



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»**

INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 26 марта 2026 г. № 7)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
26 марта 2026 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

по направлению подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) «Конфликтология»

*Приложение 4
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 37.03.01 Психология,
направленность (профиль) «Конфликтология»*

Рабочая программа дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» входит в состав основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Конфликтология» и предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
5. Содержание дисциплины	6
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы и текущего контроля обучающихся по дисциплине	8
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации	10
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	13
11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины	14
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	17

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» заключается в формировании у студентов глубоких теоретических знаний и практических навыков, необходимых для эффективного управления конфликтами в организациях.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть особенности конфликтов в организационной и управленческой деятельности;
- познакомить с формами, способами управления и разрешения конфликтов в организации;
- сформировать навыки диагностики, управления и разрешения конфликтов в организации.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Организационно-управленческая конфликтология» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Конфликтология» и является элективной дисциплиной.

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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы, всего – 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов
Внеаудиторная контактная работа	42
В том числе:	
Занятия лекционного типа	28
Занятия семинарского типа (семинары)	14
Самостоятельная работа (всего)	66
Форма контроля	Зачет с оценкой
Общая трудоёмкость дисциплины	108

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-2. Способен диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения в различных сферах жизнедеятельности общества, различных организациях и учреждениях</p>	<p>ИПК 2.1. Имеет представление об уровнях, типах, видах и стадиях конфликтов и конфликтного поведения</p> <p>ИПК 2.2. Подбирает или разрабатывает диагностический инструментарий, адекватный целям исследования</p> <p>ИПК 2.3. Планирует и проводит диагностическое обследование с использованием стандартизированного инструментария, включая обработку результатов</p>	<p>Знать: особенности конфликтов в организационной и управленческой деятельности.</p> <p>Уметь: подбирать диагностический инструментарий организационно-управленческих конфликтов.</p> <p>Владеть: навыками диагностики организационно-управленческих конфликтов.</p>
<p>ПК-5. Способен разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты</p>	<p>ИПК 5.1 Имеет представление о технологиях разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов.</p> <p>ИПК 5.2 Ведет эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами, проясняет содержание спора, выявляет истинные потребности сторон, разрабатывает варианты разрешения спора.</p>	<p>Знать: формы, способы управления и разрешения конфликтов в организации.</p> <p>Уметь: выявить путем переговоров истинные потребности сторон участвующих в организационно-управленческих конфликте.</p> <p>Владеть: навыками ведения переговоров с целью разрешения организационно-управленческих конфликтов.</p>

5. Содержание дисциплины

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
<p>Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область</p>	<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. Бернанд и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М.Крозье, Г.Щедровицкий). Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт».</p>
<p>Тема 2. Типология и диагностика организационно-управленческих конфликтов</p>	<p>Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н. Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М. Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В. Гришиной. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации. Организационные конфликты в образовательном процессе. Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С.Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.</p>
<p>Тема 3. Управление организационно-управленческих конфликтами</p>	<p>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. Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как</p>

	метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Переговорные техники.
--	---

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час		Самостоятельная работа, час.	Всего, час
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Организационная конфликтология как междисциплинарная область	8	4	16	28
2.	Типология и диагностика организационно-управленческих конфликтов	10	4	20	34
3.	Управление организационно-управленческих конфликтами	10	6	30	46
Итого:		28	14	66	108

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы и текущего контроля обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности, инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время лекционных и практических (семинарских) занятий и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Подходы к определению социального конфликта.
2. Три источника конфликтов в организации.
3. Системные и структурные источники конфликтов.
4. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт».
5. Показатели уровня социальной напряженности. С. Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации.
6. Опросные методы диагностики организационных конфликтов.
7. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.
8. Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников.

9. Решение конфликта как выбор способа действия.
10. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона).
12. Социально-психологические методы управления конфликтами.
13. Обучение персонала методам коммуникации.
14. Обучение персонала поведению в условиях стресса.
15. Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию.
16. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса.

Примерные темы рефератов (докладов) по дисциплине

1. Системные источники организационных конфликтов, лежащие в природе организаций.
 2. Стратегии управления организационно-управленческим конфликтом в соответствии со стадией его развития по Ф. Глазлу.
 3. Типы конфликтов в организации.
 4. Организационно-управленческие причины инновационных конфликтов. Личностные и ситуативные причины инновационных конфликтов.
 5. Конфликтологическая компетентность руководителя.
 6. Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности.
 7. Опросные методы исследования конфликтов в организации
 8. Методы диагностики и анализа организационно-управленческих конфликтов.
 9. Внутриличностный конфликт работника в организации.
 10. Межличностные конфликты в организации. Причины и методы диагностики.
 11. Конфликтоустойчивость и ее влияние на поведение человека в организации.
 12. Причины конфликтов «руководитель-подчиненный».
 13. Модель управления конфликтом У. Мастенбука.
 14. Виды конфликтов среди субъектов образовательного процесса.
 15. Условия бесконфликтного общения между руководителем и подчиненным.
 16. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса.
 17. Организационная конфликтология как область теории и практики.
 18. Современные подходы к организации и пониманию организационно-управленческих конфликтов.
 19. Организационно-управленческий конфликт как вид социального конфликта.
 20. Системные источники организационно-управленческих конфликтов.
 21. Вклад организационной психологии в понимание источников организационно-управленческих конфликтов.
 22. Менеджмент и структурные источники организационных конфликтов.
 23. Методы повышения стрессоустойчивости персонала в конфликтных ситуациях.
 24. Описательные методы изучения организационно-управленческих конфликтов.
- Анализ конфликта.
25. Внутриличностные, структурные и межличностные методы предупреждения и управления инновационными конфликтами.

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации

8.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии.
2. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов.
3. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф. Тейлор, А. Файоль),
4. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. МакГрегор),
5. Школа социальных систем (Ч. Бернанд и др.).
6. Трудности исследования и диагностики конфликтов среди субъектов образовательного процесса.
7. Конфликтно-игровая модель организации (М. Крозье, Г. Щедровицкий).
8. Подходы к определению социального конфликта.
9. Три источника конфликтов в организации.
10. Системные и структурные источники конфликтов.
11. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт»
12. Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр.
13. Систематизация конфликтов Л.Н. Цой.
14. Шестнадцать типов социальных отношений М. Дойч.
15. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В.Гришиной.
16. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации.
17. Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации.
18. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда).
19. Организационные конфликты в образовательном процессе.
20. Показатели уровня социальной напряженности.
21. С.Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации.
22. Опросные методы диагностики организационных конфликтов.
23. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.
24. Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта.
25. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов.
26. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука.
27. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации.
28. Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф. Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство.
29. Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р. Акофф и Ф. Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения.
30. Управление в постконфликтной стадии.
31. Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников.
32. Решение конфликта как выбор способа действия.

33. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу).
34. Социально-психологические методы управления конфликтами: обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр.
35. Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию.
36. Типы и факторы интервенций.
37. Понятие посредничества, его виды и принципы.
38. Управленческое посредничество и его специфика.
39. Переговоры как метод управления организационными конфликтами.
40. Переговорные техники.

8.2. Типовые задания для оценки знаний

1. Управление организационными конфликтами:
 - а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
 - б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
 - в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
 - г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними.
2. Причина организационного конфликта:
 - а) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
 - б) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
 - в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
 - г) то, из-за чего возникает конфликт.
3. Окончание организационного конфликта по любым причинам характеризуется понятием:
 - а) завершение конфликта;
 - б) разрешение конфликта;
 - в) урегулирование конфликта;
 - г) затухание конфликта.
4. 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.

5. Технология регулирования конфликта, которая состоит в работе с неформальными лидерами и микрогруппами, в снижении напряженности и укреплении - психологического климата в группе:

- а) информационная;
- б) коммуникативная;
- в) социально-психологическая;
- г) организационная.

8.3. Типовые задания для оценки умений

Задание 1.

Новый молодой руководитель П. пригласил к себе на должность нижестоящего руководителя специалиста В., которого знал в течение четырех лет по прежней совместной работе на инженерных должностях и о котором у него сложилось мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике. Однако их новая совместная деятельность довольно быстро привела к взаимной неприязни, скрывать которую становилось все труднее. Наконец, при очередном изменении уровня заработной платы П. устанавливает В. оклад более низкий, чем его коллегам, равным по должности. При этом ничем не мотивирует свое решение. В. обратился к вышестоящему руководству с жалобой, обвиняя П. в самоуправстве и необъективности.

Предложите диагностический инструментарий и план переговоров с целью определения истинных потребностей сторон участвующих в организационном конфликте.

Задание 2.

На предприятие были приняты 2 новых сотрудника: архитектор и инженер, который был назначен непосредственным руководителем архитектора. Они разместились в одном кабинете. Через некоторое время между ними начались конфликты. Оба составили объяснительные записки, из которых следовало, что инженер всячески навязывает своё мнение другому, даже запрещает ему пользоваться некоторой оргтехникой. После 4 конфликтных ситуаций, архитектор решил уволиться. Руководитель не мог потерять такого ценного сотрудника, и решил разобраться в ситуации, обратившись к конфликтологу.

Предложите диагностический инструментарий и план переговоров с целью определения истинных потребностей сторон участвующих в организационном конфликте.

8.4. Типовые задания для оценки навыков

Задание 1.

В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет большую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, дает этому работнику большую премию, чем остальным. Получив зарплату, все возмутились, почему им заплатили меньше, чем тому, которого они тут же обвинили в «подхалимаже».

1. Предоставьте план проведения необходимой диагностики.
2. Предоставьте план ведения переговоров с целью разрешения конфликта.

Задание 2.

Вас попросил о психологической помощи начальник цеха.

Рабочие места начальника цеха и некоторых его подчиненных находятся на значительном удалении друг от друга. Начальник цеха не видит, чем заняты подчиненные в течение рабочего дня. Он сомневается в том, что они загружены работой, поскольку однажды был свидетелем свободного времяпрепровождения, и собирается сократить

некоторых из них. Аргументы подчиненных о занятости, недостатке времени, невозможности справиться с работой меньшим числом сотрудников слушать не хочет.

1. Предоставьте план проведения необходимой диагностики.
2. Предоставьте план ведения переговоров с целью разрешения конфликта.

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

9.1. Основная литература

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16319-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585409>

2. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебник для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586245>

3. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная: учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540916>

9.2. Дополнительная литература

1. Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе : учебник и практикум для вузов / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21487-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583121>

2. Кашапов, М. М. Психологическое консультирование : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16463-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/584666>

3. Психопрофилактика и психологическое просвещение в образовательной среде : учебник для вузов / под редакцией Д. В. Наумовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14817-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568109>

4. Психопрофилактика и психологическое просвещение в образовательной среде : учебник для вузов / под редакцией Д. В. Наумовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14817-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588911>

5. Шарапов, А. О. Технологии психологического консультирования : учебник для вузов / А. О. Шарапов, О. В. Матвеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12011-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587674>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля) и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. <https://urait.ru> - ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
2. <http://biblioclub.ru>- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3. https://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364- научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <https://student2.consultant.ru/> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент
5. <http://www.psychological.ru> – Практическая психология.
6. <http://www.voppsy.ru> – Вопросы психологии.

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- AdobeAcrobatReader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- ComodoInternetSecurity (зарубежное, свободно распространяемое).

11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские (практические) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

– выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

– устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

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

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: комплекты специализированной учебной мебели, компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду, мультимедийный проектор, экран, доска классная.