

Такое тестирование позволяет сэкономить большое количество времени и ресурсов [3], [4].

Таким образом, внедряя и используя перечисленные выше способы можно в разы повысить эффективность ручного тестирования программного обеспечения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ручное тестирование [Электронный ресурс] / Электронная библиотека. – Москва, 2019. – Режим доступа: <https://coderlessons.com/tutorials/kachestvo-programmnogo-obespecheniia/ruchnoe-testirovanie/ruchnoe-testirovanie-2>. – Дата доступа: 13.10.2020.

2. Ручное и автоматизированное тестирование [Электронный ресурс] / Электронная библиотека. – Киев, 2018. – Режим доступа: <https://qalight.com.ua/baza-znaniy/ruchnoe-i-avtomatizirovannoe/>. – Дата доступа: 13.10.2020.

3. Повышение эффективности ручного тестирования [Электронный ресурс] / Научные публикации. – Москва, 2019. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/post/449064/>. – Дата доступа: 13.10.2020.

4. Ручное тестирование ПО методом свободного поиска [Электронный ресурс] / Электронная библиотека. – Москва, 2018. – Режим доступа: https://www.osp.ru/netcat_files/18/10/04_HP_Sprinter.pdf. – Дата доступа: 13.10.2020.

УДК 62:378

Гаврилова О.А.

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: к.п.н., доцент Якубель Г.И.

Конфликт как феномен человеческого бытия охватывает все сферы социальной жизни человека. Не является исключением профессиональная сфера специалиста.

В «Толковом словаре» С.И. Ожегова дается следующее определение: конфликт – это столкновение, серьезное разногласие, спор [1]. Российский социолог А.Г. Здравомыслов трактует конфликт как

форму отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями [2, с. 94].

Профессиональным конфликтам по большей части принадлежит деструктивная функция: они способны надолго разрушить систему взаимоотношений в организации, вызывают у работников стрессовые состояния, неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью, недовольство коллегами, клиентами, собой. Однако конфликтом можно управлять как на основе жизненного опыта и здравого смысла, так и на научной основе. С целью создания благоприятного психологического климата в организации, повышения эффективности ее функционирования следует целенаправленно формировать конфликтологическую компетентность специалистов (инженеров, менеджеров, педагогов и т.д.) в процессе их подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Понятие «конфликтологическая компетентность» вошло в научный язык недавно, в начале XXI века. В работах ряда российских исследователей рассматриваются сущность и механизмы формирования конфликтологической компетентности руководителей (О.И. Денисов), специалистов таможенной службы (Д.В. Ивченко), сотрудников исправительных учреждений (Л.В. Маняхин), педагогов (О.В. Лешер, О.А. Мальцева, Д.А. Романов, М.Л. Романова, Л.В. Яббарова, И.П. Яковлева и др.). Помимо понятия «конфликтологическая компетентность», также разрабатываются близкие по содержанию понятия: «конфликтоустойчивость» (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов), «конфликтная компетентность» (Л.А. Петровская, Б.И. Хасан), «конфликтологическая культура» (Т.Д. Дубовицкая, О.И. Щербакова).

Конфликтологическая компетентность определяется как способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т.д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации [3].

Обобщение результатов исследований перечисленных авторов позволяет выделить три структурных компонента конфликтологической компетентности, независимо от рода деятельности специалиста: информационный, операционный и личностный.

Информационный компонент конфликтологической компетентности представлен осведомленностью в теории и практике конфликта. Однако узкоспециальных знаний для эффективного разрешения конфликтов недостаточно. Современный специалист должен обладать знаниями о мире человеческих отношений, о своем внутреннем мире, представлениями об альтруистическом типе жизни, знаниями по философии, социологии, психологии, психогигиене, менеджменту.

Операционный компонент конфликтологической компетентности включает, прежде всего, способность обнаруживать противоречие, которое лежит в основе конфликта; владение методами разрешения противоречий разных типов и видов. Также в состав операционного компонента входят: развитое творческое мышление; коммуникативные и организаторские умения; умения и навыки преодолевающего поведения (копинг). Копинг объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии, которые используются, чтобы справиться с любыми запросами и вызовами обыденной и профессиональной жизни.

Личностный компонент конфликтологической компетентности включает профессионально и социально значимые качества личности, такие как практический гуманизм, дисциплинированность, стрессоустойчивость, толерантность и др. Личностный компонент предполагает также наличие готовности преодолевать затруднения, устанавливать нормальные отношения со всеми субъектами производственного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конфликт // Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=11817>. – Дата доступа: 27.10.2020.
2. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта: учеб. пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 318 с.
3. Рябинина, Е.В. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной мобильности личности [Электрон-

ный ресурс] / Е.В. Рябина // Электронный архив Рос. гос. проф.-пед. ун-та. – Режим доступа: https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/699/1/spm_2014_66.pdf. – Дата доступа: 27.10.2020.

УДК 377.352

Гапанович Д.С.

ПРИМЕНЕНИЕ САПР НА УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЯХ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Дирвук Е.П.

Чертеж детали является неотъемлемой частью технической документации технологического процесса. В рамках производственного обучения чертеж детали может быть начерчен на бумажном формате в любом масштабе, изображен на меловой доске или представлен в виде иллюстрации при помощи ТСО. Последний вариант демонстрации чертежей деталей в настоящее время является наиболее актуальным. Система автоматизированного проектирования (САПР) – это автоматизированная система, реализующая информационную технологию выполнения функций проектирования, представляет собой организационно-техническую систему, предназначенную для автоматизации процесса проектирования, состоящую из персонала и комплекса технических, программных и других средств автоматизации его деятельности. При переводе на английский язык используется аббревиатура CAD (англ. computer-aided design) [1].

Применение САПР на учебных занятиях производственного обучения, обусловлено их преимуществами и дополнительными функциями в сравнение с традиционным представлением технической документации в бумажном виде. Как правило, показ рабочих чертежей, выполненных при помощи САПР осуществляется на вводном инструктаже учебного занятия производственного обучения. С помощью программ САПР, используемых в настоящее время (AutoCAD, Bricscad, Autodesk Inventor, SolidWorks, КОМПАС-3D, T-FLEX, PTC Creo и др.) трудозатраты мастера производственного обучения при подготовке к учебным занятиям значительно снижаются. Кроме этого, использование САПР позволяет в ходе учебного занятия изменять отдельные элементы чер-