

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Золотухина Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.01.2021 14:35:53

Уникальный программный ключ:

ed74cad8f1c19aa426859e780a59113e0e2e102640271b5f388bce49d1d570e

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский региональный социально-экономический институт»

Рабочая программа утверждена

Ученым советом МРСЭИ

Протокол № 10 от 27 июня
2020 г.

Утверждаю

Ректор  Золотухина Е.Н.

«27» июня 2020 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.02 Конфликтология

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Профиль Практическая психология

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения – очная, заочная

Рабочая программа по дисциплине «Конфликтология» разработана в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 946 от 07.08.2014 года.

Автор (составитель): Емельянова Ирина Евгеньевна – к.п.н., доцент кафедры педагогики и психологии

Рецензент: Кислинская Нонна Владимировна – к.п.н., доцент, заведующая кафедры педагогики и психологии

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии Московского регионального социально-экономического института 26 июня 2020 г., протокол № 10.

©Московский региональный социально-экономический институт, 2020.

142703, г. Видное, ул. Школьная, д. 55 а

© Емельянова И.Е.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины (модуля), результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	6
3. Объем дисциплины и виды учебной работы (разделяется по формам обучения).....	6
3.1. Очная форма обучения.....	6
3.2. Заочная форма обучения.....	6
4. Содержание дисциплины (модуля).....	7
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	7
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	9
5. Самостоятельная работа студентов (СРС).....	34
6. Оценочные средства по дисциплине	35
6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине.....	35
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы	36
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.....	48
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	50
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины	51
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	52
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	55
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	56
12. Иные сведения и (или) материалы.....	57
12.1 Образовательные технологии.....	57
12.2 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	59
13. Лист регистрации изменений	63

1. Цель и задачи дисциплины (модуля), результаты обучения

Целью освоения учебной дисциплины является формирование конфликтологической компетентности обучающихся.

При этом задачами дисциплины являются:

- ознакомление с концептуально-теоретическими основами конфликтологии как науки;
- развитие компетенций, обучающихся по оптимизации управления конфликтами;
- теоретико-методологическое и практическое обеспечение деятельности обучающегося по управлению конфликтами.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы межличностного взаимодействия, специфику этнических, конфессиональных и культурных различий; - специфику, типологию, причины конфликтов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - упреждать возникновение социальных, этнических, конфессиональных конфликтов в коллективе; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами работы в коллективе с учетом социальных, этнических различий, способами межличностной коммуникаций; - конструктивными вариантами выхода из реальных конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе;

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-12	Способность к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание, методы и формы просветительской деятельности; - базовые понятия конфликтологии <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать знание нормативных документов и знание предметной области в культурно-просветительской работе; - разрабатывать содержание программ просветительской деятельности с целью повышения уровня психологической культуры общества; - идентифицировать конфликт как особую форму отношений между субъектами социального взаимодействия; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями психологического просвещения различных возрастных, социальных групп; - навыками осуществления психологического просвещения педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития детей; - навыком аналитики конфликта.
ПК-13	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций; - модели и стратегии поведения личности в конфликте; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций; - определять тип конфликтной личности и организовывать с ней адекватное коммуникативное взаимодействие. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий; - навыками управления конфликтами в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Конфликтология» относится к дисциплинам вариативной части дисциплин по выбору Б.1.В.ДВ.06.02 основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки бакалавров 37.03.01 Психология.

Дисциплина «Конфликтология» базируется на взаимосвязи с другими дисциплинами ОПОП по направлению подготовки бакалавров 37.03.01 Психология: «Психология общения», «Организационная психология», «Социально-психологический практикум» и др. Знания, умения, навыки и компетенции, полученные обучающимися при изучении данной дисциплины, будут полезны для изучения «Психологии воздействия», «Социально-психологического консультирования», «Психологии социальной работы», а также для прохождения производственной практики.

Дисциплина «Конфликтология» изучается на 4 курсе в 7 семестре очной формы обучения и на 5 курсе в 9 семестре - заочной формы обучения.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕ), 108 академических часа.

3.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов
Аудиторные занятия* (контактная работа)		50
в том числе:		
Лекции		16
Семинары, практические занятия		34
Лабораторные работы		
Самостоятельная работа обучающегося (всего):		58
В том числе:		
Курсовой проект (работа)		
Контрольная работа		
Другие виды самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачет		
Общая трудоемкость:	часы	108
	зачетные единицы	3

3.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов
Аудиторные занятия* (контактная работа)		8
в том числе:		
Лекции		2
Семинары, практические занятия		6
Лабораторные работы		

Вид учебной работы		Всего часов
Самостоятельная работа* (всего)		96
В том числе:		
Курсовой проект (работа)		
Контрольная работа		
Другие виды самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачет		4
Общая трудоемкость:	часы	108
	зачетные единицы	3

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Очная форма

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (часов)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия				
			все	лекции			
1.	Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	52	8	16	28	Устный опрос, круглый стол, отчет о выполнении практических заданий, тест	ОК-6 ПК-12
2.	Организационно-технологические основы управления конфликтами	56	8	18	30	Устный опрос, круглый стол, отчет о выполнении практических заданий, тест	ОК-6 ПК-12 ПК-13
	Вид промежуточной аттестации- зачет						
Итого:		108	16	34	58		

Заочная форма

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоем- кость (часов)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и тру- доемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успева- емости	Формируемые компе- тенции
			аудиторные учебные занятия				
		всего	лекции	семинары, практические занятия			
1.	Теоретико-методо- логический базис конфликтологии как науки	51	1	2	48	Устный опрос, круглый стол, от- чет о выполнении практических за- даний, тест	ОК-6 ПК-12
2.	Организационно- технологические ос- новы управления конфликтами	53	1	4	48	Устный опрос, круглый стол, от- чет о выполнении практических за- даний, тест	ОК-6 ПК-12 ПК-13
	Вид промежуточной аттестации- зачет	4					
Итого:		108	2	6	96		

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Наименование тем дисциплины	Содержание
Раздел 1. Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	
Тема 1.1. История возникновения и развития конфликтологии как науки	Эволюция научных взглядов на конфликт. Современные зарубежные теории конфликтов. Периодизация истории развития отечественной конфликтологии. Конфликтология в системе научного знания. Значение, предмет и задачи конфликтологии. Категориально-понятийный аппарат науки о конфликте.
Тема 1.2. Конфликт как социальный феномен	Понятие конфликта, его основные показатели. Структурные характеристики конфликта: объект, предмет, субъекты, контрагенты конфликта. Динамические характеристики конфликта (острота, длительность, границы, последствия); стадии конфликта. Конструктивные и деструктивные функции конфликта. Типологические особенности конфликтов: внутриличностных, межличностных, межгрупповых, семейных, гендерных, политических, этнических и межконфессиональных, организационно-трудовых др. Многообразие причин современных конфликтов, их классификация. Соотношение объективных и субъективных причин конфликта.
Раздел 2. Организационно-технологические основы управления конфликтами	
Тема 2.1. Технологии предупреждения конфликтов	Научные подходы к определению понятия «предупреждение конфликтов». Сущность процесса предупреждения конфликта. Основные меры предупреждения конфликтов. Методы анализа конфликтов: метод изучения и оценки личности, социально-психологических явлений в группах, методы диагностики и картографии конфликта. Коммуникативные технологии предупреждения конфликтов. Социально-психологические аспекты в предупреждении конфликтов.
Тема 2.2. Технологии разрешения конфликтов	Сущность понятия «разрешение конфликта». Принципы, методы, способы и приемы разрешения конфликтного взаимодействия. Переговоры и медиация как универсальные способы разрешения конфликтов. Основные функции, задачи и средства воздействия третьей стороны в разрешении конфликтного взаимодействия. Сущность, назначение и функции переговоров. Гарвардская школа переговоров. Национальные стили ведения переговоров. Пошаговая модель (алгоритм) разрешения конфликтов. Критерии оптимального разрешения конфликта.

4.2.1 Тематический план лекций

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)	
			ОФО	ЗФО
1.	Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	Л 1. История возникновения и развития конфликтологии как науки	4	0,5
		Л. 2. Конфликт: его природа и основные характеристики в конфликтологии	4	0,5
2.	Организационно-технологические основы управления конфликтами	Л 3. Прогнозирование и предупреждение конфликтов	4	0,5
		Л.4. Регулирование и разрешение конфликтного взаимодействия	4	0,5

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)	
			ОФО	ЗФО
ВСЕГО			16	2

4.2.2 Тематический план практических занятий (семинаров) Очная форма

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
1.	Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	ПЗ.1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий	2
		ПЗ.2. Зарубежные и отечественные теории конфликтов	Круглый стол	2
		ПЗ.3. Причины конфликтов, их природа и функции	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	2
		ПЗ.4. Структура конфликта и динамика его развития	Устный опрос	2
		ПЗ.5. Особенности внутриличностных конфликтов	Устный опрос, Игротренинг «Внутриличностные конфликты»	2
		ПЗ.6. Особенности межличностных конфликтов	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	2
		ПЗ.7. Особенности социально-групповых конфликтов	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	2
		ПЗ.8. Аналитика основных характеристик конфликта	Устный опрос тест	2
2.	Организационно-технологические основы управления конфликтами	ПЗ.9. Технологии прогнозирования конфликтов	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	2
		ПЗ.10. Технологии упреждения конфликтов	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	4
		ПЗ.11. Технологии регулирования конфликта	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	2
		ПЗ.12. Технологии разрешения конфликтов	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	2

№ раз-дела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
		ПЗ.13. Переговоры как метод разрешения конфликтов	Устный опрос, Ролевая игра. «Переговоры»	4
		ПЗ.14. Использование медиации в разрешении конфликтов	Устный опрос, Круглый стол	2
		ПЗ.15. Конфликт-менеджмент в организации	Устный опрос Тренинг тест	2
ВСЕГО:				34

Заочная форма

№ раз-дела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
1.	Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	ПЗ.1. Зарубежные и отечественные теории конфликтов	Круглый стол	2
2.	Организационно-технологические основы управления конфликтами	ПЗ.2. Технологии разрешения конфликтов	Устный опрос, отчет о выполнении практических заданий,	1
		ПЗ.3. Переговоры как метод разрешения конфликтов	Устный опрос, Ролевая игра. «Переговоры»	1
		ПЗ.4. Использование медиации в разрешении конфликтов	Устный опрос, Круглый стол	1
		ПЗ.5. Конфликт-менеджмент в организации	Устный опрос Тренинг тест	1
ВСЕГО:				6

Планы практических занятий

Практическое занятие №1. Тема: Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции

Основные понятия: объект конфликтологии, предмет конфликтологии, задачи конфликтологии, функции конфликтологии

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Объект, предмет и задачи конфликтологии.
2. Социальная роль и функции конфликтологии в обществе.
3. Особенности конфликтологии как научной дисциплины.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии.

Темы для дискуссии:

«Почему в СССР до 1980-х гг. отсутствовала наука о конфликтах?»

Задания для СРС

1. Напишите резюме на тему: «Причины отсутствия науки о конфликтах в СССР до 1980-х гг.».

2. На основе изучения научных источников и Интернет-ресурсов Вам необходимо подготовить «Паспорт современной конфликтологии» по следующему плану:

- 1) Подходы к определению понятия конфликтология (с указанием автора): их сходство и различия.
- 2) Цель конфликтологии как науки и ее задачи.
- 3) Объект и предмет конфликтологии.
- 4) Категориальный аппарат конфликтологии.
- 5) Современные проблемы конфликтологии.
- 6) Представители научного сообщества, занимающиеся изучением проблем конфликтологии.
- 7) Перспективы развития конфликтологии.

Практическое занятие №2.

Тема: Зарубежные и отечественные теории конфликтов

Основные понятия: психология конфликта, социология конфликта, философия конфликта, функциональная модель, эволюционная модель, «конфликтная» модель, ситуационные, когнитивистские подходы к изучению конфликта, феноменологии конфликта.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Предыстория развития конфликтологической мысли.
2. Основные этапы становления зарубежной конфликтологии.
3. Периодизация истории отечественной конфликтологии.
4. Современные концепции конфликта.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии и защиты докладов.

Темы для дискуссии:

«Возможно или невозможно построение бесконфликтного общества?»

Задания для СРС

1. Заполните таблицу по теме «Современные концепции конфликта».

Современные концепции конфликта

Название концепции	Автор концепции	Особенности концепции	Примечание

*Практическое занятие № 3.**Тема: Причины конфликтов, их природа и функции*

Основные понятия: объективная и субъективная природа конфликта, причина конфликта, функции конфликтов, конструктивная, деструктивная функции конфликта.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Объективная природа социальных конфликтов.
2. Субъективная природа социальных конфликтов.
3. Проблема классификации причин конфликтов в зарубежной и отечественной конфликтологии.
4. Функции конфликтов: конструктивные и деструктивные.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций.

Темы для дискуссии:

«Согласны ли с высказыванием Ф.Бэкона: «Истинное знание – это знание, восходящее к причинам любого явления» (в том числе и к причинам конфликта)?»

В ходе занятия. Студентам предлагают решить задачи с конкретными ситуациями (авт. С.М. Емельянов), ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

Задача 1

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. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Задача 5

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задания для СРС

1. Создайте картотеку классификаций причин конфликтов разных авторов.
2. На основе научных источников по конфликтологии составьте свою картограмму причин социальных конфликтов, приведите собственные примеры. Оформите в виде таблицы результаты работы.

Практическое занятие № 4.

Тема: Структура конфликта и динамика его развития

Основные понятия: объект, предмет конфликта, субъекты, оппоненты (контрагенты) конфликта, база конфликта, конфликтная ситуация и взаимодействие, эскалация, деэскалация, апогей конфликта, предконфликтная и постконфликтная стадии.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Структура конфликта, его компоненты.
2. Отличие конфликтной ситуации от конфликта.
3. Динамика конфликта, его стадии развития.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода анализа конкретных ситуаций.

Студентам предлагается решение конкретных ситуационных задач.

ЗАДАЧА 1. Между двумя сотрудниками возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них предлагает как можно быстрее внедрить технологию для увеличения продукции, второй считает, что нужно дать персоналу достаточно времени, чтобы освоить новую технологию. Является ли описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

ЗАДАЧА 2. Подчиненный допустил технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, и руководитель наложил на него штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

ЗАДАЧА 3. Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении

указанного срока он свое обещание не выполнил. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Задания для СРС

1. На основе научных источников оформите таблицу по формулам конфликта.

Формулы конфликта

Автор формулы конфликта	Формула конфликта	кон-	Примечание

Практическое занятие № 5.

Тема: Особенности внутриличностных конфликтов

Основные понятия: внутриличностный конфликт, мотивационный конфликт, нравственный конфликт, ролевой конфликт, адаптационный, когнитивный, конфликт ценностей, нереализованных желаний, психологическая защита.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность и характерные особенности внутриличностных конфликтов.
2. Классификация и разновидности внутриличностных конфликтов.
3. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов
4. Формы проявления внутриличностных конфликтов
5. Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты» (по С.М. Емельянову).

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций игры-тренинга «Внутриличностные конфликты».

Темы для дискуссии:

«Согласны ли вы, что проблемы трудных людей в их внутриличностных конфликтах?»

«Почему преобладает число самоубийств среди мужчин по сравнению с показателями у женщин?»

Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты»

Цель игры-тренинга: показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него, научить их методам стрессоустойчивости.

Участники игры:

1. Чиновник.
2. Начальник чиновника.
3. Представитель общественности.
4. Проситель.
5. Представитель местной мафии.
6. Жена чиновника.

7. Совесть чиновника.

8. Группа экспертов.

В игре могут принять участие от 7-8 до 30 и более человек.

Игровая ситуация

1. Муниципальный отдел по аренде и использованию земли возглавляет некий чиновник. Отдел получил распоряжение соответствующих городских властей, запрещающее использование детских, спортивных, игровых и иных площадок для каких-либо других целей (например, застройки, организации автостоянок и др.). Однако непосредственный начальник чиновника интерпретирует полученное распоряжение по-своему и требует от чиновника дать соответствующие указания на ликвидацию некой детской площадки. Чиновник начинает выполнять указание начальника.

2. В это же время к чиновнику на прием приходят посетители: представитель общественности, который требует соблюдения закона и восстановления детской площадки; проситель, предлагающий взятку за предоставление ему в аренду очищаемой

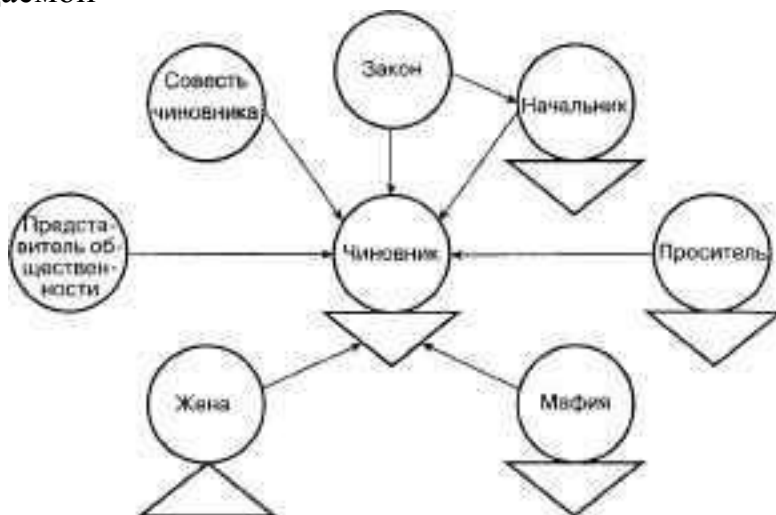


Схема проведения игры-тренинга (освобождаемой) территории; представитель местной мафии, угрожающий чиновнику расправой, если искомая территория не будет передана его людям.

3. Окончив рабочий день, чиновник идет домой и с ним происходит следующее: диалог со своей совестью по поводу того, что произошло с ним за день; разговор с женой, которая недовольна его постоянными задержками на работе («дети без отца; жена без мужа»). В свою очередь, чиновника раздражает то, что его не понимают даже дома, в семье.

Порядок проведения игры

1. Распределить все перечисленные роли среди студентов (роль чиновника распределяется только по желанию претендента). Назначить группу экспертов.

2. Игра начинается с разговора начальника с чиновником. Дальнейший порядок игры описан в «Игровой ситуации».

3. В ходе игры участники меняются ролями, привлекаются еще не вовлеченные непосредственно игроки.

4. Высказывание экспертов и подведение итогов игры-тренинга. Предостереже-

ние (для руководителя игры). Игра-тренинг «Внутриличностный конфликт» предполагает высокое эмоционально-психологическое напряжение игроков, особенно играющих роль чиновника. В ходе игры необходимо внимательно следить за психологическим состоянием «чиновника», а при необходимости останавливать игру и менять роли. В заключение игры необходимо провести «реабилитацию» всех «чиновников»: сделать всесторонний анализ ситуации и выходов из них; ознакомить всех участников игры со способами защиты от фрустрации.

Задания для СРС

1. Оцените с помощью тестов уровень своей внутриличностной конфликтности. Напишите резюме.

2. Заполните таблицу по теме «Механизмы психологической защиты в процессе внутриличностного конфликта».

Механизмы психологической защиты в процессе внутриличностного конфликта

Способ разрешения	разрешения	Содержание действия	действия	Примеры

3. Создайте мультимедийную презентацию на тему «Формы проявления внутриличностных конфликтов».

Практическое занятие № 6.

Тема: Особенности межличностных конфликтов

Основные понятия: межличностный конфликт, семейные, организационные межличностные конфликты.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Понятие, содержание и специфика межличностных конфликтов.
2. Разновидности и сферы проявления межличностных конфликтов.
3. Социальные предпосылки и факторы возникновения межличностных конфликтов.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций.

Темы для дискуссии:

«Межличностный конфликт- это зло или благо?»

«Внутриличностный конфликт – всегда основа для межличностного конфликта?»

В ходе занятия студентам предлагается решить задачи с конкретными ситуациями (авт. С.М. Емельянов), ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

Задача 1

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. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Задача 5

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задания для СРС

1. С помощью модульного социотеста (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов) проведите диагностику межличностных отношений и конфликтов в любой малой группе. Напишите резюме о результатах работы.

2. Проведите ситуационный анализ 2-3 реальных межличностных конфликтов, в которых вы участвовали.

Практическое занятие № 7.

Тема: Особенности социально-групповых конфликтов

Основные понятия: групповой конфликт, трудовой конфликт, межэтнический (межнациональный) конфликт, этнопсихологические, социокультурные, социально-экономические и политические аспекты проявления группового конфликта.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность понятия «групповой конфликт», его особенности.

2. Многообразие социально-групповых конфликтов.

3. Основные сферы проявления групповых конфликтов.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций.

Темы для дискуссии:

«Почему этнополитические и этноконфессиональные конфликты относятся к числу наиболее острых?»

«Является ли русский национальный характер фактором интеграции народов России?»

В ходе занятия. Студентам предлагают конкретные ситуации (авт. С.М. Емельянов), которые они должны проанализировать, предложить свои варианты их разрешения и принять участие в обсуждении.

Ситуация 1.

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Ситуация 2

На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А. Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А. Дополнительная информация:

1) инициатором представления А. к почетному званию выступил руководитель коллектива;

2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М. С приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность);

3) численность коллектива, в котором трудился соискатель почетного звания, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое претендовавших на него.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

Ситуация 3.

Бригада слесарей-лекальщиков (шесть человек) всегда держалась очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто проводили вместе и свободное время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим — с уважением. Когда один из членов бригады ушел на пенсию, в нее был принят молодой слесарь Акимов, года два или три назад окончивший техникум. Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал «своим».

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову как молодому и не очень опытному работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три-пять раз, заработок его стал быстро расти и в полтора раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении множество изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался с непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет конфликтности.

Ситуация 4.

Группа переводов отдела научно-технической информации опытно-конструкторского бюро состояла из пяти женщин и начальника группы Миронова. Он старался не вмешиваться во взаимоотношения переводчиц, которые обычно самостоятельно распределяли работу между собой. Оснований для беспокойства не было: группа не только справлялась с работой, но и значительно перевыполняла норму выработки.

Отношения в группе были хорошие. Переводчицы — молодые женщины примерно одного возраста — помогали друг другу. Никаких трений, а тем более конфликтов, между ними не возникало. В конце каждой недели происходило традиционное совещание группы, на котором Миронов обычно отмечал хорошую работу всех переводчиц и сообщал о предстоящих переводах. Сами переводчицы предлагали для перевода дополнительный материал, интересный с их точки зрения.

В группе объектом всеобщей опеки была Зеброва, не имевшая достаточного опыта и квалификации. Эта опека ее немного раздражала, но она с благодарностью принимала помощь. Однажды на традиционном совещании Зеброва предложила для перевода большую серию статей, содержащих материал по устройству, разработка которого в данный момент в конструкторском бюро явно зашла в тупик. Миронов, убедившись в ценности материала, велел Зебровой отложить в сторону остальные переводы и немедленно приняться за эту серию. Зеброва взялась

за работу всерьез, не жалея ни времени, ни сил, трудилась в субботы, воскресенья и вечерами. Первые же переводы помогли конструкторам существенно продвинуться в разработке устройства. Деятельность Зебровой была замечена руководством конструкторского бюро. Миронов на совещаниях несколько раз отмечал полезную инициативу Зебровой, указывая на высокое качество ее переводов. Объем работы, выполненный Зебровой, оказался значительно больше, чем у любой другой переводчицы.

По прошествии примерно двух месяцев обстановка в группе резко изменилась. Миронов, заходя в комнату переводчиц, часто видел, что Зеброва сидит с заплаканными глазами, а в комнате — тягостная тишина. Иногда его приход обрывал громкие споры. По всему стало видно, что переводчицы изменили свое отношение к Зебровой. Сначала они молча не одобряли ее рвение. Затем начали в ее присутствии обмениваться колкими замечаниями по поводу ее внешности. Потом открыто стали обвинять Зеброву в желании выделиться из коллектива, сделать карьеру. Обстановка все ухудшалась. Общий объем переводов в группе явно уменьшился. Если раньше кое-кто из переводчиц засиживался вечерами, то теперь все, кроме Зебровой, находилось на работе строго положенное время и переводов домой не брали. Искания и инициатива на традиционных еженедельных совещаниях — все сидели молча и ждали указаний Миронова. Тот пытался было устыдить переводчиц, показать, что они несправедливо относятся к Зебровой, выразить неудовольствие понизившейся выработкой, но натолкнулся на глухое неодобрительное молчание.

Отношения в группе стали улучшаться, когда, договорившись с руководством группы технической информации, Миронов пересадил Зеброву в другую комнату. Теперь переводчицы стали довольно часто встречаться и во внерабочее время. Однако объем переводов продолжал снижаться и затем стабилизировался, хотя и на неплохом, но несравненно более низком уровне, чем раньше. Это было замечено начальником отдела. Миронов на совещании группы поднимал вопрос о понизившейся выработке и ставил в пример Зеброву. Переводчицы апеллировали к существующим нормам перевода. Действительно, норма неукоснительно выполнялась всеми. Тогда Миронов добился введения премиальной системы, поставив премию в зависимость от перевыполнения нормы перевода и его качества. Оклады были изменены таким образом, что переменная часть заработной платы могла составить до 30 % ежемесячного заработка. Результат оказался неожиданным — все четыре переводчицы положили на стол Миронова заявления об увольнении. Уговоры не помогли: через две недели в группе переводов осталась одна Зеброва.

Проанализируйте мотивы и причины возникновения конфликта.

Задания для СРС

1. Проанализировать групповой конфликт. Студенты самостоятельно во внеаудиторное время просматривают фильм режиссера Э. Рязанова «Гараж». По ходу просмотра необходимо записывать все факты, поведенческие проявления

участников конфликтного взаимодействия. После просмотра заполняется отчет по следующей схеме.

План написания отчета:

1. Определите тип группы.
 2. Обозначьте этапы развития группы.
 3. Опишите групповое принятие решения:
 - Форма собрания;
 - Этапы принятия решения;
 - Приведите примеры феноменов принятия решения («сдвиг к риску», поляризация).
 4. Приведите примеры проявления конфликтного поведения (различные виды);
 5. Определите типы конфликтов (примеры);
 6. Для двух из конфликтов – описать структуру и динамику.
 7. Лидерство:
 - Назовите лидерские роли и их исполнителей;
 - Найдите факты совпадения функций руководства и лидерства;
 - Охарактеризуйте окружение лидеров (кто поддерживает их появление).
 8. Руководство:
 - Назовите, кто является руководителем;
 - Определите стиль руководства (аргументировать ответ);
 - Определите эффективность руководства (аргументировать ответ);
 - Какие особенности имеет взаимодействие между руководителями?
 9. Экологический аспект гр. функционирования:
 - Приведите примеры проявления территориальности;
 - Опишите личное пространство участников группы;
 - Дайте характеристику пространственному расположению членов группы.
- При заполнении отчета рекомендуется приводить цитаты из фильма.

2. Заполните таблицу на тему: «Межгрупповые и институциональные конфликты»

Межгрупповые и институциональные конфликты

Название конфликта	Определение понятия	Природа конфликта	Специфика	Типология	Функции	причины
Межгрупповой конфликт						
Семейный конфликт						
Гендерный конфликт						
Политический конфликт						
Этнический конфликт						
Межконфессиональ						

ный конфликт						
зационно- трудо- вой конфликт						

3. Напишите резюме на тему: «Организационно-трудовые конфликты», обозначив главные конфликтогенные факторы в трудовом коллективе и слагаемые оптимальной рабочей атмосферы, минимизирующей конфликты.

Практическое занятие №8.

Тема: Аналитика основных характеристик конфликта

Основные понятия: аналитика конфликта, структурные, динамические, типологические, функциональные особенности конфликта.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Структура конфликта.
2. Динамика конфликта.
3. Функции конфликта.
4. Типология конфликта.
5. Причины конфликта.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода анализа конкретных ситуаций.

Студенты самостоятельно готовят сюжеты конфликтов и их аналитику и представляют на всеобщее обсуждение.

Задания для СРС

1. Создайте интеллект-карту по разделу «Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки».

2. Напишите сюжет конфликта и проведите его аналитику по следующему плану:

- Кто является субъектами конфликта?
- Каковы действия одной стороны конфликта и действия другой стороны конфликта?
- Что является объектом конфликта?
- В чем выражается предмет конфликта? Каковы мотивы поведения каждого субъекта конфликта? В чем вы видите интерес каждой из сторон конфликта?
- Кто является инициатором конфликта?
- В чем вы видите причины данного конфликта?
- Была ли конфликтная почва до конфликта?
- В чем заключается инцидент конфликта?
- Какие конфликтогены привели к эскалации конфликта?
- В чем, по-вашему, состоит начало эскалации конфликта (активных действий)?
- Можно ли было остановить перерастание проблемы в конфликт? В какой момент?

- Что помешало остановить перерастание проблемы в конфликт?
- Как развивался конфликт дальше?
- Какими являются и могут быть последствия (функции) конфликта?
- Какой это конфликт по направленности, по сфере деятельности, по субъектности и т.д.?

Практическое занятие № 9.

Тема: Технологии прогнозирования конфликта

Основные понятия: прогнозирование конфликта, описательная модель и объяснительная модель конфликта, алгоритм прогнозирования.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Понятие «прогнозирование конфликта».
2. Объективные предпосылки и субъективные факторы прогнозирования социальных конфликтов.
3. Этапы в прогнозировании конфликтов.
4. Алгоритм прогнозирования конфликтов.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода анализа конкретных ситуаций.

Студентам предлагается проанализировать межличностные конфликты в конкретных ситуациях (авт. С.М. Емельянов) на основе применения метода картографии для прогнозирования последующих конфликтов.

СИТУАЦИЯ 1. На относительно небольшом предприятии сложились непростые отношения между директором и главным инженером. Директор Петров продолжительное время занимал свою должность, слыл опытным руководителем, пользовался уважением и поддержкой большей части коллектива. Главный инженер Иванова в свое время окончила престижный технический вуз, считалась знающим специалистом, многим работникам предприятия импонировали ее энергия, напористость, волевой характер.

Иванова стремилась увеличить число своих сторонников и стать неформальным лидером коллектива. Такое желание не вызывало энтузиазма у Петрова, полагавшего, что это может отрицательно отразиться на сплоченности коллектива.

Напряженные отношения между директором и главным инженером проявлялась в стычках по производственным вопросам. Их истинной подоплекой были амбициозные устремления Ивановой.

Однажды, после очередной финансовой ревизии, обнаружилось, что предприятие переплачивало значительные суммы за пользование водой. Работники Горводоканала, зная об отсутствии на предприятии водоизмерительных приборов, составляли акты на заведомо завышенные расходы воды и выставляли соответствующие счета к оплате. Главный инженер, не вникая в содержание актов и счетов, визировала их, что для бухгалтерии служило основанием на оплату.

Директор при рассмотрении результатов ревизии предложил Ивановой представить письменное объяснение случившемуся. Та со свойственной ей ка-

тегоричностью отказалась давать объяснения, расценив это требование как попытку со стороны директора унижить ее перед сотрудниками. Конфликт перешел в открытую форму.

СИТУАЦИЯ 2. Частное предприятие процветает во многом благодаря высокому профессионализму опытного главбуха, умело ведущего дело в сложных лабиринтах законодательства. Претензий к предприятию со стороны контролирующих органов, в том числе и со стороны налоговой инспекции нет. Главбух открыто выражает недовольство - тем, что он за свой профессионализм и создание дополнительной прибыли в материальном плане ничего не имеет. Его доходы несравненно меньше доходов двух учредителей, которые в качестве физических лиц работают на этом же предприятии и получают большие дивиденды на вложенный капитал.

Учредители считают, что они выполняют условия договора и не желают ничего менять. Назревает конфликт. Формально собственники предприятия, обладающие к тому же более высоким рангом, правы: размер зарплаты главного бухгалтера и порядок его премирования предусмотрены трудовым договором, который выполняется без нарушений. В этом случае учредители вполне обоснованно могут оставить претензии своего служащего без внимания, избрав для разрешения назревшего конфликта способ уклонения.

СИТУАЦИЯ 3. Частная фирма «Левша» занимается оказанием психолого-педагогических услуг населению или организациям. Учредителем и директором фирмы является Шомов.

Коллектив в фирме сложился достаточно дружный и сплоченный. Сотрудники дорожат интересной и хорошо оплачиваемой работой, стабильными отношениями в коллективе.

В организацию был принят новый сотрудник Серов, молодой, энергичный менеджер по работе с клиентами.

Коллектив встретил нового сотрудника настороженно. Серов достаточно сложно входил в коллектив: ему не нравились некоторые коллеги, отношения, сложившиеся между сотрудниками. Со свойственными ему энергией и энтузиазмом он решил перестроить эти отношения. Будучи человеком эмоциональным, он стал позволять себе высказывания по поводу работы, выполняемой некоторыми сотрудниками, их личных качеств, иногда в агрессивной форме. Сотрудники организации не очень реагировали на его выступления и на открытый конфликт не шли.

Через некоторое время Серов попросил директора «Левши» включить его в списки стажеров на должность тренера-стажера (что является целью деятельности многих сотрудников). Директор утвердил Серова в качестве кандидата на должность стажера. В конце рабочего дня Серов радостно объявляет об этом решении директора сотрудникам фирмы и предлагает данное событие отметить в кафе.

Новость для сотрудников фирмы явилась неожиданной, все были неприятно удивлены. Первым после затянувшегося молчания Серова поздравил Саблин, который потом сразу же ушел. Все остальные также ушли после кратких

поздравлений, сославшись на неотложные дела.

Сотрудники считают данное решение преждевременным, поскольку, по их мнению, в организации есть более опытные специалисты. Больше всех был недоволен Саблин, так как он сам стремился к зачислению в стажеры. Атмосфера в коллективе накаляется.

Через некоторое время при обсуждении договора, который подготовил Саблин, в присутствии других сотрудников фирмы Серов указывает на недостатки данного договора, выражая свое недоумение, как такой опытный юрист, как Саблин, мог допустить столь очевидные, по его мнению, ошибки. Происходит эмоциональная сцена со взаимными оскорблениями.

Саблин тут же идет к директору с заявлением о невозможности работать в организации с Серовым. Серов тоже пишет заявление директору об атмосфере травли и преследования в коллективе, которую поддерживает Саблин.

На следующий день директор вызывает обоих сотрудников к себе и говорит, что их поведение ставит под сомнение его решение о выдвижении их в качестве кандидатов на должность тренера-стажера и предлагает самим решить возникшие противоречия в ближайшее время, в противном случае уволит обоих.

Задания для СРС

1. Разработайте памятку для руководителя организации по прогнозированию конфликтов в коллективе.

2. Разработайте программу исследования с помощью социометрической методики Я. Морено неофициального структурного аспекта социальной группы, социально – психологического климата группы, групповую сплоченность (своей студенческой группы). Выявите проблемы в их взаимоотношениях. Предложите рекомендации по улучшению взаимоотношений и профилактике возможных конфликтов. Составьте отчет о результатах исследования.

Практическое занятие № 10.

Тема: Технологии упреждения конфликтов

Основные понятия: упреждение конфликта, эффективные коммуникации, транзактный анализ Э.Берна, «Я-сообщение», рациональное поведение, индивидуально-психологические и типологические особенности личности, аффирмации, методы психологического воздействия.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность понятия «упреждение конфликта». Его взаимосвязь с понятием «предупреждение».

2. Меры упреждения конфликта.

3. Способы упреждения конфликта.

4. Методы и приемы упреждения конфликта.

5. Отличие способов от методов упреждения конфликтного взаимодействия.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций, «мозгового штурма».

Темы для дискуссии:

«Согласны ли вы со стереотипным представлением, что лучшие собеседники – женщины?»

«Согласны ли с высказыванием Ф.Бэкона: «Истинное знание – это знание, восходящее к причинам любого явления»(в том числе и к причинам конфликта)?

«Критика – средство конфликта или нет?»

Студентам предлагается оценить конкретные ситуации (авт. С.М. Емельянов) на основе транзактного анализа. Ситуации обсуждаются в учебной группе.

Задача 1

Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации.

Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.

Задача 2

Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Руководитель спрашивает у своего заместителя: «Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы исключить опоздания на работу сотрудников?». Заместитель: «У меня есть некоторые соображения по этому поводу».

Задача 3

Проведите транзактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».

Задача 4

Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

Задания для СРС:

1. Заполните таблицу по теме: «Методы психологического воздействия».

Методы психологического воздействия

Название метода	Характеристика	Ситуации использования метода	Эффективность применения в общении

2. Опишите конфликтную ситуацию из вашего жизненного опыта и оптимальные технологии упреждения. Оформите материалы в форме резюме.

Практическое занятие №11.

Тема: Технологии регулирования конфликтного взаимодействия

Основные понятия: регулирование конфликта, уступка, конфронтация, избегание, компромисс, сотрудничество, стратегии тактики конфликтного взаимодействия.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность понятия «регулирование конфликта».
2. Механизмы, алгоритм и приемы регулирования конфликта.
3. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.
4. Модели поведения личности в конфликте.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций.

Темы для дискуссии:

«Можно ли сотрудничество считать универсальной тактикой регулирования конфликта?»

На занятии студенты представляют ситуации конфликтного взаимодействия из художественной, научно-популярной и мемуарной литературы и анализируют созданный ими «Банк использования тактик конфликтного взаимодействия».

Задания для СРС

1. Разработайте программу исследования с помощью методики К. Томаса тактик поведения в конфликте друзей, знакомых, однокурсников. Выявите проблемы в их взаимоотношениях. Предложите рекомендации по улучшению их взаимоотношений.

2. В художественной, научно-популярной и мемуарной литературе достаточно много описано ситуаций конфликтного взаимодействия. Создайте «Банк использования тактик конфликтного взаимодействия», указав автора, название произведения, выходные данные издания, а также тактику конфликтного взаимодействия.

Практическое занятие № 12.

Тема: Технологии разрешения конфликтов

Основные понятия: разрешение конфликта, медиация, переговоры, соглашение, протокол, пакт, конвенция, договор, джентльменское соглашение, декларация, меморандум.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность понятия «разрешение конфликта». Различная трактовка понятия.
2. Принципы разрешения конфликта.
3. Способы, методы и приемы разрешения конфликта. Их отличительные особенности.
4. Технология разрешения конфликтного взаимодействия. Алгоритмизация действий.
5. Основные критерии разрешения конфликта.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций, «мозгового штурма».

Темы для дискуссии:

«Разрешение конфликта- это проблема только самих конфликтующих?»

«Разрешить конфликт- значит, наладить отношения с конфликтующими или нет?»

Анализ конкретных ситуаций (по С.М. Емельянову)

Ситуация 1.

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Ситуация 2

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Примечание. Каждая из предлагаемых ситуаций может иметь несколько вариантов развития. Например, в ситуации 1 — сотрудница, которая встретила вас, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был привезти ей дефицитное лекарство. В ситуации 2 — недоразумение могло возникнуть из-за ошибки машинистки, которая печатала приказ о поощрении.

Ситуация 3

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

Задания для СРС:

1. Заполните таблицу по теме «Стратегии подхода руководителя к разрешению конфликта».

Стратегии подхода руководителя к разрешению конфликта

Название стратегии	Характеристика	Условия эффективного использования стратегии	Примечание

2. Опишите конфликт из вашего жизненного опыта и технологии его разрешения. Материалы представьте в форме резюме.

Практическое занятие № 13.

Тема: Переговоры как метод разрешения конфликтов

Основные понятия: переговоры, манипуляции, переговорный процесс.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность понятия «переговоры», их особенности как метода разрешения конфликта.

2. Основное содержание переговорного процесса.

3. Модели поведения партнеров в переговорном процессе

4. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.

5. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе.

6. Ролевая игра. «Переговоры».

Ролевая игра. «Переговоры»

Целью ролевой игры является оценка сформированности владения навыками бесконфликтного взаимодействия: навыками проявления эмпатии, поддержки и убеждения в процессе общения, нормами взаимодействия, умения устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог. Игра строится по принципу создания ситуации вынужденного сотрудничества, когда для достижения цели (достижения согласия) необходимо установление контакта. Количество участников – вся группа. Если кто-то из студентов не может принимать участие в игре, он становится «наблюдателем». Ход игры. Перед началом игры группа делится на 2 подгруппы («сторонники» и «противники» заданной проблемы). Каждая подгруппа получает инструкции и приступает к их выполнению. Игра считается законченной, когда достигнуты поставленные перед подгруппами задачи. После этого проводится обсуждение хода игры, особенностей переговорных стилей участников игры, взаимная оценка вклада участников. Критерии и шкала оценивания. Те участники, которые, по мнению группы, внесли наибольший вклад в достижение результата (достижение согласия), получают отметку «отлично»,

остальные – «зачтено». Работа наблюдателей оценивается преподавателем на основе участия в обсуждении, сделанных выводов, замечаний. Отметка «не зачтено» ставится в случае, если студент не принимал участие в игре (отсутствовал или сознательно отказывался от участия). В таком случае пропуск ролевой игры «отрабатывается» в установленном порядке.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода ролевой игры «Переговоры».

Задания для СРС

1. Разработайте памятку для руководителя организации по подготовке и проведению переговоров.

2. На основе научных источников и Интернет-ресурсов создайте мультимедийную презентацию о типологии манипуляторов в переговорном процессе и защите от их манипуляций.

3. Создайте мультимедийную презентацию на тему «Национальные стили ведения переговоров».

4. Заполните таблицу на тему: «Стратегии и тактики переговорного процесса».

Стратегии и тактики переговорного процесса

Тип стратегии	Стратегические цели	Факторы стратегии	Используемые тактики (краткая характеристика)

Практическое занятие № 14.

Тема: Использование медиации в разрешении конфликтов

Основные понятия: медиация, медиатор, медиативная деятельность, третья сторона в конфликте: третейский судья, арбитр, посредник, помощник, наблюдатель.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Сущность понятия «медиация».
2. Содержание медиативной деятельности.
3. Тактики взаимодействия медиатора в разрешении конфликта.
4. Факторы результативности медиативной деятельности.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студентов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода дискуссии, анализа конкретных ситуаций.

Темы для дискуссии:

«Медиативная компетентность – это общепрофессиональная или узкоспециальная компетентность психолога?»»

Студентам предлагается провести аналитику конфликта и разработать сценарий проведения медиативных переговоров с субъектами конфликта.

Ситуация.

Ученица 7-го класса Люда, очень развитая девочка, много занимается общественной работой, как-то на перемене она очень метко подметила, что Сережа (способный, но неорганизованный и неответственный в подготовке домашней работы мальчик, но при этом хороший товарищ) очень похож лицом на древнего человека, изображенного в учебнике 7-го класса по истории. Это подхватил класс. У Люды и Сережи начались ссоры.

На уроке английского, отвечая, Люда допустила оплошность. Класс засмеялся. Сережа захохотал громче всех. Люда взяла учебник истории, быстро открыла страницу с древним человеком, показала Сереже. Тот побагровел и в адрес Люды сказал: «Тварь». Люда подошла к нему и ударила по щеке...

Задания для СРС

1. Заполните таблицу на тему: «Алгоритм медиационного процесса».

Алгоритм медиационного процесса

(указать автора алгоритма медиационного процесса)

п/п	№	Цель этапа (стадии)	Содержание этапа (стадии)	Примечание

2. Напишите сюжет конфликта и проведите его аналитику в соответствии с планом:

1. Структурные характеристики конфликта.
2. Динамические характеристики конфликта.
3. Функциональные характеристики конфликта.
4. Типологические характеристики конфликта.
5. Технологии управления конфликтом (упреждения, регулирования, разрешения и прогнозирования).

Практическое занятие № 15.

Тема: Конфликт-менеджмент в организации

Основные понятия: конфликт-менеджмент, управление конфликтом, организационный конфликт.

Основные вопросы (рассматриваемые на занятии):

1. Понятие организации и конфликтов в ней.
2. Классификация конфликтов в организации.
3. Управление организационным конфликтом на основе его аналитики.

Формы и методы проведения занятия, виды учебной деятельности студен-

тов: практическое занятие проводится в форме «круглого стола» с использованием метода анализа конкретных ситуаций и тренинга с использованием метода коллажа.

Студентам предлагается проанализировать и решить ситуационные задачи (авт. С.М. Емельянов).

ЗАДАЧА 1. Ваш подчиненный, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у Вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает Вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно.

В его работе Вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако Ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

ЗАДАЧА 2. Вслед за кратким выговором Вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, Вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме.

В конце разговора Вы поняли, что критика, с которой Вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что Вы предпримите?

ЗАДАЧА 3. Всякий раз, когда Вы ведете серьезный разговор с одной из Ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, Вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, Вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

ЗАДАЧА 4. Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после Ваших замечаний — она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

ЗАДАЧА 5. У Вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом Вам кажется, что Вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что Вы предпримите для изменения ситуации и улучшения работы?

ЗАДАЧА 6. Вы приняли на работу молодого юриста, который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от Вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Тренинговая работа на основе создания коллажа

Участники рассаживаются за общим столом, на котором разложен ватман, клей, различные цветные картинки, рисунки, карандаши, краски. Членам коллектива предлагается выбрать картинку, которая максимально соответствует их ощущению и видению себя в этой группе. Сделав выбор, каждый участник, воспользовавшись клеем, размещает картинку на ватмане таким образом, чтобы продемонстрировать своё положение в команде. Затем можно дополнительно украсить картинку.

Обсуждаемые вопросы:

- Чем вы руководствовались при выборе картинки?
- Насколько расположение картинки соответствует вашему желанию?
- Насколько сложно было выполнять это упражнение?
- В каких ситуациях можно использовать эту работу в организациях?

Задания для СРС

1.Создайте мультимедийную презентацию, характеризующую систему конфликтологических компетенций, необходимых руководителю организации.

2.Создайте интеллект-карту по разделу «Организационно-технологические основы управления конфликтом».

5.Самостоятельная работа студентов (СРС)

Дисциплина «Конфликтология» предполагает, как аудиторную (лекции и практические работы), так и самостоятельную работу студентов.

Для самостоятельной работы обучающихся разработаны следующие учебно-методические материалы:

- рекомендации по организации самостоятельной работы студентов;
- планы практических занятий;
- задания для самостоятельной работы;
- вопросы и тесты.

Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Код формируемых компетенций	Количество часов		Формы контроля
			ОФО	ЗФО	
1. Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	подготовка сообщений и докладов к практическим занятиям, конспектирование источников, описание и аналитика ситуаций, тест	ОК-6 ПК-12	28	48	Устный опрос, круглый стол, отчет о выполнении практических заданий, тест
2. Организационно-технологические основы управления конфликтами	подготовка сообщений и докладов к практическим занятиям, конспектирование источников, описание и аналитика ситуаций, тест	ОК-6 ПК-12 ПК-13	30	48	Устный опрос, круглый стол, отчет о выполнении практических заданий, тест

ВСЕГО	58	96	
-------	----	----	--

6. Оценочные средства по дисциплине

В результате освоения дисциплины «Конфликтология» ОПОП по направлению 37.03.01 Психология обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

–способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

- способность к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества (ПК-12);

- способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13).

Этапы формирования компетенций:

1. Чтение курса лекций по дисциплине (формы и методы – мультимедийные лекция-объяснение, лекция-визуализация, с привлечением формы тематической дискуссии, беседы, анализа конкретных ситуаций). На лекциях формируется способность порождать новые идеи; формулировать и решать задачи, возникающие в ходе учебной деятельности будущего бакалавра; представлять итоги проделанной работы в виде отчетов, докладов, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями.

2. Проведение практических занятий (формы и методы – постановка проблемных познавательных задач, методы активного обучения: «круглый стол», дискуссия).

3. Самостоятельная работа студентов предполагает получение дополнительных знаний в дополнительной литературе и электронных источниках Интернет; подготовку доклада, практических заданий, зачету.

Изучение теоретического материала, с учетом опыта его применения на практических занятиях при устном опросе (собеседовании), при выполнении тестов, индивидуальных заданий, сдаче зачета, способствует формированию выше указанных компетенций.

Форма аттестации результатов изучения дисциплины в соответствии с учебным планом направления 37. 03. 01 Психология – зачет.

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)/ и ее формулировка	Наименование оценочного средства
1	Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки	ОК-6 ПК-12	Устный опрос, круглый стол, отчет о выполнении практических заданий, тест
2	Организационно-технологические основы управления конфликтами	ОК-6 ПК-12 ПК-13	Устный опрос, круглый стол, отчет о выполнении практических заданий, тест

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Зачет

а) типовые задания (вопросы)

Перечень вопросов для зачета

1. Конфликтология как наука. Отрасли конфликтологии. Принципы и методы конфликтологии.
2. Структура и динамика конфликта.
3. Последствия (функции) социального конфликта.
4. Понятие конфликта и подходы к его типологии.
5. Способы упреждения конфликтов.
6. Типы конфликтогенных личностей.
7. Этапы становления конфликтологии как науки.
8. Основные понятия конфликтологии как науки.
9. Противоборство (конкуренция) как тактика (стиль) поведения личности в конфликте.
10. Сотрудничество - эффективный стиль поведения в конфликте.
11. Избегание (уход) как стиль поведения личности в конфликте. Преимущества и недостатки.
12. Уступка (приспособление) как стиль поведения личности в конфликте. Преимущества и недостатки.
13. Стиль поведения личности в конфликте - компромисс. Основные характеристики, преимущества и недостатки.
14. Принципы и методы разрешения конфликтов.
15. Регулирование конфликта: сущность, механизмы, технологии, алгоритм.
16. Способы и приемы разрешения конфликтов.
17. Алгоритм разрешения конфликтов.
18. Основные критерии разрешения конфликта.
19. Стратегии и модели поведения личности в конфликте.
20. Технология медиационного процесса.
21. Технология переговорного процесса.
22. Национальные стили ведения переговоров.
23. Специфика, причины и последствия внутриличностных конфликтов.
24. Сущность, типология и элементы межличностных конфликтов.
25. Причины возникновения, типология и функции межгрупповых конфликтов.
26. Природа, причины и специфика семейных и гендерных конфликтов.
27. Специфика, типология и структура политических конфликтов.
28. Природа, специфика и причины межкультурных конфликтов.
29. Природа, специфика и причины этнических конфликтов.
30. Природа, специфика и типология организационно-трудовых конфликтов.

б) Критерии оценивания компетенций (результатов)

- правильность ответа на вопрос;
- полнота ответа;
- степень понимания содержания предмета;

- логика и аргументированность изложения материала;
- логика и аргументированность изложения;
- приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;
- культура ответа.

в) Описание шкалы оценивания

Устный ответ на зачёте позволяет оценить степень сформированности знаний по различным компетенциям.

Отметка «Зачтено» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «Не зачтено» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части истории;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

6.2.2 Примерные темы докладов

1. Взгляды Эпикура, Гераклита, Аристотеля (VII-II вв. до н.э.) на источники конфликтов.
2. Противоречивые оценки социального конфликта в эпоху Возрождения: Э. Роттердамский, Ф. Бэкон, Н. Макиавелли (1469-1527).
3. Новые подходы к проблеме ненасилия и конфликта в XVII-XVIII вв.: теория Ж.-Ж. Руссо.
4. Идея всепоглощающего конфликта Т. Гоббса (1588-1679).
5. Интегративная (консенсусная) и конфронтационная (конфликтная) парадигма конфликта.
6. Идеи И. Канта (1724-1804) о возможности конфликтного существования.
7. Конфликт как фактор общественного развития в трудах Т. Мальтуса (1766-1834).
8. Конфликтная парадигма К.Маркса.
9. Теория социального дарвинизма (1809-1882).
10. Закон конфликта Г. Спенсера (1820-1903).
11. Взгляды Л. Гумпловича на природу социального конфликта (1838-1909).
12. Социология конфликта Г. Зиммеля (1858-1918) как основа формирования современной конфликтологии.

13. Э. Дюркгейм: конфликт и девиантное поведение личности.
 14. Равновесная парадигма конфликта М. Вебера (1864-1929).
 15. Теория элит В. Парето (1848-1923).
 16. Психоаналитическая концепция З. Фрейда и ее роль в теоретической подготовке возникновения конфликтологии как интегративной отрасли знания.
 17. Неофрейдисты и их вклад в становление конфликтологии: К. Юнг, А. Фрейд, К. Хорни, Э. Фромм, А. Адлер.
 18. Теория возрастных кризисов Э. Эриксона.
 19. Проблема конфликта в экзистенциализме.
 20. Интеграционная модель конфликта Т. Парсонса.
 21. Мотивационные конфликты К. Левина.
 22. Ситуационный подход в изучении конфликтов (М. Дойч, Д. Доллард и др.).
 23. Теория позитивно-функционального конфликта Л. Козера.
 24. Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа.
 25. Общая теория конфликта К. Боулдинга.
 26. Теория структурного насилия И. Галтунга.
 27. Общая теория предупреждения и разрешения конфликтов Д. Бертона.
 28. Исследования ведущих российских ученых в области конфликтологии.
 29. Психология конфликта (Гришина Н.В., Донцов А.И.).
 30. Социология конфликта (Здравомыслов А.Г.).
 31. Проблемы толерантности в конфликте (Шалин М.Н., Асмолов А.С. и др.).
- б) критерии оценивания компетенций (результатов)

Оценивание приобретенных знаний, умений и навыков, осуществляется по шкале «зачтено» – «не зачтено».

– оценка «зачтено» выставляется студенту, если студент в целом раскрыл поставленные в докладе вопросы, доклад отличается актуальностью, новизной, изложение логичное и аргументированное, в работе использованы новейшие информативные данные;

– оценка «не зачтено» выставляется студенту, если студент не раскрыл поставленные в докладе вопросы, изложение не логично, слабо аргументировано, доклад не отличается новизной, в работе не использованы новейшие информативные данные, выводы не отличаются четкостью.

6.2.3 Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Конфликтология» не предусмотрена учебным планом.

6.2.4 Задания по дисциплине

Раздел 1. Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки

- подготовка сообщений и докладов к практическим занятиям,
- конспектирование источников в соответствии с содержанием заданий для самостоятельной работы студентов,

– выполнение индивидуальных заданий для самостоятельной работы (описание и аналитика ситуаций)

Подробно задания для СРС см. в п. 4.2.2. (Планы практических занятий)

Раздел 2. Организационно-технологические основы управления конфликтами

– подготовка сообщений и докладов к практическим занятиям,
– конспектирование источников в соответствии с содержанием заданий для самостоятельной работы студентов,

– выполнение индивидуальных заданий для самостоятельной работы (описание и аналитика ситуаций)

Подробно задания для СРС см. в п. 4.2.2. (Планы практических занятий)

6.2.5 Примерные тестовые задания

а) типовые задания (темы)

Раздел 1. Теоретико-методологический базис конфликтологии как науки

1. Напишите определение понятия «конфликт»:

Конфликт – это....

2. Закончите утверждение, выбрав правильный вариант ответа «Конфликтная ситуация – это...»:

- a) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- b) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- c) стечение условий и обстоятельств, создающих реальную основу для развертывания противостояния или противоборства сторон в форме конфликта;
- d) причина конфликта.

3. Закончите утверждение, выбрав правильный вариант ответа «Конфликтогены – это...»:

- a) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- b) проявления конфликта;
- c) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- d) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- e) поведенческие реакции личности в конфликте.

4. Напишите определение понятия «субъекты конфликта»:

Субъекты конфликта – это ...

5. Закончите утверждение, выбрав правильный вариант ответа «Инцидент – это сигнал...»:

- a) для разрешения противоречия;
- b) к открытому противостоянию;
- c) для ухода от конфликта;
- d) успокоиться.

6. Напишите определение понятия «конфликтность»:

Конфликтность – это ...

7. Закончите утверждение, выбрав правильный вариант ответа «Конфликт влияет на человека ...»:

- a) позитивно;
- b) негативно;
- c) позитивно и негативно;
- d) не оказывает влияния.

8. Напишите определение понятия «объект конфликта»:

Объект конфликта – это...

9. Закончите утверждение, выбрав правильный вариант ответа «Предмет конфликта, это то ...»:

- a) по поводу чего возникло противоборство;
- b) содержание притязаний субъектов конфликта;
- c) что может быть приобретено.

10. Заполните пропуски, написав название этапов динамики конфликта:

a)...; b)эскалация; c)...; d)деэскалация; e)...

11. Напишите определение понятия «конфликтология»:

Конфликтология – это...

12. Заполните таблицу, написав конструктивные и деструктивные функции конфликта:

Конструктивные функции конфликта	Деструктивные функции конфликта
1.	1.
2.	2.

13. Объект конфликтологии – это...

- a) люди;
- b) конфликты в целом;
- c) войны.

14. Предмет конфликтологии – это...

- a) общие закономерности развития и функционирования психики;
- b) общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов;
- c) трагические последствия войн.

15. Курт Левин является основателем теории...

- a) социометрии;
- b) организационных систем;
- c) групповой динамики.

16. Какой науке отводится основополагающая роль в становлении конфликтологии?

- a) психологии;
 - b) медицине;
 - c) политологии;
 - d) все варианты верны.
17. В какой из трех этапов становления отечественной конфликтологии конфликт начинает изучаться как самостоятельное явление в рамках других наук?
- a) первый период (до 1924г.);
 - b) второй период (1924-1992гг.);
 - c) третий период (после 1992г.).
18. Какое отношение к конфликтологии имеют психология, социология, политологи, военные науки, география, искусствоведение, история, медицина, педагогика, правоведение, филология, философия, экономика?
- a) никакого отношения;
 - b) это отрасли отечественной конфликтологии;
 - c) это учебные дисциплины;
 - d) все варианты верны.
19. Что из перечисленного ниже входит в цели отечественной конфликтологии?
- a) создание системы конфликтологического образования в стране, распространение конфликтологических знаний в обществе;
 - b) интенсивное развитие конфликтологической теории – исследование всех конфликтов, выступающих объектом науки;
 - c) организация в России системы практической работы конфликтологов по прогнозированию, предупреждению и урегулированию конфликтов;
 - d) все варианты верны.
20. Какой теории в конфликтологии придерживался Л. Козер?
- a) теории позитивно-функционального конфликта;
 - b) теории конфликтной модели общества;
 - c) общей теории конфликта.
21. Какой теории в конфликтологии придерживался Р. Дарендорф?
- a) теории позитивно-функционального конфликта;
 - b) теории конфликтной модели общества;
 - c) общей теории конфликта.
22. Какой теории в конфликтологии придерживался К. Боулдинг?
- a) теории позитивно-функционального конфликта;
 - b) теории конфликтной модели общества;
 - c) общей теории конфликта.
23. Кто рассматривал конфликт с точки зрения психоаналитического подхода?
- a) Г. Зиммель;

- b) Р. Дарендорф;
 - c) В.И. Ленин;
 - d) З. Фрейд;
 - e) Л. Козер.
24. Кто считается родоначальником функциональной теории конфликта?
- a) Г. Зиммель;
 - b) Р. Дарендорф;
 - c) Л. Козер;
 - d) К. Боулдинг;
 - e) Ж.-Ж. Руссо.
25. Назовите цели конфликтологии:
- a) исследование всех конфликтов, выступающих объектом науки;
 - b) интенсивное развитие конфликтологической теории;
 - c) создание системы конфликтологического образования в стране;
 - d) пропаганда конфликтологических знаний в обществе;
 - e) реабилитация участников конфликта.
26. Укажите, чем обусловлены объективные причины конфликта:
- a) нехваткой ресурсов;
 - b) отсутствием власти;
 - c) духовным обнищанием;
 - d) крахом идеологии;
 - e) силой власти.
27. Укажите субъективные причины конфликта:
- a) психология человека;
 - b) духовные основы личности;
 - c) экономические потребности.
28. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения – это...
- a) внутриличностный конфликт;
 - b) межличностный конфликт;
 - c) признак экстравертности;
 - d) признак интровертности.
29. Крайне деструктивный выход из внутриличностного конфликта – это...
- a) интроекция;
 - b) суицид;
 - c) фрустрация.
30. Перечислите показатели внутриличностного конфликта:
- a) состояние когнитивной сферы;

- b) состояние эмоциональной сферы;
 - c) состояние поведенческой сферы;
 - d) интегральные показатели;
 - e) обобщенные показатели.
31. Перечислите основные противоречия, вызывающие внутренний конфликт:
- a) противоречие между потребностью и социальной нормой;
 - b) противоречие мотивов, интересов и потребностей;
 - c) противоречие социальных ролей;
 - d) противоречие моральных норм;
 - e) противоречие социальных ценностей и норм.
32. Чем обусловлены внешние причины внутриличностного конфликта:
- a) положением личности в группе;
 - b) положением личности в государстве;
 - c) положением личности в организации;
 - d) положением личности в семье;
 - e) положением личности в обществе.
33. Перечислите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся состояния самой личности:
- a) прекращение развития личности, начало деградации;
 - b) психическая и физиологическая дезорганизация личности;
 - c) снижение активности и эффективности деятельности;
 - d) состояние сомнения, психической подавленности, тревожности;
 - e) общая депрессия;
 - f) появление агрессии или, напротив, покорности в поведении человека;
 - g) появление неуверенности в своих силах, чувства неполноценности и никчемности;
 - h) разрушение смыслообразующих жизненных ценностей и утрата самого смысла жизни.
34. Перечислите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся взаимодействия личности с другими людьми в группе:
- a) деструкция существующих межличностных отношений;
 - b) неожиданное обособление личности в группе;
 - c) повышенная чувствительность к критике;
 - d) пугающая информация;
 - e) девиантное поведение;
 - f) неожиданные, нелогичные вопросы;
 - g) ответы невпопад;
 - h) жесткий формализм;
 - i) поиск виноватых.

35. Перечислите положительные последствия внутриличностного конфликта:
- способствует мобилизации ресурсов личности;
 - помогает самопознанию личности и выработке ее адекватной самооценки;
 - закаляет волю и укрепляет психику человека;
 - является средством и способом саморазвития и самоактуализации личности;
 - дает личности ощущение полноты жизни;
 - делает личность внутренне богаче, ярче и полноценнее.
36. Что является основанием для деления конфликтов на семейные, производственные, бытовые и политические?
- сфера жизнедеятельности человека;
 - длительность конфликта;
 - интенсивность;
 - факторы, влияющие на структуру и динамику конфликта.
37. Конфликты между сотрудниками одного уровня в структуре организации – это...
- конфликты по горизонтали;
 - трудовые споры;
 - конфликты по вертикали;
 - конфликты интересов.
38. С чего начинается любой этнонациональный конфликт?
- с этнической напряженности;
 - с межнациональной разобщенности;
 - с этнонациональной вражды;
 - с этнонациональных разногласий;
 - с этнических споров.
39. Укажите основные виды внутриличностных конфликтов человека.
- _____;
 - _____;
 - _____;
 - _____;
 - _____.
40. По каким причинам внешние действующие силы вовлекаются во внутренний конфессиональный конфликт?
- наличие религиозных сородичей за рубежом;
 - идеологическая общность;
 - геополитические соображения государств традиционного и нового зарубежья;

- d) включение во внутригосударственные конфликты мирового сообщества в лице ООН, ОБСЕ и других структур;
- e) миграции;

Раздел 2. Организационно-технологические основы управления конфликтами

1. Признание реальности конфликтуемыми сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание:
 - a) прогнозирования конфликта;
 - б) предупреждения конфликта;
 - в) стимулирования конфликта;
 - г) регулирования конфликта;
 - д) разрешения конфликта.
2. Институционализация конфликта — это-
 - a) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
 - б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
 - в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта,
 - г) достижение соглашения между конфликтуемыми сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;
 - д) обращение к медиатору.
3. Легитимизация конфликта — это:
 - a) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта,
 - б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
 - в) достижение соглашения между конфликтуемыми сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил поведения в конфликте;
 - г) обращение к медиатору;
 - д) придание конфликту широкую огласку.
4. Конфронтация как стиль поведения в конфликте выбирается в том случае, когда:
 - a) есть силы: власть, авторитет, связи;
 - б) есть уверенность, что вариант решения беспроигрышен;
 - в) нет другого решения;
 - г) проблема имеет большое значение;
 - д) предмет разногласия незначителен;
 - е) столкновение происходит между равными по рангу субъектами.
5. Уклонение от конфликта используется преимущественно тогда, когда:
 - a) проблема конфликта не является существенной;
 - б) чувствуется неправомерность;
 - в) необходимо выиграть время;
 - г) необходимо избегать дальнейших контактов;
 - д) нет опыта конфликтного противостояния;
 - е) необходимо избежать конфликта;

- ж) можно добиться результата неконфликтным путем.
6. Уступка как стиль поведения в конфликте, выбирается тогда, когда:
 - а) субъект конфликта не уверен в своих силах;
 - б) высокий статус субъекта;
 - в) важнее спокойствие, хорошие отношения;
 - г) нет особой выгоды от конфликта;
 - д) нет сил, чтобы отстаивать свои интересы;
 - е) необходим тактический шаг для достижения большой цели.
 7. Компромисс как вынужденное взаимное удовлетворение при разрешении конфликта применим тогда, когда:
 - а) необходимо сохранить хорошими межличностные отношения;
 - б) нет времени для кардинального решения проблемы;
 - в) приходится отказаться от конфликта;
 - г) не нужен выигрыш;
 - д) заинтересованность сторон равная;
 - е) нет способа решить проблему.
 8. Сотрудничество как стиль поведения в конфликте выбирается тогда, когда:
 - а) проблема важная и есть время и силы для ее решения;
 - б) есть навыки обсуждения спорных вопросов;
 - в) партнеры равны по рангу;
 - г) есть желание найти взаимовыгодное решение;
 - д) есть доверие друг к другу при учете взаимных потребностей.
 9. Содержание управления конфликтами включает:
 - а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
 - б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
 - в) прогнозирование, регулирование, разрешение;
 - г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;
 - д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.
 10. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель - выигрыш за счет проигрыша оппонента?
 - а) «Выигрыш—выигрыш»;
 - б) «Выигрыш—проигрыш»;
 - в) «Проигрыш—проигрыш»;
 - г) «Проигрыш—выигрыш»;
 - д) «Выигрыш—проигрыш» и «Проигрыш—выигрыш».
 11. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель - уход от конфликта, уступая оппоненту ?
 - а) «Выигрыш—выигрыш»;
 - б) «Выигрыш—проигрыш»;
 - в) «Проигрыш—проигрыш»;
 - г) «Проигрыш—выигрыш»;
 - д) «Выигрыш—проигрыш» и «Проигрыш—выигрыш».

12. Какая из тактик в переговорном процессе характеризуется совокупностью таких приемов как: критика конструктивных положений партнера, использование неожиданной информации, обман, угроза, блеф?

- а) «Видимого сотрудничества»;
- б) «Дезориентации партнера»;
- в) «Провокации чувства жалости у партнера»;
- г) «Ультимативная тактика»;
- д) «Выжимания уступок».

13. Создание объективных условий и субъективных предпосылок, способствующих разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами, - это...

- а) предупреждение конфликта;
- б) разрешение конфликта;
- в) деструктивные последствия;
- г) избегание конфликта.

14. Какие существуют виды разрешения конфликта?

- а) полное разрешение;
- б) неполное разрешение;
- в) частичное разрешение.

15. Укажите основной позитивный метод разрешения конфликта:

- а) спор;
- б) сопереживание;
- в) переговоры.

16. Совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и разрешение проблемы, - это..

- а) разрешение конфликта;
- б) затухание конфликта;
- в) манипуляторство;
- г) замораживание конфликта.

17. Перечислите разновидности конфликтных личностей:

- а) конфликтная личность демонстративного типа;
- б) конфликтная личность неуправляемого типа;
- в) целенаправленно конфликтный тип личности.

18. Перечислите способы разрешения трудовых конфликтов:

- а) административные;
- б) педагогические;
- в) авторитарные;
- г) социальные;
- д) экономические.

19. Перечислите общие правила разрешения этнонациональных конфликтов:

- а) легитимизация конфликта;
- б) институализация конфликта;
- в) перевод конфликта в юридическую плоскость;
- г) введение института посредничества;
- д) информационное обеспечение урегулирования конфликта.

20. Перечислите условия урегулирования конфессиональных конфликтов:

- а) придание нормативности межконфессиональным отношениям;
- б) восстановление режима устойчивого развития;
- в) деполитизация конфликта;
- г) гармонизация соотношения секуляризма и целостного религиозного мировоззрения;
- д) исключение религиозных групп из общественного развития.

б) критерии оценивания компетенций (результатов)

осуществляется по системе «зачтено-не зачтено».

в) описание шкалы оценивания

- оценка «зачтено» ставится при выполнении, не менее 60% заданий;

- оценка «не зачтено» ставится при невыполнении, более 40% заданий.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Компетенции по дисциплине «Конфликтология» формируются последовательно в ходе проведения лекционных и практических занятий, а также в процессе выполнения студентами заданий в процессе самостоятельной работы.

Для контроля знаний студентов используется устный опрос, тестовые задания, содержание которых предполагает использование комплекса знаний, умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно определить правильное решение.

Собеседование – оценочное средство, организованное как беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с выполнением программы учебной дисциплины на разных этапах ее выполнения, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критериями оценки ответа при собеседовании являются:

– качество ответа (общая композиция, логичность, убежденность, общая эрудиция);

– ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убежденность.

б) описание шкалы оценивания

«зачтено» ставится за ответы полные или частично полные с приведением примеров и / или пояснений

«не зачтено» – отказ от ответа или нет ответа

Индекс и Наименование компетенции (в соответствии с ФГОС ВО (ВО))	Признаки проявления компетенции/ дескриптора (ов) в соответствии с уровнем формирования в процессе освоения дисциплины
ОК-6 ПК-12 ПК-13	<p style="text-align: center;">недостаточный уровень:</p> <p>Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p> <p style="text-align: center;">пороговый уровень:</p> <p>Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний.</p>

	<p>Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p> <p style="text-align: center;">продвинутый уровень:</p> <p>Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p> <p style="text-align: center;">высокий уровень:</p> <p>Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.</p>
--	---

Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценивания
<p style="text-align: center;">«высокий»</p> <p>Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>	Зачтено	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы
<p style="text-align: center;">«продвинутый»</p> <p>Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	Зачтено	<p style="text-align: center;">Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины;

		<p>- наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам.</p> <p>Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.</p>
<p>«пороговый»</p> <p>Компетенции сформированы.</p> <p>Сформированы базовые структуры знаний.</p> <p>Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.</p> <p>Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	Зачтено	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.
<p>«недостаточный»</p> <p>Компетенции не сформированы.</p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p>	Не зачтено	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.

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

а) основная учебная литература:

1. Зеленков, М.Ю. Конфликтология : учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 324 с. : табл. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01918-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906>

б) дополнительная учебная литература:

2. Бобрешова, И.П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И.П. Бобрешова, В.К. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации. - Оренбург : ОГУ, 2015. - 102 с. : табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7410-1190-4 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981>

3. Дмитриев, А.В. Конфликтология: учеб. пособие для вузов / А.В. Дмитриев. - М.: Гардарики, 2000.- 15 экз.

4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>

5. Конфликтология: учебное пособие (курс лекций) / сост. С.Ю. Иванова, С.В. Попова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 176 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9296-0776-9 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458026>

6. Конфликтология: учебник для вузов / под ред. В.П. Ратникова. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 11 экз.

7. Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил., схемы. - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531 - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>

8. Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / под ред. С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>

ЭБС VOOK.ru – <https://www.book.ru/>

Открытый образовательный видеопортал UniverTV.ru.

<http://univertv.ru/video>

Научный журнал «Вопросы психологии» с основополагающими статьями, доступно содержание номеров с 1993 по 2002 гг. и публикации журнала за 1995-1999 гг.; имеется тематическая подборка статей - <http://www.voppsy.ru>

Психологическая библиотека. Библиотека психологической литературы, новости психологии, тесты, календарь событий и знаменательных дат, связанных с психологией, а также словарь персоналий «Кто есть, кто в психологии» - <http://www.psychology.ru/library/>

Classics in the History of Psychology. Полнотекстовая коллекция исторически значимых произведений по психологии и смежным дисциплинам - <http://psychclassics.yorku.ca/>

Флогистон. Материал подготовлен студентами и аспирантами психологического факультета МГУ. Представлена самая разная литература по психологии - от авторских статей до канонических текстов. - <http://flogiston.ru/library>

Библиотека My Word.ru. Психологическая библиотека. Содержит большую коллекцию книг по различным отраслям психологии и психотерапии: учебники, монографии, методические материалы. - <http://psylib.myword.ru/>

SYLIB: Психологическая библиотека "Самопознание и саморазвитие". Полные тексты публикаций по психологии, философии, религии, культурологии. Подборка ссылок на ресурсы Интернета, связанные с психологией и смежными областями знания. - <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm>

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>

База по Социальным Наукам. Охват 1 747 журналов. Глубина поиска с 1956 года. - [Social Sciences Citation Index](#)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Общие рекомендации студентам

Самостоятельная работа студентов по дисциплине предполагает глубокую проработку ими тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются:

- изучение учебной литературы;
- подготовка сообщений и докладов к семинарским занятиям;
- выполнение практических заданий;
- самоподготовка по вопросам;
- подготовка к зачету.

В процессе изучения данной дисциплины учитывается посещаемость лекций, оценивается активность студентов на практических занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, творческих заданий и презентаций докладов. По окончании изучения дисциплины проводится зачет по предложенным вопросам.

Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачету, а сам зачет становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студента.

Студент, показавший высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками по предложенному вопросу, считается успешно освоившим учебный курс. В случае большого количества затруднений при раскрытии зачетного вопроса, студенту предлагается повторная подготовка и передача.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования:

- 1) посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой;
- 2) все рассматриваемые на семинарских занятиях вопросы обязательно фиксировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе;

- 3) обязательно выполнять все предлагаемые задания;
- 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту;
- 5) в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Методические рекомендации для студентов по работе с литературой

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной литературы. Основная функция учебников – ориентировать студента в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

В процессе работы с учебной и научной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (т.е. создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных, значимых мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение проблемных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы, которые содержат и доказательства).

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы студента, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Читать эту литературу нужно по принципу: «идея, теория, метод в одной, в другой и т.д. книгах». Во всех случаях рекомендуется рассмотрение теоретических вопросов не менее чем по трем источникам. Изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Именно этот блок, наряду с выполнением практических заданий является ведущим в структуре самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к практическим занятиям при изучении дисциплины

В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. В ходе семинарского занятия внимательно слушать выступления своих однокурсников. При необходимости задавать им уточняющие вопросы. Принимать активное участие в обсуждении учебных вопросов: выступать с докладами, обзорами научных статей, отдельных публикаций периодической печати, касающихся содержания

темы семинарского занятия. В ходе своего выступления использовать технические средства обучения, сопровождать выступление мультимедийной презентацией. С целью более глубокого усвоения изучаемого материала задавать вопросы преподавателю. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. После подведения итогов семинара устранить недостатки, отмеченные преподавателем.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к лекционным занятиям по дисциплине

Умение сосредоточенно слушать лекции, активно воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Приступая к изучению новой учебной дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке института, там же получить рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками. Слушание и запись лекций – сложные виды учебной деятельности. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим студентом. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места учебного материала, определения, следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы при изучении дисциплины

Важным видом работы студента при изучении данной дисциплины является самостоятельная работа. Она должна носить творческий и планомерный характер. Нельзя опираться только на тот материал, который был озвучен в ходе лекций или практических занятий, необходимо закрепить его и расширить в ходе самостоятельной работы. Наибольший эффект достигается при использовании «системы опережающего чтения», то есть предварительного самостоятельного изучения материала следующей лекции.

Рекомендации к подготовке докладов. Доклад – это сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать

материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

2. Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме занятия.

3. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания.

4. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

5. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут.

6. Студент в ходе работы по презентации доклада, отрабатывает умение ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей.

7. Студент в ходе работы по презентации доклада, отрабатывает умение самостоятельно обобщить материал и сделать выводы в заключении.

8. Студент обязан подготовить и выступить с докладом в строго отведенное время преподавателем, и в срок.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к текущей и промежуточной аттестации при изучении дисциплины

Текущий контроль проводится в течение семестра по итогам выполнения заданий для самостоятельной работы, тестирования, участия в семинарских занятиях, подготовке докладов и т.д. Текущий контроль успеваемости студентов является постоянным, осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы.

Рекомендуется так организовать свою учебу, чтобы перед первым днем начала сессии были выполнены все практические работы, сданы все задания, предложенные для самостоятельной работы, выполнены другие предусмотренные программой работы,

При подготовке к зачету повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносившихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

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

Перечень программного обеспечения

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет Microsoft Office (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint) программа для просмотра и чтения файлов PDF Adobe Acrobat Reader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах Adobe Flash Player, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro,

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/> ;

ЭБС VOOK.ru – <https://www.book.ru/>

Открытый образовательный видеопортал UniverTV.ru.
<http://univertv.ru/video>

Научный журнал «Вопросы психологии» с основополагающими статьями, доступно содержание номеров с 1993 по 2002 гг. и публикации журнала за 1995-1999 гг.; имеется тематическая подборка статей - <http://www.voppsy.ru>

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>

База по Социальным Наукам. Охват 1 747 журналов. Глубина поиска с 1956 года.- [Social Sciences Citation Index](#)

База профессиональных данных «Мир психологии» - <http://psychology.net.ru/>

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

Институт располагает специальными помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное специализированной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Мультимедийное оборудование: персональные компьютеры с подключением Интернет; мультимедиа-проектор с экраном; копировальная техника.

12. Иные сведения и (или) материалы

12.1 Образовательные технологии

В процессе обучения по дисциплине «Конфликтология» применяется компетентностный подход, который акцентирует внимание на результате образования. В качестве результата образования выступает способность выпускника действовать в ситуациях различного характера, а не сумма усвоенной информации. Используемые в процессе обучения дисциплины образовательные технологии, направлены на оптимизацию и повышение эффективности учебной работы студента в целях формирования у него необходимых конечных результатов обучения, т.е. компетенций.

Для достижения поставленных целей изучения дисциплины используются традиционные и нетрадиционные образовательные технологии, при этом основными формами являются лекции и семинарские занятия.

При изложении учебного материала лекторы используют как традиционные, так и нетрадиционные формы проведения лекций. В частности, используются такие формы, как:

1. *Традиционная лекция* – устное систематическое и последовательное изложение материала по какой-либо проблеме, теме вопроса и т.п. Студент воспринимает информацию на лекции, затем осознает ее, после чего преобразует ее снова в слова в виде конспекта лекции. Конспект является продуктом мышления обучающегося. Целью традиционной лекции является подача обучающимся современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной проблеме или теме.
2. *Проблемная лекция* начинается с вопросов или с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения. Целью проблемной лекции является усвоение студентами теоретических знаний, развитие теоретического мышления; формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации будущего профессионала.
3. *Лекция визуализация* подразумевает использование принципа наглядности, т.е. подача лекционного материала в визуальной форме с использованием

технических средства обучения (слайды, презентации и т.п.) или с использованием специально изготовленных схем, рисунков, чертежей и т.п. Представленная таким образом информация должна обеспечить систематизацию имеющихся у студентов знаний. В зависимости от содержания учебного материала могут использоваться различные виды визуализации – натуральные, изобразительные, символические, схематические и т.п.

4. *Лекция пресс-конференция* проводится в форме близкой к проведению собственно пресс-конференции. Преподаватель называет тему конкретной лекции и просит студентов письменно или устно задавать ему интересующие их вопросы по данной теме. Изложение материала строится не как ответ на каждый заданный вопрос, а в виде связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются и акцентируются соответствующие ответы. В завершение лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов как отражения своих знаний и интересов слушателей.

5. *Лекция беседа* или «диалог с аудиторией» предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. В основе лекции-беседы лежит диалогическая деятельность, что представляет собой наиболее простую форму активного вовлечения студентов в учебный процесс. Диалог требует постоянного умственного напряжения, мыслительной активности студента.

6. *Лекция-дискуссия* предполагает, что преподаватель при изложении лекционного материала организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами. Лекция-дискуссия активизирует познавательную деятельность аудитории и позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов.

Семинарские занятия по учебной дисциплине «Психология личности» проводятся с целью закрепления знаний, полученных студентами на других лекциях и (или) в ходе самостоятельной работы со специальной и (или) дополнительной литературой, выяснения сложных и дискуссионных вопросов теории и практики. По отдельным темам семинарских занятий предусмотрено подготовка докладов и выполнение тестов. В рамках реализации компетентного подхода в процессе обучения дисциплине предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Помимо традиционных форм усвоения накопленных ранее знаний при изучении дисциплины используются активные методы обучения, которые позволяют активизировать мышление студентов, вовлечь их в учебный процесс; стимулируют самостоятельное, творческое отношение студентов к предмету; повышают степень мотивации и эмоциональности; обеспечивают постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей с помощью прямых и обратных связей. В частности, используются такие формы, как:

1. *Традиционное занятие* – сложная форма организации практического занятия, по заранее определенной теме или группе вопросов, способствующая закреплению и углублению теоретических знаний и практических навыков студен-

тов, развитию навыков самостоятельной работы с нормативными, учебными и литературными источниками, обмена взглядами, знаниями, позициями, точками зрениями.

2. *Проектирование* – позволяет формировать личностные качества студентов, которые развиваются лишь в деятельности и не могут быть усвоены вербально (умение работать в коллективе, брать ответственность за выбор, решение, разделять ответственность, анализировать результаты деятельности, вырабатывается свой собственный аналитический взгляд на информацию и т.д.).

3. *Групповая дискуссия (групповое обсуждение)* используется для выработки разнообразных решений в условиях неопределенности или спорности обсуждаемого вопроса. Предметом групповой дискуссии, могут быть: спорные вопросы из области профессиональной деятельности участников дискуссии; противоречивые интересы участников группы; проблемные ситуации, в том числе предложенные к обсуждению самими участниками групповой работы; совместные или привнесенные проекты, модели, типологии; разнообразные технологии и пути их применения.

4. *Анализ конкретной ситуации* является одним из наиболее эффективных и распространенных методов организации познавательной деятельности студентов. Ситуация – это совокупность фактов и данных, определяющих то или иное явление или казус. Возможен случай, когда ситуация, кроме материала для анализа, содержит и проблемы, требующие решения. Анализ и разрешение ситуации осуществляется методом разбора.

12.2 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется кафедрой на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

– выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
– надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

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

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	– в печатной форме; – в форме электронного документа;
С нарушением зрения	– в печатной форме увеличенным шрифтом; – в форме электронного документа; – в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме; – в форме электронного документа; – в форме аудиофайла.

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление

информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

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

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья. В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в институте.

В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальных залах, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения.

Обучающимся предоставляются следующие услуги:

- выдача литературы в отделах обслуживания;
- индивидуальное чтение плоскочечной литературы чтецом;
- консультации для незрячих пользователей по работе на компьютере с брайлевским дисплеем, по работе в Интернет;

- предоставление незрячим пользователям возможностей самостоятельной работы на компьютере с использованием адаптивных технологий;
- проведение практических занятий по обучению использованию традиционного и электронного каталогов и библиотечно-библиографических баз данных (в т. ч. удаленных);
- прокат тифломагнитофонов, тифлофлэшплееров.

13. Лист регистрации изменений

№	Дата внесения изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	Содержание изменения
1	25.05.2016	№ 9 от «25» мая 2016 года	Утверждена и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (Бакалавр), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 946 от 07.08.2014 года.
2	01.09.2017	№ 1 от «01» сентября 2017 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ
3	30.08.2018	№ 1 от «30» августа 2018 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ
4	30.06.2019	№ 10 от «30» июня 2019 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ
5	27.06.2020	№ 10 от «26» июня 2020 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ