1920

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Новороссийске
Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования –
первый проректор
_____Т.А. Хагуров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.23 КОНФЛИКТОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): развитие и оценка персонала
Форма обучения: очно-заочная
Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Краснодар 2026

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 955 от 12 августа 2020 года и ОПОП.

Программу составил(и):

Е.И. Грузинская, канд.юрид.наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Конфликтология в управлении персоналом» утверждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол № 10 от 27.05.2026 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) Грузинская Е.И

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании УГСН.
Протокол № 1 от 27.05.2026 г.

Председатель УМК филиала, зам директора по УР Топчиева В.И.
подпись

Рецензенты:

Юрист управляющей компании «ЮгНовоСервис» Васильева А.В.

Директор ООО «Аверс» Рыжкова Е.В.

Содержание рабочей программы дисциплины (модуля)

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).
1.1 Цель освоения дисциплины
1.2 Задачи дисциплины
1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2.Структура и содержание дисциплины.
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.
2.2 Содержание дисциплины
2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины
2.3.1 Занятия лекционного типа
2.3.2 Занятия семинарского типа (практические/семинарские занятия, лабораторные работы)
2.3.3 Примерная тематика курсовых работ
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
5.Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий
5.1 Учебная литература
5.2 Периодические издания
5.3. Интернет ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационно справочные системы
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины **Б1.О.23** «Конфликтология в управлении персоналом» состоит в формировании у обучающихся теоретических знаний о причинах, формах, возможных последствиях конфликтов разного уровня, методологического подхода к изучению конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической, трудовой деятельности, а также практических навыков по профилактике и разрешению потенциальных и возникших конфликтов.

Воспитательная цель – развитие личности гражданина, ориентированной на традиционные культурные, духовные и нравственные ценности российского общества, способной к активной социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию.

1.2 Задачи дисциплины.

Задачи изучения дисциплины вытекают из требований к результатам освоения и условиям реализации основной образовательной программы и компетенций, установленных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, Направленность (профиль) Развитие и оценка персонала.

В ходе изучения дисциплины ставятся задачи:

1) уметь анализировать различные теоретические концепции и подходы, существующие в конфликтологии;
2) формировать понимание сущности конфликтов, причин их возникновения, их структуры и причин обострения на современном этапе;
3) знать основы разрешения социальных конфликтов на микро- и макроуровне;
4) использовать знания для практического разрешения и превенции конфликтных ситуаций;
5) уметь применять полученные в ходе изучения курса знания для подготовки курсовых, выпускных квалификационных работ.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Конфликтология в управлении персоналом» относится к основной части ОПОП по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается в первом семестре на 1 курсе.

Подготовка по данной дисциплине предполагает комплексное усвоение обучающимися знаний по конфликтологии и смежным областям, их фундаментальных теоретических концепций, прикладных аспектов применительно к задачам подготовки бакалавров.

Дисциплина базируется на итогах изучения следующих дисциплин учебного плана: «Психология», «Организационное поведение». Дисциплина создает теоретическую и практическую основу для изучения следующих дисциплин учебного плана: «Психология управления», «Социология», «Социальная психология», «Управление карьерой персонала», «Управление командой».

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся компетенций: УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3.

Коды компетенций Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
ИУК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем.	**ИУК-5.1.З-1**. Понимает особенности конфликта как социально-психологического явления, знает основные причины возникновения конфликтов в организации, особенности конфликтов в межкультурном взаимодействии, обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем, знает модели анализа конфликта, конфликтного взаимодействия, поведение личности в конфликте.
	ИУК-5.1.У-1. Выделяет и характеризует роль особенностей межкультурного взаимодействия общества в возникновении и протекании конфликта в организации
	ИУК-5.1.У-2. Предлагает и применяет способы анализа конфликта в организации с учетом специфики межкультурноговзаимодействия.
ИУК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии	**ИУК-5.2.З-1.** Определяет способы конструктивного поведения в конфликте, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.
	ИУК-5.2.З-1. Воспринимает и учитывает способы конструктивного поведения, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте в организации при межкультурном взаимодействии.
	ИУК-5.2.У-1. Демонстрирует способы конструктивного поведения в конфликте в организации, способы преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.
ИУК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий	**ИУК-5.3.З-1.** Знает направления работы по управлению конфликтом в организации. Обозначает условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.
	ИУК-5.3.З-1. Выделяет и характеризует способы формирования условий интеграции участников межкультурного конфликтного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации
	ИУК-5.3.У-1 Систематизирует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных

	социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы (108 ч.), их распределение по видам работ представлено в таблице. Виды текущего контроля – коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, реферат, решение ситуационных задач, контрольные и тестовые задания. Вид промежуточной аттестации - экзамен.

Вид учебной работы		Всего часов	Форма обучения
			ОЗФО
Контактная работа, в том числе:		**36,3**	**36,3**
Аудиторные занятия (всего)		34	34
Занятия лекционного типа		14	14
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		20	20
Лабораторные занятия		-	-
Иная контактная работа:		**2,3**	**2,3**
Контроль самостоятельной работы		2	2
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3
Самостоятельная работа, в том числе		36	36
Проработка учебного (теоретического) материала		9	9
Проработка учебного (практического) материала		9	9
Выполнение индивидуальных заданий (решение задач, подготовка докладов, презентаций, рефератов)		9	9
Подготовка к текущему контролю		9	9
Контроль:			
Подготовка к экзамену		35,7	35,7
Общая трудоемкость		**108**	**108**
		36,3	36,3
		3	**3**

Лабораторные занятия не предусмотрены.
Курсовые работы не предусмотрены.

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по темам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре на 1 курсе *(очно-заочная форма)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Общая конфликтология	22	4	6		-	12
2	Социология конфликта	23	4	6		1	12
3	Психология конфликта	27	6	8		1	12

ИКР	0,3					
Контроль	35,7					
Итого	108	14	20	-	2	36

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, КСР – контролируемая самостоятельная работа, СР – самостоятельная работа, ИКР – индивидуальная контактная работа.

2.3 Содержание разделов дисциплины:

Раздел 1. Общая конфликтология.

Конфликтология как научное направление. История возникновения и основные направления в развитии социальной конфликтологии и социологии конфликтов (К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, М. Вебер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг). Традиции исследования социальных конфликтов в отечественной социологии: исторические аспекты и современные подходы. Конфликтология как междисциплинарное направление исследования конфликта. Социологические теории конфликта. Психологические теории конфликта. Специфика социально-психологического подхода к конфликту. Прикладная конфликтология как практика работы с конфликтами

Предмет и методы исследования конфликта; понятие конфликта, структура конфликта (субъект конфликта, действие в конфликте, состояние субъекта конфликта, положение субъекта конфликта в объединении). Причины конфликтов, теории возникновения конфликтов (В.Шейнов, Э.Берн).

Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. Типы и ранги субъектов конфликта. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта. Конфликт как процесс. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта

Типология конфликта. Понятие «объединение индивидов», основные формы объединения; методологические подходы осмысления конфликта; конфликт как особый способ взаимодействия субъектов; структура действия; типы взаимодействий, условия взаимодействий, результаты взаимодействий.

Понятие зависимых взаимодействий, распространенные формы зависимости (личностные, вещные и т.д.); добровольные, принудительные, подчиненные и насильственные формы зависимости; исторические формы преодоления зависимости (война, восстание, бунт, революция, партии и т.д.).

Понятие самостоятельных (произвольных) действий субъекта взаимодействия, диалектика зависимых и независимых действий; конфликтное пространство, понятие, границы и факторы расширения и ограничения.

Раздел 2. Социология конфликта.

Общее понятие «посредничества»; социальные формы посредничества; методы применяемые в конфликтологической практике: конфликтологическое консультирование; экспертиза, согласительные процедуры, переговоры, посредничество; самопомощь в конфликтах; практикумы.

История развития посредничества как практического способа разрешения конфликтов с участием третьей нейтральной стороны; «третья сторона»; диапазон и многообразие функций третьих сторон; понятие и принципы посредничества (медиаторства) в конфликтах и переговорах; эффективное медиаторство; структура медиации; презентация сторон и начало переговоров; обсуждение проблемы в медиации.

Институциональная и неинституциональная сущность конфликта и конфликтного пространства. Формы институционализации конфликта и конфликтного пространства; понятие институционального и неинституционального конфликта.

Социальные формы конфликтного сознания (анархизм, коммунизм, либерализм, консерватизм и т.д.) и поведения (агрессия, насилие и т.д.). Способы предупреждения конфликтов: обычай, традиция, нравственность, религия, право и т.д.

Роль социализации в предупреждении конфликтов; конфликтологические аспекты формирования толерантного мышления; особенности конфликтологического анализа действительности и его эвристический потенциал

Раздел 3. Психология конфликта.

Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления

Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Переживание как основа внутриличностного конфликта. Последствия и проявления внутриличностных конфликтов. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов. Психологическая защита на подсознательном и сознательном уровнях. Развитие стрессоустойчивости. Самоменеджмент как профилактика и технология регулирования внутриличностных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности.

Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования

Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт. Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта. Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния. Рационализация эмоций. Способы разрешения меж-личностных конфликтов. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы.

Малая социальная группа как первичный элемент социума. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты. Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Функции межгруппового конфликта. Особенности возникновения, протекания и регулирования конфликтов в различных группах: организационно-производственных, учебно-педагогических, семейных. Социально-экономические, политические, национально-этнические процессы в современном обществе и конфликты между большими социальными группами. Возможности достижения консенсуса в обществе. Наиболее приемлемые стратегии конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности специалистов социально-экономической и управленческой сфер.

Организационные конфликты: особенности протекания

Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Дисбаланс структуры рабочего места. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации. Позитивные функции организационного конфликта: преодоление застоя жизнедеятельности; определение

слабых мест в организационной структуре; формирование лидерства. Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета руководителя; рост напряженности между уровнями управления; снижение эффективности труда. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов. Стратегии управления организационным конфликтом. Трудовые конфликты как отражение проблем в социально-экономической и административно-управленческой систем организации. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Коллективный и индивидуальный договор и его роль в бесконфликтном взаимодействии. Социальное партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов.

Методы исследования и диагностики конфликтов

Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики НАОС (наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению). Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Издержки, функции и альтернативы «пределам». Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Рациональное и эмоциональное измерение конфликта. Определение основной проблемы конфликта, подлежащей урегулированию. Принципы анализа и диагностики конфликтов социально-экономической сферы. Алгоритм диагностики конфликта. Определение предмета, субъектов и целей конфликта. Этапы диагностики конфликта. Определение уровня, вида, типа конфликта. Характеристика ситуации и среды конфликта. Урегулирование постконфликтной ситуации. Выявление функций конфликта.

Прогнозирование и предупреждение конфликтов

Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.

Управление социальными конфликтами

Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Силовые способы управления конфликтом. Локализация и фрагментация конфликта. Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления

конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов. Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Общая конфликтология	Конфликтология как научное направление. Традиции исследования социальных конфликтов в отечественной социологии: исторические аспекты и современные подходы. Конфликтология как междисциплинарное направление исследования конфликта. Социологические теории конфликта. Психологические теории конфликта. Предмет и методы исследования конфликта; понятие конфликта, структура конфликта. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта Типология конфликта. Понятие зависимых взаимодействий, распространенные формы зависимости (личностные, вещные и т.д.); добровольные, принудительные, подчиненные и насильственные формы зависимости; исторические формы преодоления зависимости. Понятие самостоятельных (произвольных) действий субъекта взаимодействия, диалектика зависимых и независимых действий; конфликтное пространство, понятие, границы и факторы расширения и ограничения.	Конспект
2.	Социология конфликта	Общее понятие «посредничества»; социальные формы посредничества; методы применяемые в конфликтологической практике: конфликтологическое консультирование; экспертиза, согласительные процедуры, переговоры, посредничество; самопомощь в конфликтах;	Конспект

		практикумы. Институциональная и неинституциональная сущность конфликта и конфликтного пространства. Формы институционализации конфликта и конфликтного пространства; понятие институционального и неинституционального конфликта. Социальные формы конфликтного сознания (анархизм, коммунизм, либерализм, консерватизм и т.д.) и поведения (агрессия, насилие и т.д.). Способы предупреждения конфликтов: обычай, традиция, нравственность, религия, право и т.д. Роль социализации в предупреждении конфликтов; конфликтологические аспекты формирования толерантного мышления; особенности конфликтологического анализа действительности и его эвристический потенциал.	
3.	Психология конфликта	Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления. Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Формы проявления внутриличностных конфликтов. Последствия и проявления внутриличностных конфликтов. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов. Самоменеджмент как профилактика и технология регулирования внутриличностных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности. Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования Причины возникновения межличностных конфликтов. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Механизмы блокирования манипуляций. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Способы разрешения межличностных конфликтов. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы. Малая социальная группа как первичный элемент социума. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты.	Конспект

		Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Функции межгруппового конфликта. Организационные конфликты: особенности протекания. Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Дисбаланс структуры рабочего места. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации. Позитивные функции организационного конфликта. Деструктивные функции конфликта в организации. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Методы исследования и диагностики конфликтов. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики НАОС (наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению). Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Алгоритм диагностики конфликта.. Урегулирование постконфликтной ситуации. Выявление функций конфликта. Прогнозирование и предупреждение конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием.	

		Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций. Управление социальными конфликтами Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Изменение конфликтной ситуации. Силовые способы управления конфликтом. Управление конфликтующей системой. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием. Схема овладения конфликтной ситуацией	

2.3.2 Занятия семинарского (практического) типа.

№	Наименование семинарского (практического) занятия	Форма текущего контроля
1	3	4
1.	**Раздел 1. Общая конфликтология** 1. Конфликтология как научное направление. 2. Традиции исследования социальных конфликтов в отечественной социологии: исторические аспекты и современные подходы. 3. Конфликтология как междисциплинарное направление исследования конфликта. 4. Социологические теории конфликта. 5. Психологические теории конфликта. 6. Предмет конфликтологии. 7. Методы исследования конфликта. 8. Структура конфликта. 9. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. 10. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. 11. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта. 12. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. 13. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. 14. Основные модели завершения конфликта 15. Типология конфликта. 16. Понятие зависимых взаимодействий, распространенные формы зависимости.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, решение ситуационных задач, контрольные и тестовые задания

	17. Понятие самостоятельных (произвольных) действий субъекта взаимодействия.	
2.	**Раздел 2. Социология конфликта.** 1. Общее понятие «посредничества», социальные формы посредничества. 2. Методы применяемые в конфликтологической практике. 3. Институциональная и неинституциональная сущность конфликта и конфликтного пространства. 4. Формы институционализации конфликта и конфликтного пространства; понятие институционального и неинституционального конфликта. 5. Социальные формы конфликтного сознания и поведения 6. Способы предупреждения конфликтов 7. Роль социализации в предупреждении конфликтов.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, решение ситуационных задач, контрольные и тестовые задания
3.	**Раздел 3. Психология конфликта**. 1. Внутриличностные конфликты: специфика. 2. Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта. 3. Формы проявления внутриличностных конфликтов. 4. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.. 5. Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования 6. Причины возникновения межличностных конфликтов. 7. Манипуляция в межличностном взаимодействии. 8. Способы разрешения межличностных конфликтов. 9. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы. 10. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты. 11. Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. 12. Функции межгруппового конфликта. 13. Организационные конфликты: причины и особенности протекания. 14. Типология организационных конфликтов. 15. Позитивные функции организационного конфликта. 16. Деструктивные функции конфликта в организации. 17. Специфика инновационных конфликтов. 18. Профилактика и методы регулирования организационных конфликтов. 19. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. 20. Методы исследования и диагностики конфликтов. 21. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. 22. Способы актуализации конфликта и его регулирования. 23. Алгоритм диагностики конфликта. 24. Урегулирование постконфликтной ситуации. 25. Прогнозирование и предупреждение конфликтов.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, решение ситуационных задач, контрольные и тестовые задания

	26. Управление социальными конфликтами 27. Схема овладения конфликтной ситуацией	

2.3.3 Лабораторные занятия не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Таблица – Методическое обеспечение самостоятельной работы

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка лекционного материала, изучение учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям.	«Положение о самостоятельной работе студентов» - Утвержденное 03.03.2016г. ФГБОУ ВО «КубГУ». https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/polozhenie_o_samostoyatelnoy_rabote_studentov.pdf Бунтовская, Лариса Леонидовна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 144 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/514460 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08403-0. - Текст : электронный. Чернова, Галина Рафаиловна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 203 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/516758 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08423-8. - Текст : электронный. Черепанова, Екатерина Сергеевна. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Актуальные монографии). - URL: https://urait.ru/bcode/493664 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05599-3. - Текст : электронный. Скибицкий, Эдуард Григорьевич. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск : НГТУ, 2019. - 196 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-7782-3859-6. - Текст : электронный.
2	Подготовка реферата, презентации	«Положение о самостоятельной работе студентов» - Утвержденное 03.03.2016г. ФГБОУ ВО «КубГУ». https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/polozhenie_o_samostoyatelnoy_rabote_studentov.pdf Бунтовская, Лариса Леонидовна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 144 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/514460 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08403-0. - Текст : электронный. Чернова, Галина Рафаиловна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 203 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/516758 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08423-8. - Текст : электронный. Черепанова, Екатерина Сергеевна. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Актуальные монографии). - URL: https://urait.ru/bcode/493664 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05599-3. - Текст : электронный. Скибицкий, Эдуард Григорьевич. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск : НГТУ, 2019. - 196 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-7782-3859-6. - Текст :

		электронный.
3	Решение задач по темам занятий, выполнение тестов.	«Положение о самостоятельной работе студентов» - Утвержденное 03.03.2016г. ФГБОУ ВО «КубГУ». https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/polozhenie_o_samostoyatelnoy_rabote_studentov.pdf Бунтовская, Лариса Леонидовна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 144 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/514460 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08403-0. - Текст : электронный. Чернова, Галина Рафаиловна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 203 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/516758 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08423-8. - Текст : электронный. Черепанова, Екатерина Сергеевна. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Актуальные монографии). - URL: https://urait.ru/bcode/493664 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05599-3. - Текст : электронный. Скибицкий, Эдуард Григорьевич. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск : НГТУ, 2019. - 196 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-7782-3859-6. - Текст : электронный.
4	Подготовка к текущему контролю	«Положение о самостоятельной работе студентов» - Утвержденное 03.03.2016г. ФГБОУ ВО «КубГУ». https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/polozhenie_o_samostoyatelnoy_rabote_studentov.pdf Бунтовская, Лариса Леонидовна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 144 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/514460 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08403-0. - Текст : электронный. Чернова, Галина Рафаиловна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 203 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/516758 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08423-8. - Текст : электронный. Черепанова, Екатерина Сергеевна. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Актуальные монографии). - URL: https://urait.ru/bcode/493664 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05599-3. - Текст : электронный. Скибицкий, Эдуард Григорьевич. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск : НГТУ, 2019. - 196 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-7782-3859-6. - Текст : электронный.

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017 г. «О разработке адаптированных образовательных программ» разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются 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,
– в печатной форме на языке Брайля.

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.

3. Образовательные технологии

С точки зрения применяемых методов используются как традиционные информационно-объяснительные лекции, так и интерактивная подача материала с мультимедийной системой. Компьютерные технологии в данном случае обеспечивают возможность разнопланового отображения алгоритмов и демонстрационного материала. Такое сочетание позволяет оптимально использовать отведенное время и раскрывать логику и содержание дисциплины.

Лекции представляют собой систематические обзоры основных аспектов дисциплины.

Практические занятия позволяет научить применять теоретические знания при решении и исследовании конкретных задач. Подход разбора конкретных ситуаций широко используется как преподавателем, так и обучающимися при проведении анализа результатов самостоятельной работы. Это обусловлено тем, что в процессе исследования часто встречаются задачи, для которых единых подходов не существует. Каждая конкретная задача при своем исследовании имеет множество подходов, а это требует разбора и оценки целой совокупности конкретных ситуаций.

В процессе проведения занятий применяются интерактивные методы обучения.

Проблемная лекция - на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Проблемная лекция начинается с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует нетипичного решения, с элементами новизны. Лекция строится так, чтобы побудить обучающихся к формулированию вопросов, а учебный материал представляется в форме учебной

проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, содержащей противоречия в условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения обучающимися. Учебные проблемы должны быть доступными по своей трудности для них.

Групповая дискуссия. Это метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания обучающимися разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Лекция – визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Подготовка данной лекции преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления обучающимся через технические средства обучения или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). Чтение лекции сводится к связному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных материалов, раскрывающих тему лекции. Лучше всего использовать разные виды визуализации - натуральные, изобразительные, символические, - каждый из которых или их сочетание выбирается в зависимости от содержания учебного материала. Этот вид лекции лучше всего использовать на этапе введения обучающихся в новый раздел, тему, дисциплину.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Диалогические методы оценки персонала». Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, докладов по проблемным вопросам, ситуационных задач и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Конфликтология в управлении персонала».

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п.	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий	Промежуточн
	1.4)		контроль	ая аттестация

1	**ИУК-5.1.** Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем.	**ИУК-5.1.З-1**. Понимает особенности конфликта как социально-психологического явления, знает основные причины возникновения конфликтов в организации, особенности конфликтов в межкультурном взаимодействии, обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем, знает модели анализа конфликта, конфликтного взаимодействия, поведение личности в конфликте.	Коллоквиум Тесты Доклады Реферат Задачи и кейсы	Вопрос на экзамене: 1-15
		ИУК-5.1.У-1. Выделяет и характеризует роль особенностей межкультурного взаимодействия общества в возникновении и протекании конфликта в организации		
		ИУК-5.1.У-2. Предлагает и применяет способы анализа конфликта в организации с учетом специфики межкультурного взаимодействия.		
2	**ИУК-5.2.** Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии	**ИУК-5.2.З-1.** Определяет способы конструктивного поведения в конфликте, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.	Коллоквиум Тесты Доклады Реферат Задачи и кейсы	Вопрос на экзамене: 16-30
		ИУК-5.2.З-1. Воспринимает и учитывает способы конструктивного поведения, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте в организации при межкультурном взаимодействии.		

		ИУК-5.2.У-1. Демонстрирует способы конструктивного поведения в конфликте в организации, способы преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.		
3	**ИУК-5.3.** Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий	**ИУК-5.3.З-1.** Знает направления работы по управлению конфликтом в организации. Обозначает условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.	Коллоквиум Тесты Доклады Реферат Задачи и кейсы	Вопрос на экзамене: 31-50
		ИУК-5.3.З-1. Выделяет и характеризует способы формирования условий интеграции участников межкультурного конфликтного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации		
		ИУК-5.3.У-1 Систематизирует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом		

		исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.		

В качестве оценочных средств программой дисциплины предусматривается:

- текущий контроль (подготовка к коллоквиуму, подготовка докладов, докладов с презентацией, рефератов, решение ситуационных задач, выполнение контрольных и тестовых заданий);
- промежуточная аттестация (экзамен)

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Контрольные вопросы для самостоятельной работы

1. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
2. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?
3. Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта».
4. Что следует понимать под регулированием конфликта?
5. Перечислите этапы регулирования конфликта.
6. Перечислите важнейшие технологии регулирования конфликта.
7. Что следует понимать под разрешением конфликта?
8. Перечислите предпосылки разрешения конфликта.
9. Перечислите принципы управления конфликтами.
10. Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту
11. В чем заключаются положительные и в чем – отрицательные последствия конфликтов, возникающих в сфере политики?
12. Назовите основные модели поведения в конфликтном взаимодействии.
13. Какая модель поведения в конфликте характеризуется стремлением уладить конфликт, доброжелательным отношением к сопернику?
14. Какой модели поведения в конфликте присущи нарушения этики общения, отказ от компромисса и т. п.?
15. Какая модель поведения в конфликте характеризуется непоследовательностью поведения, уходом от острых вопросов и т. п.?
16. Назовите основные стратегии поведения в конфликте по К. Томасу и Р. Киллмену.
17. Назовите основные типы конфликтных личностей.
18. Перечислите признаки назревающего в организации конфликта.
19. Перечислите основные элементы внутренней среды организации.
20. Каким образом может влиять внутренняя и внешняя среда организации на конфликты в этой организации?
21. Перечислите основные типы конфликтов в организации.
22. Дайте характеристику позиционных, ресурсных и динамических конфликтов в организации.
23. Дайте характеристику структурных и инновационных конфликтов в организации.

24. Назовите и дайте характеристику конфликтов в организации в зависимости от типа ее функциональной системы.
25. В чем суть методики оценки конфликтности организации на основе выявления интегрального показателя социальной напряженности?

Решение ситуационных задач.

Задание: Определите причину конфликта. Дайте рекомендации по его разрешению

Задача 1. Слухи

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Задача 2. Соперничество

Два инженера (мужчина и женщина) работают над блоками одной большой программы. Женщине трудно дается эта работа. Мужчина же (программист от Бога) быстро сделал свою часть и поинтересовался, как идет дело, не нужно ли помочь сотруднице. На что она раздраженно ответила:

"Какое Ваше дело?!" Тот пришел в замешательство и, пробормотав, что никакого дела нет, удалился оскорбленный.

Задача 3. "Святое" число 7

Сотрудницы отдела (полностью женский коллектив из 11 человек) работают в одной большой комнате. Рабочие места отделены шкафами и ширмами.

Коллектив был сплоченный, дружили семьями, вместе отмечали праздники. Однажды женщины решили, что для облегчения общения нужно сделать перестановку. Столы поставили в форме каре так, что теперь все сидящие видели друг друга.

Случилось неожиданное: через месяц в отношениях появились элементы недоброжелательства, а через два-три месяца коллектив раскололся на группировки, нередки стали ссоры... В чем дело? Ведь люди - те же. Многие годы работали вместе. И вдруг — такое...

Задача 4. Новенькая

В отдел пришла молодая сотрудница. Дружный коллектив принял ее под свою опеку. Отдел был передовой, работал лучше других, постоянно отмечался руководством за высокое качество работы.

По инициативе новенькой отдел взялся за новый вид работ, очень нужный для предприятия. Сама она работала много и продуктивно. Работа новенькой, ее активность были отмечены и поощрены руководством, ее стали ставить всем в пример.

Климат в коллективе резко ухудшился, новенькой фактически объявили бойкот. Производительность и качество труда резко упали. Руководству пришлось заниматься разбирательством претензий. Попытка поднять производительность труда за счет введения сдельной оплаты привела к обращению сотрудников в конфликтную комиссию, где асы - старожилы отдела - убедительно аргументировали невозможность ее во многих видах выполняемых работ.

Задача 5. Поздравление

У начальницы бюро завтра день рождения, юбилей - выход на пенсию. По сложившейся традиции в таких случаях руководитель поздравляет, зачитывает приказ о поощрении, вручает подарки. Случилось так, что вышестоящий руководитель вынужден ехать в командировку. Он поручает своему заместителю поприветствовать юбиляра, но заместитель отказывается, напоминая, что вчера подал заявление (которое руководитель подписал) с просьбой **об** отгуле - только чтобы не присутствовать на чествовании юбилярши, которую он терпеть не может. О конфликте этом знают все, ибо обе стороны

всячески демонстрируют плохое отношение друг к другу. Одним словом, поздравлять некому.

Задача 6. Советы

В конструкторское бюро пришла новая сотрудница, которая на предыдущий работе занимала более высокую должность. Работу свою делает блестяще, при этом постоянно интересуется, как идут дела у коллег: подходит к кульманам, подсказывает, как лучше решить тот или иной вопрос. Советы дельные, высокопрофессиональные.

Однажды в КБ заходит технолог и обращается к одной из сотрудниц с претензией к выполненной ею работе. Обсуждение принимает бурный характер, Наша героиня, поняв в чем дело, также включилась в обсуждение, сказав, что технолог, в общем, прав, можно было сконструировать более технологично.

Разработчица резко реагирует:

— Не суй нос не в свои дела!

— Но ведь истина рождается в споре...

— Отойди, не мешай работать!

Та уходит оскорбленная. Обе жалуются начальнику: одна - на неграмотное решение, другая — на то, что мешают работать.

Задача 7. Ошибка секретаря

В организации ЧП «Свежая-Пресса» произошел неприятный инцидент: секретарь допустила ошибку при приеме рекламного текста у заказчика. Тот в свою очередь, после выхода газеты пришел в редакцию и в ультимативной форме потребовал компенсации за ущерб, при этом сильно завысив размер компенсации. В противном случае, он угрожал обращением в суд. Директор в грубой форме переложил все притязания на секретаря. Та, в свою очередь, возмутилась ненормированной продолжительностью дня и тяжелыми условиями труда (работа с компьютерной техникой старого образца сказывалась на здоровье).

Председатель профсоюзной организации обратился к вам – организационному психологу с просьбой помочь разрешить конфликтную ситуацию.

Осуществите анализ ситуации и предложите варианты погашения конфликта.

Задача 8. Угроза увольнения

Нина Александровна работает в отделе охраны торгово-развлекательного центра с графиком сутки через трое. Все четверо сотрудницы женщины пенсионного возраста. С одной из них, Верой Андреевной, постоянно возникают проблемы: неубранная комната, хамство и скандалы, постоянные жалобы и доносы начальству и прочее. Остальные женщины работать с ней категорически не желают и не раз подходили с этой проблемой и к самой работнице, и к директору. Вера Андреевна ответила лишь хамством и угрозами на претензии женщин. Директор сначала отнекивался и не желал решать проблему и разговаривать с Верой Андреевной, надеясь, что сотрудницы сами разберутся между собой. Но потом, когда в очередной раз с жалобой пришли сотрудницы, сказал: «Пишите заявления — уволю немедленно без разговоров».

Женщинам стало жалко коллегу. Они надеялись, что директор примет меры, но не такие жестко радикальные. Они в недоумении, что им делать. Они вовсе не хотят, чтобы Вера Андреевна лишилась работы, т.к. на одну пенсию прожить тяжело. Они хотят, чтобы та стала толерантна в общении, опрятна и добросовестно относилась к обязанностям.

Работницы отдела охраны обратились за советом к психологу организации.

Проанализируйте ситуацию. Каково будет содержание вашей беседы с женщинами.

Задача 9. Отсутствие на рабочем месте

Борис, достаточно давно работающий в крупном салоне мобильной связи охранником по графику сутки через трое, порекомендовал начальству кандидатуру своего друга Алексея на освободившееся рабочее место, когда один из его напарников уволился.

Алексей показал себя ответственным и добросовестным работником. Однажды, Алексею нужно было уехать из города на пару дней к родителям, помочь им в оформлении документов на приватизацию жилья. По старой дружбе он попросил Бориса выручить его и отработать за него смену, на что Борис ответил согласием. Однако Борис не вышел на работу, потому что у его маленькой дочки случилось обострение аппендицита, и нужно было срочно везти ее в больницу. Он, переживая за дочь и находясь в стрессовом состоянии, все забыл.

Начальник негодовал по поводу отсутствия на рабочем месте охранника, обещая уволить виновника. Он вызвал Бориса. Борис признал свою вину, объяснил обстоятельства. Но о договоренности с Алексеем не сказал ни слова. Начальник наказал Бориса штрафом в половину зарплаты.

Борис ничего не сказал Алексею и тот о происшедшем узнал лишь через 15 дней в день зарплаты. Он увидел в ведомости маленькую сумму, которую получил его друг, и кассир рассказала ему, почему это произошло. Только тогда Алексей вспомнил свое обещание и проанализировал произошедшие события.

Как бы вы поступили на месте Алексея в данной ситуации. Ответ аргументируйте.

Задача 10. В поликлинике

В поликлинике работает врач иглорефлексотерапевт, специалист высшей категории (женщина, 50 лет, стаж работы 25 лет). На проводимых аттестациях она отмечается как отличный специалист. Пациенты отзываются о ней хорошо, ее лечение приносит всегда успешные результаты. Но по характеру она сварливая, склочная, с большим самомнением о себе.

Ввиду особенностей ее сложного характера с ней не может никто работать больше полугода ни одна медицинская сестра. Начмед поликлиники вынужден менять медсестер в кабинете иглорефлексотерапии. Это создает нервозную обстановку в поликлинике. В отделении возникают частые конфликтные ситуации и инциденты.

При проверках СЭС работа кабинета имеет нарекания, т.к. бывают периоды, когда одна медицинская сестра увольняется, а на замену ей никто не хочет идти. Всё это доставляет немало хлопот руководителю.

Проанализируйте ситуацию и предложите варианты решения.

Задача 11. Медвежья услуга

Сергей (35 лет) менеджер по продажам фирмы «Н», он на хорошем счету у руководства. Юрий (25 лет) его помощник, работает с ним вместе третий год.

Сергей увлекается волейболом, играет в городской волейбольной команде, поэтому часто уходит с работы раньше, берет отгулы, при этом перекладывает свои обязанности на Юрия. Юрий, не желая портить отношения с Сергеем, поначалу охотно выполняет его поручения. Но постепенно это его начинает беспокоить такое положение вещей. Он устает, у него практически не остается свободного времени, вынужден переносить или отменять свидания с собственной девушкой и т.п.

Проанализируйте ситуацию и предложите Юрию варианты решения ситуации.

Типовые тестовые задания

К каждому тестовому заданию дается четыре-пять вариантов ответа, один из которых – правильный. Необходимо внимательно прочитать тестовое задание и проанализировать варианты ответов.

1. Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла:

а) в конце XIX века; б) в начале XX века;

в) в 30-е годы XX века;

г) в конце 50-х годов XX века; д) в 70-е годы XX века.

2. Становление конфликтологической практики происходит:

а) в конце XIX века; б) в 70-е годы XX века;

в) в начале 50-х годов XX века; г) в 30-е годы XX века;
д) в 80-е годы XX века.

3. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:
а) К. Маркса и Ф. Энгельса, О. Конта;
б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;
г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт;
д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.

4. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:
а) Ч. Освуд; б) В. Линкольн;
в) Л. Томпсон; г) Р. Фишер;
д) Ш. и Г. Боуэр.

5. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали;
а) Д. Скотт и Ш. и Г. Боуэр; б) К. Томас и Р. Киллмен;
в)М. Шериф и Д. Рапопорт; г) В. Линкольн и Л. Томпсон;
д)Р. Фишер и У. Юри.

6. Первые учебные заведения по подготовке специалистов-медиаторов появились:
а) в США(70-80-х годах); б)вСША(60-х годах);
в) в Германии (70-х годах); г) в Австралии(80-х годах);
д)в России (конец 80-х годов).

7. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:
а) в 1972 г. в США; б) в 1986 г. в Австралии;
в) в 1989 г. в Германии; г) в 1985 г. в Швейцарии;
д)в 1992 г. в России.

8. В России центр по разрешению конфликтов был создан:
а) в Москве в 1992 г.;
б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.;
в)в Сочив 1995 г.;
г) во Владивостоке в 1993 г.;
д)в Твери в 1998 г.

9. Предметом конфликтологии являются:
а) конфликты;
б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;
в) любые столкновения;
г) механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;
д) законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

10. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:
а) социологический метод; б) метод тестирования;
в) метод картографии; г) метод наблюдения;
д) метод эксперимента.

11. Конфликт — это:
а) борьба мнений;
б) спор, дискуссия по острой проблеме;
в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
д) столкновение противоположных позиций.

12. Противоборство — это:
а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
б) столкновение интересов;
в) нанесение взаимного ущерба;
г) борьба мнений;
д) соперничество по поводу какого-либо предмета.
13. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:
а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя-бы одного из них одержать победу над другим;
б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.
14. Конфликтная ситуация — это:
а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
г) причина конфликта; д)этап развития конфликта.
15. Причина конфликта — это:
а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
д)то, из-за чего возникает конфликт.
16. То, из-за чего возникает конфликт — это:
а) мотивы конфликта;
б) позиции конфликтующих сторон;
в) предмет конфликта;
г) стороны конфликта;
д) образ конфликтной ситуации.
17. Образ конфликтной ситуации — это:
а) то, из-за чего возникает конфликт;
б) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;
в) истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
г) то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;
д) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.
18. Инцидент — это:
а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
б) истинная причина конфликта;

в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
г) то, из-за чего возникает конфликт;
д) необходимое условие конфликта.
19. Стороны конфликта —это:
а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, и посредник (медиатор);
д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.
20. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?
а) межличностному бурному и быстротекущему;
б) межличностному, конструктивному;
в) межличностному, экономическому;
г) острому и длительному;
д) деструктивному.
21. Внутриличностный конфликт — это:
а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;
г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.
22. Кто из нижеперечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте:
а) К. Томас и Р. Киллмен;
б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр;
в) Д. Скотт и Ч. Ликсон;
г) М. Дойч и Д. Скотт;
д) Р. Фишер и У. Юри.
23. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:
а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5.
24. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:
а) стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов;
б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
в) стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках и суждениях;
г) не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса;
д) стремится уладить конфликт, доброжелательно относится к сопернику, уходит от острых вопросов.
25. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

а) ригидный тип;
б) неуправляемый тип;
в) демонстративный тип;
г) сверхточный тип;
д) «бесконфликтный тип».

26. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:
а) хочет быть в центре внимания, хорошо приспосабливается к различным ситуациям, планирование осуществляет стихийно;
б) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и другим людям, подозрителен;
в) ведет себя вызывающе, агрессивно, подозрителен, хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
г) обладает завышенной самооценкой, подозрителен, прямолинеен и негибок;
д) отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся, обладает завышенной самооценкой, несамокритичен.

27. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:
а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

28. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:
а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

29. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:
а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

30. Основными причинами конфликта между руководителем и возглавляемым им коллективом являются:
а) стиль управления, низкая компетентность руководителя;
б) влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров;
в) негативная оценка руководителя со стороны вышестоящего руководства;
г) неудовлетворительные коммуникации;

д) распределение ресурсов.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

В 1-м семестре – экзамен в устной форме по предложенным вопросам.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. История становления конфликтологии.
2. Понятийный аппарат конфликтологии.
3. Предмет и объект конфликтологии.
4. Исследовательские методы науки о конфликте.
5. Современные проблемы развития конфликтологии
6. Сущность конфликта и его структура.
7. Классификация конфликтов.
8. Причины и функции конфликтов
9. Динамика конфликта.
10. Теории о происхождении конфликта и способах его предотвращения
11. Формулы конфликтов по В. П. Шейнову.
12. Трансактный анализ конфликтов Э.Берна.
13. Понятие управления конфликтом.
14. Содержание управления конфликтами.
15. Алгоритм управления конфликтами.
16. Основные модели поведения личности в конфликтной ситуации.
17. Стратегии поведения в конфликте по К. Томасу и Р. Киллмену.
18. Типы конфликтных личностей.
19. Основные концепции внутриличностного конфликта.
20. Виды внутриличностных конфликтов.
21. Причины и последствия внутриличностного конфликта.
22. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов
23. Понятие межличностного конфликта и его особенности.
24. Сферы проявления межличностных конфликтов
25. Управление межличностными конфликтами.
26. Понятие групповых конфликтов и их классификация.
27. Конфликт «личность — группа»
28. Межгрупповые конфликты.
29. Понятие конфликтов в обществе.
30. Экономические конфликты.
31. Политические конфликты.
32. Социальные конфликты.
33. Конфликты в духовной сфере общества.
34. Понятие организации и конфликтов в ней.
35. Классификация конфликтов в организации.
36. Управление конфликтами в организации.
37. Понятие семейных конфликтов и их особенности.
38. Классификация семейных конфликтов.
39. Кризисные периоды в развитии семьи.
40. Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.
41. Понятие управления и управленческих конфликтов.
42. Источники конфликтов в сфере управления.
43. Классификация конфликтов в сфере управления.
44. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов.
45. Схемы анализа педагогических конфликтов М.М. Рыбаковой

46. Методика анализа конфликтных ситуаций (МАКС) В.А. Смехова
47. Картографический анализ конфликтов Ш. Фейр и Х. Корнелиус
48. Ресурсный анализ конфликта В.Н. Ковалева
49. Понятие технологии эффективного общения.
50. Технология рационального поведения в конфликте

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– 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;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) 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.

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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий.

5.1 Учебная литература

1. Бунтовская, Лариса Леонидовна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 144 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/514460 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08403-0. - Текст : электронный.

2. Чернова, Галина Рафаиловна. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 203 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/516758 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08423-8. - Текст : электронный.

3. Черепанова, Екатерина Сергеевна. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Актуальные монографии). - URL: https://urait.ru/bcode/493664 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05599-3. - Текст : электронный.

4. Скибицкий, Эдуард Григорьевич. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск : НГТУ, 2019. - 196 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528 . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-7782-3859-6. - Текст : электронный.

5.2. Периодическая литература

1. Вопросы психологии. - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/79646
2. Психологический журнал. - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/614
3. Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/71233
4. Психология. Журнал Высшей школы экономики. - URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/80289

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС)

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» http://www.biblioclub.ru/
2. ЭБС «Лань» https://e.lanbook.com
3. Образовательная платформа «Юрайт» https://urait.ru /
4. ЭБС «ZNANIUM» https://znanium.ru/
5. ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru
6. СДО «Академия» https://academia-moscow.ru/elibrary /

Профессиональные базы данных российские

1. Национальная электронная библиотека https://rusneb.ru/
2. Базы данных компании «ИВИС» https://eivis.ru/
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) http://www.elibrary.ru/
4. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов http://www.mathnet.ru
5. Журнал Квантовая электроника https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/
6. Журнал Успехи физических наук https://ufn.ru/
7. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) https://journals.rcsi.science/
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина https://www.prlib.ru /
9. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» https://sochum.ru/

Информационные справочные системы

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Профессиональные базы данных зарубежные

1. Журналы издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com /
2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications https://sk.sagepub.com/books/discipline
3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook https://books.kubsu.ru/
4. Ресурсы Springer Nature https://link.springer.com/, https://www.nature.com/
5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform https://scifinder-n.cas.org
6. Questel. База данных Orbit Premium edition https://www.orbit.com
7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) https://pubs.aip.org/books
8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) https://pubs.aip.org/
9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) https://ar.oversea.cnki.net/

Базы данных открытого доступа

1. КиберЛенинка http://cyberleninka.ru/;
2. Американская патентная база данных https://www.uspto.gov/patents/search/patent-

public-search

3. Лекториум ТВ - видеолекции ведущих лекторов России http://www.lektorium.tv/

4. Приоритетные научные направления РУДН. Специальные коллекции https://priority-lib.rudn.ru/

Базы данных КубГУ

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ https://openedu.kubsu.ru/

2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций http://infoneeds.kubsu.ru/

3. Электронный архив документов КубГУ http://docspace.kubsu.ru/ментов КубГУ http://docspace.kubsu.ru/

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Система обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. Конспектирование лекций – сложный вид аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Работая над конспектом лекций, Вам всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию необходимо начать с ознакомления

с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Подготовка к лабораторным занятиям и практикумам носит различный характер, как по содержанию, так и по сложности исполнения. Проведение прямых и косвенных измерений предполагает детальное знание измерительных приборов, их возможностей, умение вносить своевременные поправки для получения более точных результатов . Многие лабораторные занятия требуют большой исследовательской работы, изучения дополнительной научной литературы.

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого Вы знакомитесь с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравниваете весомость и доказательность аргументов сторон и делаете вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и

более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;
- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;
- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим обучающимся;
- пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);
- использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);
- использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

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

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение **№ 105** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Ученические столы, стулья, стеллажи	Не требуется

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 201** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 202** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 203** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск,	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
ул. Коммунистическая дом № 36		
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение **№ 204** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Ученические столы, стулья, стеллажи, сервер, выход в интернет	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№ 205** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория **№ 301** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, выход в интернет, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория **№ 303** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, телевизор, видеомагнитофон; учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с	Персональные компьютеры, выход в Интернет,	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3
рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория **№ 309** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	ученические столы, стулья, книжный шкаф	MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная аудитория групповых и индивидуальных; консультаций Аудитория **№ 402** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), ученические столы, стулья	Не требуется
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория **№ 403** 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: доска аудиторная, ученические столы, персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран для проекционной техники стулья, электронный тир, индикатор радиоактивности (РАДЕКС), шина транспортная эластичная, носилки тканевые МЧС, комплект индивидуальной гражданской защиты, войсковой прибор химической разведки	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации.	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), звуковые колонки, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория **№501** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	носителе, сплит-система	

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№502** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, магнитно-маркерная доска	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации; учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория **№ 503** 353922 Краснодарский край., г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № **504** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск,	Оборудование: Персональные компьютеры, компьютерные столы, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжные стенды	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
ул. Героев Десантников дом № 87		

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№505** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), сканер, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория **№506** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: телевизор, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), магнитно-маркерная доска	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория **№ 509** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), флипчарт магнитно-маркерный, веб-камера, звуковые колонки, принтер, сплит-система, презентации на электронном носителе	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа;	Оборудование: мультимедийный проектор,	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3;

учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитории для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория **№ 510** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия, (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе сетевое оборудование CISCO (маршрутизаторы, коммутаторы, 19-ти дюймовый сетевой шкаф) сплит-система, стенд «Архитектура ПЭВМ»	MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение **№ 511** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, персональный компьютер, учебная мебель, учебная, выход в Интернет.	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № **516** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № **517** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется

Помещение № **518** 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87		

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов обучение проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении обучения инвалидов обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

-проведение обучения для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся;

-присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;

-пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей;

-обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении занятий:

а) для слепых:

-задания и иные материалы оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

-письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

-при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

-задания и иные материалы оформляются увеличенным шрифтом;

-обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

-при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

-обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних

конечностей):

-письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

Обучающийся инвалид при поступлении подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении обучения с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).