И.И. Петрович, которого многие сотрудники, включая бывшего руководителя отдела, прочат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место. Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в компании.

Вначале сотрудники отдела были крайне удивлены, поскольку никто не ожидал такого поворота событий, и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно удивление сменяется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник отдела И.Е. Синицын — специалист высокого класса, но так как, в данной организации он ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела он просто не владеет. С его появлением в коллективе назревает конфликт. Многие сотрудники недовольны его назначением, некоторые совсем не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Синицыным и Петровичем возник спор о качестве выполняемой работы. Петрович настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Синицын ответил, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист. После такого совещания Петрович счел себя оскорбленным и обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. Вслед за ним еще семь человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Задание 3

1. В менеджменте конфликт - это:

А. предельное обострение противоречий, столкновение и противоборство, вы-

зывается противоположностью, несовместимостью интересов и позиций личностей

Б. столкновение противоположно направленных взглядов, позиций, интересов, целей 2-х или более людей

В. столкновение интересов, позиций и мнений субъектов, фиксируемых ими в жесткой форме

2. К основным чертам конфликта относятся:

А. явление неосознанное

Б. явление вездесущее

В. явление прогнозируемое и подверженное регулированию

3. Неспецифический ответ организма на любое предъявляемое ему требование – это _____

4. Конфликт непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем, поэтому это явление:

А. широко распространенное

Б. осознанное

В. социальное

5. Определите соответствие методов диагностики конфликта группам:

1. Психологические методы	1. Анализ и синтез
	2. Опросник К. Томаса
2. Методы социальной психологии	3. Корреляционный и факторный анализ
3. Качественные методы	4. Личностный опросник Г. Айзенка
	5. Методы социометрии
4. Методы математического моделирования	6. Наблюдение
	7. Дедукция и индукция

5. Совместный орган спорящих сторон, созданный на паритетных началах с целью урегулирования трудового конфликта – это _____

6. К основным документам, регулирующим трудовые конфликты, относятся:

А. Трудовой кодекс РФ

Б. Уголовный кодекс РФ

В. Трудовой договор

Г. Коллективный договор

Задание 4

1. Изучите ситуацию (задание 2) и предложите мероприятия по его урегулированию.

2. Изучите ситуацию и определите порядок разрешения КТС:

Ситуация. На небольшом предприятии работникам в течение 3 месяцев не выплачивалась заработная плата в полном объеме. Не выдержав подобного положения, работники на территории завода в один из рабочих дней спонтанно организовали митинг и потребовали от администрации ликвидации задолженности по оплате труда. Представители администрации объяснили затруднительное финансовое положение организации и отказали в выплате

оставшейся заработной платы. Митингующие были крайне недовольны ответом и объявили забастовку. Предприятие встало. Администрация обратилась в правоохранительные органы с заявлением признать забастовку незаконной.

Задание 5

1. Изучите ситуацию (задание 2), определите метод управления конфликтами, разработайте направления профилактики конфликтов и стрессов в рассматриваемой организации.

2. Изучите ситуацию (задание 4 п.2) и определите организации, с которыми необходимо взаимодействовать в ходе разрешения КТС, определите способ урегулирования КТС.

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (или модуля)

1. Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:
 - Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;
 - Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
 - Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
 - Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
 - Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
 - Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
 - Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
 - Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).
2. Имеется доступ к системам:
 - Вопросы государственного и муниципального управления <http://ecsocman.hse.ru/>
 - «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН)) (<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)
3. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:
 - Вопросы статистики
 - Вопросы экономики
 - Государство и право
 - Деньги и кредит
 - Известия Российской академии наук
 - Теория и системы управления
 - Маркетинг и маркетинговые исследования
 - Мировая экономика и международные отношения

- Финансы и кредит.
- 4. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:
 - Вестник банка России 2011-2017
 - Статистический бюллетень банка России 2010-2016
 - Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой;

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. *Подготовка к промежуточной аттестации.* При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;
- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы;
- сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
— доклады на семинарах	25
— модульные работы	15
— тесты	20
— выполнение рефератов и др.	
Экзамен	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

Примеры тестов в рамках текущего контроля

1. До 19 века был подход к изучению конфликта:
 - А. научный
 - Б. эмпирический
 - В. рациональный
2. Естественное условие взаимодействия людей, в основе которого лежат противоречия, существенные различия между интересами и ценностями субъектов социальных связей на соответствующем этим различиям эмоциональном фоне. Данное определение конфликта принадлежит:
 - А. психологам

- Б. социологам
 - В. юристам
3. В менеджменте конфликт - это:
- А. предельное обострение противоречий, столкновение и противоборство, вызываемое противоположностью, несовместимостью интересов и позиций личностей
 - Б. столкновение противоположно направленных взглядов, позиций, интересов, целей 2-х или более людей
 - В. столкновение интересов, позиций и мнений субъектов, фиксируемых ими в жесткой форме
4. К основным чертам конфликта относятся:
- А. явление неосознанное
 - Б. явление вездесущее
 - В. явление прогнозируемое и подверженное регулированию
5. Объективно существующая или воображаемая проблема, которая подлежит решению – это _____ конфликта
6. Внутриличностный конфликт имеет следующие формы:
- А. мотивационный
 - Б. адаптационный
 - В. эмоциональный
7. Конфликт, возникающий из-за мотивов поведения, преднамеренных устремлений того или иного субъекта социальных связей, называется:
- А. объективный
 - Б. организационный
 - В. субъективный
8. Функциями конфликта являются:
- А. функция преобразования межличностных и межгрупповых отношений
 - Б. стабилизирующая
 - В. информационная
9. Выполняя функцию содействия творческой инициативе, конфликт влечет негативные последствия:
- А. подавление трудового настроения
 - Б. нарастание неудовлетворенности трудом
 - В. уклонение от сотрудничества
10. Выполняя функцию профилактики противоборств конфликт влечет за собой положительные последствия:
- А. выявление нерешенных проблем
 - Б. урегулирование разногласий на взаимной основе
 - В. ослабление конфронтации в социально-трудовых отношениях
11. Конфликт непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем, поэтому это явление:
- А. широко распространенное
 - Б. осознанное
 - В. социальное

12. Завершение конфликта по доброй воле оппонентов, достижение ими совместно найденного решения по проблеме называется

13. Предпосылками возникновения межличностных конфликтов выступают:

А. несовпадение в рассуждениях людей и в видении проблемы

Б. объективная предрасположенность конфликта

В. особенности восприятия

14. Основными причинами межгрупповых конфликтов выступают:

А. взаимозаменяемость задач

Б. распределение ресурсов

В. взаимозависимость задач

15. Определите соответствие:

1 - , 2 - , 3 - , 4 - , 5 -

1. Э. Дюркгейм	1. Конфликт возникает из-за несовместимости человеческой природы и жесткой дисциплины и иерархии в организации
2. М. Вебер	2. Конфликт – неизбежное следствие иерархически организованной системы
3. Э. Мэйо	3. Конфликт – универсальное явление социальной жизни, но не менее универсальны сотрудничество, взаимообмен и сплоченность
4. Л. Козер	4. Конфликт – это одно из проявлений разногласий, объединяющих противоборствующие и взаимосвязанные стороны, включая отношения между работниками и предпринимателями, лицами наемного труда и владельцами капиталов
5. Р. Дарендорф	5. Конфликт неизбежен как способ разрядки обстановки между личностью и обществом

17. Разрушительный конфликт, приводящий к негативным для организации и ее участников последствиям – _____ конфликт

18. Обстоятельства социального взаимодействия людей, которые приводят к созданию конфликтной ситуации в организации – _____

причины конфликтов.

19. Причины конфликтов, вызываемых неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой, между структурными элементами и работниками – _____ причины

20. Физическое или юридическое лицо, участвующее в урегулировании конфликта – это _____

21. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, называется:

А. управление конфликтом

Б. урегулирование конфликта

В. разрешение конфликта

22. Определите соответствие подсистемы в системе управления персоналом и функций:

1. Подсистема социального развития	1. Охрана труда и техника безопасности
2. Подсистема планирования, найма и учета персонала	2. Управление социальными конфликтами и стрессами
3. Подсистема условий труда	3. Аттестация персонала
4. Подсистема развития персонала	4. Разработка штатного расписания
5. Подсистема мотивации персонала	5. Управление занятостью
6. Подсистема развития организационных структур управления	6. Решение правовых вопросов трудовых отношений
7. Подсистема правового и информационного обеспечения	7. Разработка системы оплаты труда

23. К методам управления конфликтами относятся следующие:

- А. внутриличностные
- Б. межличностные
- В. профилактические

24. К структурным методам управления конфликтами относятся:

- А. создание обоснованных систем вознаграждения
- Б. разъяснение прав и обязанностей
- В. самоконтроль

25. Определите соответствие методов диагностики конфликта группам:

1. Психологические методы	1. Анализ и синтез
	2. Опросник К. Томаса
2. Методы социальной психологии	3. Корреляционный и факторный анализ
	4. Личностный опросник Г. Айзенка
3. Качественные методы	5. Методы социометрии
	6. Наблюдение
4. Методы математического моделирования	7. Дедукция и индукция

26. Обоснованное предположение о возможном будущем возникновении и особенностях развития конфликта – это _____

27. Переговоры как процесс взаимосогласованных действий сторон урегулирования конфликта с целью установления меры соответствия и несоответствия их позиций выполняют следующие функции:

- А. регулирующую
- Б. управляющую
- В. контролирующую

28. К технологиям ведения переговоров относятся:

- А. принципиальные переговоры
- Б. позиционный торг
- В. принципиальный торг

29. В случае, если источник разногласий несущественен по сравнению с более важными задачами, субъект может выбрать стратегию:
- А. уклонения
 - Б. конфронтации
 - В. приспособления
30. Для руководителя в условиях вертикального конфликта наиболее распространенным является следующий стиль:
- А. приспособление
 - Б. сотрудничество
 - В. конфронтация
31. Не может быть эффективным в межличностных конфликтах следующий стиль:
- А. конфронтация
 - Б. приспособление
 - В. компромисс
32. Если конфликтующие стороны имеют убедительные аргументы и одинаковую власть, то успешно может быть использован следующий стиль:
- А. сотрудничество
 - Б. компромисс
 - В. приспособление
33. К формам социального партнерства относятся:
- А. взаимные консультации
 - Б. коллективные переговоры
 - В. забастовка и митинг
34. Форма массового собрания по поводу актуальных социально-экономических и общественно-политических вопросов называется:
- А. митингом
 - Б. демонстрацией
 - В. пикетированием
35. Совместный орган спорящих сторон, созданный на паритетных началах с целью урегулирования трудового конфликта – это
-

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (или модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

Современный образовательный процесс предусматривает использование разнообразных образовательных технологий обучения в том числе, информационных и электронных технологий обучения, активных и интерактивных технологий, дистанционных, сетевых форм обучения и т.д.

Информационные и электронные технологии обучения – образовательные технологии, использующие специальные технические и электронные информационные средства (ПК, аудио, кино, видео, CD, DVD или flash-карты).

Образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, формы обучения, порядка взаимодействия студента и преподавателя, методик и средств обучения, системы диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	<ul style="list-style-type: none"> – классическая лекция, в том числе с использованием мультимедийных презентаций; – проблемная лекция – в ней моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях; – лекция-визуализация, когда основное содержание лекции представлено в образной форме (в рисунках, графиках, схемах, презентациях и пр.); – лекция – консультация; – лекция-диалог, где содержание подается через серию вопросов, на которые слушатели должны отвечать непосредственно в ходе лекции; – лекция с применением дидактических методов (метод «мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и т.д.), когда слушатели сами формируют проблему и сами пытаются ее решить и др.
Практические занятия	<ol style="list-style-type: none"> 1) компьютерные симуляции, 2) разбор конкретных практических ситуаций, решение ситуационных задач, 3) выполнение практических работ: <ul style="list-style-type: none"> – ознакомительных, – экспериментальные, – проблемно-поисковые и др.

Использование информационных технологий и активных методов обучения

Под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они должны

быть направлены на повышение качества подготовки специалистов путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренингов формы, предусматривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и др.).

Деятельные технологии включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение организацию профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работ. Ведущая цель таких технологий – подготовка профессионала-специалиста, способного квалифицированно решать профессиональные задачи. Ориентация при разработке технологий направлена на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению с которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность.

Создание электронных образовательных ресурсов в рамках самостоятельной работы студентов. Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;
- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта;
- познавательное исследование предметной области в целом;
- воспитание полноправного члена информационного общества.

Создание студентами электронного обучающего мультимедийного ресурса значительно индивидуализируют учебный процесс, увеличивают скорость и качество усвоения учебного материала, существенно усиливают практическую направленность, в целом - повышают качество образования.

Метод инновационного обучения «один-одному». Данный метод является одним из методов индивидуализированного преподавания, для которого характерно взаимоотношения обучаемого с преподавателями на основе не только непосредственного контакта, но и посредством электронной почты. Данный метод целесообразно применять в рамках организации самостоятельной работы студентов.

Метод инновационного обучения на основе коммуникаций «многие-многим». Для данного метода характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса. Интерактивные взаимодействия между самими студентами, между преподавателем и студентами является важным источником получения знаний посредством проведения: ситуационный анализ, «мозговая атака», «круглый стол», дискуссия и др.

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (или модулю)

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины (или модуля)

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Обновление перечня литературы	№1 от 20.09.2017