Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ КемГУ
Дата и время: 2025-04-23 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50310dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

К.М.05.06 Психология конфликта

Код, название дисциплины

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки
«Практическая психология»

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Год набора 2022

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

В РПД К.М.05.06 Психология конфликта

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:
утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2022 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

направленность (профиль) подготовки / «Практическая психология»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики

протокол № 7 от 14.03.2024 г. Алонцева А. И. / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

Оглавление

1 Цель дисциплины. 4
1.1 Формируемые компетенции 4
1.2 Дисциплины и практики, формирующие компетенцию 4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине 6
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. 8
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины. 8
3.1 Учебно-тематический план 8
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы 9
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. 13
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины 13
5.1 Учебная литература 14
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины 14
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 15
6. Иные сведения и (или) материалы 15
6.1.Примерные темы письменных учебных работ 15
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации 21

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата (далее - ОПОП):

ПК-1 Способен проводить психологическую и психофизиологическую диагностику и применять знания современной психологии и психофизиологии для решения профессиональных задач в социальной сфере;

ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Профессиональная	Психологическая и психофизиологическая диагностика	ПК-1 Способен проводить психологическую и психофизиологическую диагностику и применять знания современной психологии и психофизиологии для решения профессиональных задач в социальной сфере
Профессиональная	Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере

1.2 Дисциплины и практики, формирующие компетенцию

Таблица 2 – Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП

ПК-1 Способен проводить психологическую и психофизиологическую диагностику и применять знания современной психологии и психофизиологии для решения профессиональных задач в социальной сфере	ПК-1.1 Применяет способы психологической диагностики в социальной сфере ПК-1.2 Применяет знания современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-1.3 Применяет способы психофизиологической диагностики в социальной сфере ПК-1.4 Применяет знания современной психофизиологии для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-1.5 Диагностирует состояние и динамику психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании.	К.М.04.03 Психофизиология, 1,2 сем, 4 з.е. К.М.04.06 Нейропсихология, 3 сем, 5 з.е. К.М.04.11 Психология здоровья, 5 сем, 3 з.е. К.М.04.13 Психогенетика, 7 сем, 3 з.е. К.М.04.14 Дифференциальная психология, 1 сем, 2 з.е. К.М.04.15 Специальная психология, 4 сем, 2 з.е. К.М.04.ДВ.01.01 Психология девиантного и аддиктивного поведения, 7 сем, 5 з.е. К.М.04.ДВ.01.02 Психология агрессивного поведения, 7 сем, 5 з.е. К.М.04.ДВ.02.01 Психология социальной работы, 9 сем, 2 з.е. К.М.04.ДВ.02.02 Социально-психологические проблемы безопасности труда, 9 сем, 2 з.е. К.М.05.06 Психология конфликта, 5 сем, 3 з.е. К.М.05.09 Психология общения, 6 сем, 4 з.е. К.М.05.10 Психология управления, 6 сем, 4 з.е. К.М.06.02(П) Производственная практика в профильных организациях, 8 сем, 6 з.е. К.М.06.03(Пд) Преддипломная практика, 9 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем, 6 з.е.
ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере	ПК-2.1 Разрабатывает коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.2 Проводит коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.3 Оценивает результатив-	К.М.04.03 Психофизиология, 1,2 сем, 4 з.е. К.М.04.06 Нейропсихология, 3 сем, 5 з.е. К.М.04.ДВ.02.01 Психология социальной работы, 9 сем, 2 з.е. К.М.04.ДВ.02.02 Социально-психологические проблемы безопасности труда, 9 сем, 2 з.е. К.М.05.04 Психология стресса и стрессоустойчивого поведения, 4 сем, 3 з.е. К.М.05.06 Психология конфликта, 5 сем, 3 з.е.

	ность коррекционно-развивающих программ, направленных на решение профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.4 Разрабатывает и реализует программы профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения ПК-2.5 Оценивает результативность программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения	К.М.05.09 Психология общения, 6 сем, 4 з.е. К.М.05.ДВ.01.01 Методы профилактики профессиональной деформации, 6 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.01.02 Организация и содержание психологической помощи, 6 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.02.01 Тренинг личностного роста, 8 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.02.02 Тренинг профессионального самопознания, 8 се, 5 з.е. К.М.06.02(П) Производственная практика в профильных организациях, 8 сем, 6 з.е. К.М.06.03(Пд) Преддипломная практика, 9 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем, 6 з.е.

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ПК-1 Способен проводить психологическую диагностику и применять знания современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере	ПК-1.1 Применяет способы психологической диагностики в социальной сфере ПК-1.2 Применяет знания современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере	**Знать**: - основы современной психологии - способы психологической диагностики - способы применения знаний современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере **Уметь**: - правильно использовать знания основ современной психологии - правильно применять способы психологической диагностики - правильно применять знания современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере **Владеть** - навыками применения способов

		психологической диагностики в социальной сфере - навыками применения знаний современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере
ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере	ПК-2.1 Разрабатывает коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.2 Проводит коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере	**Знать**: - основные способы разработки коррекционно-развивающих программ - основные способы проведения коррекционно-развивающей работы для решения профессиональных задач в социальной сфере в социальной сфере **Уметь**: - правильно разрабатывать коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере - правильно проводить коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере **Владеть** - навыками разработки коррекционно-развивающих программ для решения профессиональных задач в социальной сфере - навыками проведения коррекционно-развивающей работы для решения профессиональных задач в социальной сфере

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине	Объём часов по формам обучения
	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	34
Аудиторная работа (всего):	34
в том числе:	
лекции	4
практические занятия, семинары	30
практикумы	
лабораторные работы	
в интерактивной форме	10
в электронной форме	
Внеаудиторная работа (всего):	
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
подготовка курсовой работы /контактная работа	
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)	
творческая работа (эссе)	
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	74
4 Промежуточная аттестация обучающегося **- зачет**	5 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очно-заочной формы обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость *(всего час.)*	Трудоемкость занятий (час.) ОЗФО			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		
Семестр 5						
	1.*Общая характеристика психологии конфликта как науки*	**24**	**0**	**6**	**18**	
1.1	Методологические основы и история психологии конфликта	24	0	6	18	Груп.дискуссия, делов. игра
	2.Теоретические основы психологии конфликта	**26**	**0**	**6**	**20**	Тест 1
2.1	Причины конфликтов и конфликтных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия	12	0	2	10	Кейс-задания
2.2	Структура и динамика конфликтов	14	0	4	10	Кейс-задания
	3.Виды конфликтов	**28**	**2**	**6**	**20**	Тест 2

3.1	Внутриличностный конфликт	8	0	2	6	Деловая игра
3.2	Межличностный конфликт	10	0	2	8	Кейс-задания
3.3	Групповые конфликты	10	0	2	8	Кейс-задания
4	***Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности***	**30**	**2**	**6**	**22**	Тест 3
4.1	Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтной ситуации в процессе профессиональной деятельности	10	0	2	8	Ситуационные задания
4.2	Стратегии и тактики разрешения конфликтов, личность в конфликте	8	0	2	6	Отчет по результатам самодиагностики
4.3	Диагностика конфликтных видов взаимодействия в трудовых коллективах	12	2	2	8	Защита, программы эмпирического изучения конфликтов, инд. задания Итоговый тест
5	Промежуточная аттестация – **зачет**					**Зачет**
	Всего:	**108**	**4**	**30**	**70**	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	Семестр 5	
Содержание лекционного курса		
1	**1.*Общая характеристика психологии конфликта как науки***	
1.	Методологические основы и история психологии конфликта	Введение в психологию конфликта: объект, предмет, цель, задачи, принципы, основные направления, отрасли науки. Основные теоретические подходы, обеспечивающие сбор данных о конфликте: структурно-функциональный, процессуально-динамический, типологизации, прогностический. Методы психологии конфликта: методы изучения и оценки личности, методы изучения и оценки социально- психологических явлений в группах, методы диагностики и анализа конфликта, методы управления конфликтами. Основные понятия психологии конфликта: конфликт и конфликтная ситуация, участники конфликта, оппонент, эскалация конфликта, инцидент, конфликтная личность. Предпосылки формирования и становления науки о конфликте: этапы развития, социология и психология конфликта, современные направления и тенденции.
	2.Теоретические основы психологии конфликта	
2	Причины конфликтов и конфликтных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия	Признаки конфликта и конфликтной ситуации. Причины возникновения конфликтов: общие и частные; объективные и субъективные. Механизмы развития конфликтов: зависимость конфликта от конфликтогенов, от конфликтной ситуации и инцидента, от нескольких конфликтных ситуаций. Функции конфликтов: деструктивные и конструктивные. Последствия конфликтов: позитивные и негативные. Границы

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		конфликтов
3	Структура и динамика конфликтов	Субъекты конфликта их типология. Предмет и объект конфликта. Типы объектов конфликта. Различия между объектом и предметом конфликта. Образ конфликтной ситуации, её виды. Мотивы конфликта. Позиции конфликтующих сторон. Границы конфликтов. Конфликт как целостная динамическая система. Основные этапы развития конфликта: латентный период (возникновение проблемной ситуации, осознание проблемной ситуации, попытки сторон разрешить проблемную ситуацию неконфликтными способами, возникновение предконфликтной ситуации); открытый период (инцидент, эскалация, сбалансированное противодействие, завершение) После-конфликтный период. Фазы конфликта. Характеристика динамики конфликта
	3. ***Виды конфликтов***	
4	Внутриличностный конфликт	Классификации конфликтов. Основные типы конфликтов, их влияние на основных участников и социальное окружение. Общая характеристика внутриличностного конфликта. Научное обоснование внутриличностного конфликта в теориях зарубежных и отечественных психологов (З.Фрейда, А.Маслоу, К.Левина, В.Франкла, А.Леонтьева, В.Мясищева, и др.) Типы внутриличностных конфликтов, причины, последствия. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов, их проявление в профессиональной деятельности
5	Межличностный конфликт	Понятие, особенности, виды; содержательный и психологический аспекты, причины межличностных конфликтов, их проявления в профессиональной деятельности. Социально-психологическое содержание проблемы личности, группы, организации.
6	Групповые конфликты	Конфликты между личностью и группой, межгрупповые конфликты. Особенности и виды конфликтов, особенности их формирования и развития; организационные, трудовые, инновационные, национальные и др.; причины, механизмы возникновения, формы проявления, влияние на состояние личности, профессиональную деятельность. Психологические знания для решения проблем, связанных с «человеческим фактором».
	4.Предупреждение и управление конфликтом в профессиональной деятельности	
7	Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтной ситуации в процессе профессиональной деятельности	Понятие управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, и разрешение конфликтов. Динамика конфликта и содержание управления ими в процессе профессиональной деятельности. Пути предупреждения и источники прогнозирования конфликтов. Этапы регулирования конфликтов и предпосылки, формы, способы разрешения. Стандартные базовые процедуры оказания индивиду, группе, организации психологической помощи. Завершение конфликта: урегулирование, затухание, устранение. Переговорный процесс как способ разрешения конфликта. Этапы переговоров и роль посредника в переговорном процессе. Технологии стратегий и тактик в переговорах. Приемы и правила управления эмоциями в процессе разрешения кон-

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		фликта
8	Стратегия м тактика разрешения конфликтов личность в конфликте	Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, компромисс. Стратегии поведения, способствующие оптимизации служебной деятельности. Типы конфликтных личностей: демонстративного, ригидного типа, неуправляемого и сверхточного типа, личность «бесконфликтного» типа
9	Диагностика и анализ конфликтных видов взаимодействия в трудовых коллективах	Диагностика конфликтов: цель, экспериментальные методы. Игровые процедуры в диагностике конфликтов. Системно-ситуационный анализ, математическое моделирование в экспериментальном изучении конфликтов. Личностные тесты и методы диагностики конфликтного взаимодействия. Карты конфликтов. Структура программ, направленных на предупреждение и разрешение конфликтного взаимодействия; предупреждение рисков асоциального поведения, поддержание благоприятного психологического климата
Содержание практических занятий		
	1.Общая характеристика психологии конфликта как науки	
1	Методологические основы и история психологии конфликта. (семинар)	1. Выполнение практических заданий, направленный на уточнение понятия конфликта, выделения универсальных признаков конфликта. 2. Прослушивание докладов, заполнение таблицы «История изучения конфликтов»: 1) Социология конфликта: равновесная и конфликтная модель общества, конфликтный функционализм (идеи Спенсера, Дюркгейма, Маркса, Зиммеля, Козера, Дарендорфа, Боулдинга). 2) Психология конфликта: психоаналитический, этологический, поведенческий, социометрический, транзактный подходы. 3) Теоретико-игровое исследование конфликта и в рамках психологии организации. 4) Современные проблемы развития психологии конфликта.
	2 Теоретические основы психологии конфликта	
2	Причины конфликтов и конфликтных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия (практич. занятие)	1. Выполнение практических ситуационных задач на определение: а) причин конфликтов, б) вида конфликтогенов; в) формул конфликтов (А,Б,В). 2. Разбор правил и способов разрешения и предупреждения конфликтов.
3	Структура и динамика конфликтов (практич. занятие)	Анализ конфликтных ситуаций, направленных на: 1) Выявление структуры конфликта: субъектов, предмета, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон. 2) Динамика конфликта: этапа, фазы, возможности его разрешения.
	3.Виды конфликтов	
4	Внутриличностный и межличностный конфликты (практ. занят)	1. Деловая игра «Внутриличностный конфликт», ее анализ. 2. Дидактическая игра «Фрустрирующие ситуации», их

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		роль в конфликтном взаимодействии. 3. Анализ межличностных конфликтных ситуаций, связанных с выполнением профессиональной деятельности (выполнение кейс-заданий). Или анализ подготовленных студентами роликов из интернета, иллюстрирующих межличностные конфликты.
5	Групповые конфликты (практ.занят)	1.Решение кейс-ситуаций по теме занятия. 2.Анализ конфликтной ситуации в фильме Э. Рязанова «Гараж». 3. Просмотр и анализ подготовленных студентами роликов из Интернета, иллюстрирующих межэтнические, межрелигиозные конфликты. Обсуждение вопросов: 1. В чем специфика этнических, религиозных конфликтов. 2. Основные причины данных конфликтов, особенности протекания. 3. Роль СМИ в данных конфликтах.
4. ***Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности***		
6.	Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтной ситуации в процессе профессиональной деятельности (прак. занят)	Вопросы для рассмотрения: 1. Понятия прогнозирования, предупреждения, урегулирования конфликтов. 2.Правила предупреждения и улаживания конфликтов 2. Примирительные процедуры при разрешении конфликтов и споров в организации Выполнение практических заданий и кейсов.
7	Поведение личности к конфликте, особенности взаимодействия в трудовом коллективе (практ.занят)	1. Самодиагностика стратегий поведения в конфликте, конфликтностью личности, тактики поведения в конфликте; написание заключения по результатам тестирования, разработка рекомендаций. 2. Выполнить практические задание по определению адекватного стиля взаимодействия. 3. Решение кейс-ситуаций по определению стратегий поведения участников конфликта.
8-9	Диагностика и анализ конфликтных видов взаимодействия в профессиональной деятельности (практ. занятие, подведение итогов)	Составление карты конфликта. Защита программы диагностического обследования: 1) представителей трудового коллектива, у которых не складываются отношения с руководителем; 2) 2х сотрудников отела кадров, которые не разговаривают более 2х месяцев; 3) сотрудника, которого «травят» в коллективе; 4) секретаршу, которой приходится терпеть придирки начальника; 5) молодого специалиста, у которого не складываются отношения с сотрудниками отдела; 6) директоров 2х конкурирующих предприятий; 7) начальника отдела, который чувствует огромную усталость с одной стороны и невозможность отдохнуть с другой в конце года, но продуктивно работать не может; 8) 2х сотрудников одного отдела, которые никак не могут найти общий язык; 9) претендента на вакантную должность психолога организации; 10) представителей трудового коллектива, которые открыто выражают недовольство своими коллегами;

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		11) сотрудники 2х структурных подразделений, конкурирующие между собой. Защита индивидуального задания: конспекта научной статьи, посвященной экспериментальному изучению конфликтов в сфере будущей профессиональной деятельности.
	Промежуточная аттестация - ***экзамен***	

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	**80**	Лекции и практические занятия	**5 баллов** посещение 100% занятий и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность в выполнении работ **4 балла** посещение не менее 80% занятий, существенный вклад на занятии в работу всей группы **3 балла** посещение не менее 50% занятий, участие в работе группы по требованию преподавателя **2 балла** посещение 30-40% занятий, неактивное участие в работе группы **1 балл** посещение менее 30% занятий	0-5
		Выполнение индивидуальных заданий	**0 баллов** (работа не выполнена) **1-5 балла** (выполнено менее 50% работы) **6-10 баллов** (выполнено 51 - 65% работы) **11-15 баллов** (выполнено 66 - 85% работы) **16-20 баллов** (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
		Самостоятельная работа	**0 баллов** (работа не выполнена) **1-4 балла** (выполнено менее 50% работы) **5-8 баллов** (выполнено 51 - 65% работы) **9-12 баллов** (выполнено 66 - 85% работы) **13-15 баллов** (выполнено 86 - 100% работы)	0-15
		Подготовка информационных сообщений	**0 баллов** (работа не выполнена) **1-5 балла** (выполнено менее 50% работы) **6-10 баллов** (выполнено 51 - 65% работы) **11-15 баллов** (выполнено 66 - 85% работы) **16-20 баллов** (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
Итого по текущей работе в семестре				0-60
Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	20	Тест	**1 балл** за каждый верный ответ	0-20
		Практическое задание 1	**0 баллов** (работа не выполнена) **1-5 балла** (выполнено менее 50% работы) **6-10 баллов** (выполнено 51 - 65% работы) **11-15 баллов** (выполнено 66 - 85% работы)	0-20

			16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	
Итого по промежуточной аттестации (зачету с оценкой)				0-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации 51 – 100 б.				

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 8)

Таблица 8 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	*Экзамен*	
		Оценка	*Буквенный эквивалент*
86 - 100	Продвинутый	5	отлично
66 - 85	Повышенный	4	хорошо
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно

5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 3-е издание. - Москва [и др.] : Питер, 2008. - 496 с. - ISBN 978-5-469-01552-9. -Текст : непосредственный. Количество: 20

2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — URL: https://urait.ru/bcode/437155 (дата обращения: 26.08.2021). – Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 150 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-05670-9. — URL: https://urait.ru/bcode/441562(дата обращения: 26.08.2021). – Текст : электронный.

2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Юрайт, 2019. — 204 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-06474-2.— URL: https://urait.ru/bcode/438366 (дата обращения: 26.08.2021). –Текст : электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Таблица 9 - Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом	Адрес
220 Учебная аудитория для проведения: - занятий лекционного типа; - семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. **Специализированная (учебная) мебель:** доска маркерно-меловая, столы, стулья. **Оборудование для презентации учебного материала:** *стационар-*	654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д. 13, пом. 1

ное - компьютер, проектор, доска интерактивная, акустическая система. **Используемое программное обеспечение:** MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.;MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). **Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС**	

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Аудиториум : электронная библиотека социальных и гуманитарных наук. - Б.г. - Доступ к данным: открытый.

Режим доступа : http://www.humanities.edu.ru/index.html.

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам (Психология).

Режим доступа : http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Электронная библиотека Gaudeamus : бесплатные полнотекстовые pdf-учебники студентам. - Б.г. - Доступ к данным: открытый. - Режим доступа : http://www.gaudeamus.omskcity.com/.

Электронная образовательная библиотека IQlib. - Б.г. - Доступ к данным: открытый.

Режим доступа : http://www.iqlib.ru/.

Российская национальная библиотека.

Режим доступа : http://www.nlr.ru/.

СПС «Консультант-плюс» - Надёжный помощник для многих специалистов: юристов, бухгалтеров, руководителей организаций, а также для специалистов государственных органов, учёных и студентов. В ней содержится огромный массив правовой и справочной информации.

Режим доступа http://www.consultant.ru/

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам (Психология)

Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых.

Режим доступа: https://psytests.org/test.html

6. Иные сведения и (или) материалы.

6.1.Примерные темы письменных учебных работ

Темы рефератов

1.Проблема конфликта в средневековой философии и философии эпохи Возрождения.

2. Конфликт как феномен общественной жизни

3. Виды социальных конфликтов в служебной деятельности, причины их возникновения.

4. Причины, источники и способы разрешения супружеских конфликтов.

5. Эмоции в конфликте и способы их саморегуляции.

6. Власть и манипуляции в конфликте.

7. Насилие в конфликтах, его природа и последствия.

8. Способы регуляции деловых конфликтов на предприятии

9. Негативные и позитивные последствия деловых конфликтов в организации.

10. Межпоколенные конфликты, проблема управления ими.

11. Межличностные конфликты в высшей школе, подходы к их разрешению.

12. Стиль руководства и производственный конфликт.

13. Доминантность и специфика конфликтов.

14. Моббинг как организационный конфликт, способы его разрешения.

15. Истоки конфликтности молодых специалистов.

16. Формы проявления и способы разрешения внутриличностных конфликтов.

17. Типы конфликтных личностей и способы бесконфликтного взаимодействия с ними.

18. Национальный характер и трудности взаимодействия, приводящие к конфликту.

19. Виды и особенности политических конфликтов. Истоки современных политических конфликтов.

20. Поддержание сотрудничества как универсальный способ предотвращения конфликтов.

21. Изучение конфликтов в отечественной науке. Направление конструктивизма в психологии конфликта.

22. Взаимосвязь групповых интересов с возникновением и развитием конфликтов.

23. Влияние конфликтов на нравственный и социально-психологический климат в коллективе.

24. Социально-трудовые конфликты: формы проявления, предупреждение, урегулирование.

25. Тактика разрешения конфликта

26. Половозрастная специфика конфликта.

27. Конфликтная компетентность: ее диагностика, развитие

28. Предупреждение и разрешение внутриличногстных конфликтов.

29. Межгрупповые молодежные конфликты.

30. Современные подходы в исследовательской практике конфликтов.

Тема реферата выбирается и утверждается у преподавателя в начале семестра, в группе темы рефератов не должны повторяться. Возможна изменение или уточнение темы с согласия преподавателя. Реферат защищается либо в течение семестра (при изучении соответствующей темы), либо в конце семестра на итоговом занятии. Оформление реферата осуществляется в соответствии с требованиями к письменным работам студентов. При отсутствии ссылок на используемые источники реферат не допускается к защите.

Требования к индивидуальному заданию по теме
«Диагностика и анализ конфликтных видов взаимодействия»
Программа диагностического обследования

Составьте и кратко представьте программу психологического обследования (по выбору):

1) представителей трудового коллектива, у которых не складываются отношения с руководителем;

2) 2х сотрудников отела кадров, которые не разговаривают более 2х месяцев;

3) сотрудника, которого «травят» в коллективе;

4) секретаршу, которой приходится терпеть придирки начальника;

5) молодого специалиста, у которого не складываются отношения с сотрудниками отдела;

6) директоров 2х конкурирующих предприятий;

7) начальника отдела, который чувствует огромную усталость с одной стороны и невозможность отдохнуть с другой в конце года, но продуктивно работать не может;

8) 2х сотрудников одного отдела, которые никак не могут найти общий язык;

9) претендента на вакантную должность психолога организации;

10) представителей трудового коллектива, которые открыто выражают недовольство своими коллегами;

11) сотрудники 2х структурных подразделений, конкурирующие между собой.

Программа должна соответствовать следующей структуре и содержать:

а) Название программы
б) Актуальность
в) Адресат (на ком реализуется)
г) Цель, задачи
д) Условия реализации
е) Методы диагностического обследования
ж) Перечень блоков методик, название методик, с указанием автора, источника (можно оформить в виде таблицы).

Программа оформляется в соответствии с требованиями к оформлению письменных работ студентов.

Требования к составлению конспекта научной статьи

Конспект научной статьи должен быть посвящен экспериментальному изучению конфликтов в сфере будущей профессиональной деятельности. По материалам прочитанной статьи, опубликованной в психологическом журнале и содержащей описание эмпирического исследования, воссоздать программу, которая легла в его основу. Для этого ответить на вопросы:

1) Какую проблему решают авторы с помощью данного исследования?
2) В чем ее новизна и актуальность?
3) Каковы цель и задачи исследования?
4) Какого рода конфликт изучается исследователями?
5) Что является предметом изучения?
6) Какие методы и методики используются для его исследования?
7) Определить ключевые понятия исследования дать их определение, теоретическую интерпретацию.
8) Указать авторов статьи, название, источник.

Программа оформляется в соответствии с требованиями к оформлению письменных работ студентов.

Тесты текущего контроля

Тест 1 по разделам «Общая характеристика психологии конфликта как науки. Теоретические основы психологии конфликта

1. Междисциплинарная область научного исследования конфликтов различного уровня называется

а) конфликтологией
б) социальной психологией
в) философией конфликта
г) социологией

2. К субъектам конфликта относятся:

а) отдельные личности;
в) группы людей;

б) инциденты; г) организации

3. Участника конфликтной ситуации, имеющего убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от ваших, называют ……..

4. Автор одной из первых работ по теории конфликта «Социология конфликта»

а) Л. Козер в) Р. Дарендорф

б) Г. Зиммель г) К. Булдинг

5.Теория «конфликтной модели общества» принадлежит:

а) К. Марксу в) Р. Дарендорфу

б) В.И. Ленину г) Т. Парсонсу

6. По мнению К. Маркса, решение конфликтов содержится:

а) в примирении сторон

б) в объединении противоборствующих сторон

в) в социальной революции

г) в проявлении «инстинкта любви»

7. Предметом конфликтологии являются:

а) конфликты;

б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;

в) любые столкновения;

г) законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

8. Необходимым и достаточным условием возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;

б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;

в) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;

г) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

9. Конфликтная ситуация – это:

а) этап развития конфликта;

б) причина конфликта;

в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;

г) накопившие противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;

д) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия.

10. В качестве универсального признака конфликта выделяют:

а) биполярность в) активность

б) адаптивность г) ситуативность.

11. Толчок для реализации конфликта:

а) инцидент; в) ссора;

б) напряженность; г) недовольство.

12. Причина конфликта – это:

а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;

б) то из-за чего возникает конфликт;

в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и в определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его.

13. Конфликтогены – это:

а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;

б) проявления конфликта;

в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;

г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта.

14. Разный подход к пониманию конфликта (конфликт - результат неправильного общественного устройства или конфликт - результат природы человека) был заложен:

а) в античной философии; в) в эпоху Просвещения;

б) в средние века; г) во вторую пол 19 в.- нач.20 в.

15. История отечественной конфликтологии насчитывает:

а) 4 периода; б) 3 периода; в) 5 периодов; г) 2 периода.

Тест 2 по разделу «Виды конфликтов»

1. Третья сторона в конфликте, участвующая в конструктивном обсуждении проблемы, в ходе которого окончательное решение остается за участниками конфликта, называется:

а) оппонент; в) субъект конфликта;
б) посредник; г) противник.

2. Укажите основные виды конфликтов, если за основу взяты их последствия:

а) межличностные, внутриличностные; в) вертикальные, горизонтальные;
б) межгрупповые; внутригрупповые; г) конструктивные и деструктивные.

3. Какой тип конфликта наиболее распространен:

а) межличностный; в) между личностью и группой
б) внутриличностный; г) межгрупповой.

4. Позитивные функции конфликта это:

а) функция разрядки сложившейся социальной напряженности;
б) дестабилизирующая функция;
в) коммуникативно-информационная функция;
г) функция изменения отношений власти.

5. Существует такой тип конфликтов на фирме как:

а) вертикальные; в) смешанные;
б) горизонтальные; г) все варианты верны.

6. Предметом конфликта не могут быть:

а) ресурсы; в) экономические потребности;
б) статусы; г) властные полномочия.

7. Трудовые конфликты по отношениям статуса участников могут быть:

а) вертикальные; в) высшие;
б) иерархические; г) низшие.

8. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой, затрагивающей внутренний мир человека, отражающей противоречивые связи с социальной средой и задерживающей принятие решения, называется:

а) внутриличностным конфликтом; в) межличностным конфликтом;
б) организационным конфликтом; г) деловым конфликтом.

9. **К внутриличностным конфликтам человека не относится:**

а) мотивационный конфликт; г) ролевой конфликт;
б) нравственный конфликт; д) конфликт адекватной самооценки.
в) конфликт нереализованного желания;

10. В качестве положительного последствия внутриличностного конфликта выделяют:

а) делает личность внутренне богаче, ярче и полноценнее.
б) дает личности ощущение полноты жизни;
в) способствует мобилизации ресурсов личности.

11. Впервые описал внутриличностный конфликт:

а) К. Левин; в) Р. Дарендорф
б) З. Фрейд; г) Г. Зиммель

12. Мотивы личности следует рассматривать как:

а) последствие конфликта; в) субъективный элемент конфликта
б) повод к конфликту; г) причину конфликта.

13. Столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций во взаимоотношениях индивидов, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями, называется

а) межличностным конфликтом; в) внутриличностным конфликтом;
б) деловым конфликтом; г) организационным конфликтом

14. В том случае, если личность займет позицию, отличную от позиции группы, то может возникнуть конфликт:

а) межличностный; в) групповой;
б) внутриличностный; г) между личностью и группой.

15. Решение проблемы, выводящее коллектив на более эффективный уровень функциони-

рования, характерно для :

а) деструктивных конфликтов;
б) прогрессивных конфликтов;
в) конструктивных конфликтов;
г) адаптивных конфликтов.

Тест 3 по разделу «Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности»

1. Способ поведения оппонента в конфликте, состоящий в попытке уйти из конфликта при минимуме затрат – это:

а) избегание;
б) уступка;
в) компромисс;
г) капитуляция.

2. Выделяют следующие способы разрешения конфликтов:

а) административные;
б) социальные;
в) педагогические;
г) авторитарные.

3. Стили поведения сторон в конфликте – это:

а) вытеснение, регрессия, замещение, избегание;
б) проекция, идентификация, конфронтация, компромисс;
в) сотрудничество, избегание, конфронтация, компромисс;
г) избегание, сотрудничество, идентификация, компромисс.

4. Под управлением конфликтом понимается:

а) целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач;
б) постоянное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее его разрешение;
в) воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение его задач.

5. Основной позитивный метод разрешения конфликтов это:

а) спор;
б) сопереживание;
в) рефлексия;
г) переговоры.

6. Наиболее перспективно предупреждение конфликтов на этапе:

а) развития открытого конфликта;
б) возникновение и развития конфликтной ситуации;
в) начала открытого конфликтного взаимодействия.

7. Движущей силой любой конфликтной ситуации является:

а) повод;
б) цель;
в) наличие зрителей;
г) наличие стресса.

8. Предпосылками разрешения конфликта являются:

а) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;
б) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
г) авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
д) стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.

9. Управление конфликтом, как сложный процесс, включает следующие виды деятельности:

а) прогнозирование конфликта;
б) разрешение конфликта;
в) регулирование конфликта;
г) предупреждение конфликта;
д) все ответы верны.

10. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:

а) прогнозирование и предупреждение (стимулирование);
б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование;
в) только прогнозирование;

г) только предупреждение (стимулирование); д) только регулирование.

11. Основная линия поведения оппонента на заключительном этапе конфликта, получила название

а) роль в конфликте; в) тактикой ведения спора;
б) стратегия выхода из конфликта; г) ситуации разрешения.

12. Принятие точки зрения другой стороны, но не до конца, а до определенной степени – это:

а) компромисс; в) уклонение;
б) сглаживание; г) решение проблемы

13. Формальный повод, необходимый для начала явного противоборства:

а) резидент; в) сам клиент;
б) прецедент; г) инцидент

14. Обязательным условием стимулирования конфликта в организации является:

а) наличие противоречия;
б) готовность коллектива конфликтному выступлению;
в) готовность руководителя в конфликтному выступлению коллектива;
д) готовность руководителя к конструктивному управлению конфликтом.

15. Стратегия разрешения конфликта, предполагающая примирение сторон без разрешения противоречия получила название:

а) уступки (приспособления); в) сотрудничества
б) компромисса; г) уход (избегание).

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 10 - Примерные теоретические вопросы и практические к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
1. Общая характеристика психологии конфликта как науки		
1.1 Методологические основы и история психологии конфликта	1.Основные этапы становления психологии конфликта как области научного знания. 2. История становления конфликтологии в России 3.Психологическое направление в развитии конфликтологии 4.Диалектический подход в конфликтологии (Г. Зиммель, Р. Дарендорф) 5.Конфликтология как самостоятельная наука, ее место в системе наук. 6.Объект и предмет конфликтологии, методологические принципы в раскрытии сущности конфликта. 7.Цель, задачи, функции конфликтологии, актуальные направления ее развития 8.Основные идеи Л. Козера и Г. Зиммеля на природу конфликт.	**Задание 1.** *Выберите вариант ответа:* Конфликтология – наука: **а)** о причинах, динамике социальных конфликтов, путях их предупреждения и разрешения; **б)** о механизмах и моделях межличностного взаимодействия; **в)** о технологиях и механизмах политической конкуренции. **Задание 2.** Опишите профессиональные ситуации, в которых актуализируется конфликтологическая компетентность. **Задание 3.** Напишите небольшое эссе на тему «Бесконфликтное общество: реальность или утопия» **Задание 4.** Предложите любую ситуацию конфликта и выделите универсальные признаки, доказывающие что это конфликт.
2. Теоретические основы психологии конфликта		
2.1 Причины конфликтов и конфликт-	9.Понятие конфликта и конфликтной ситуации, ее участни-	**Задание 5.** Приведите примеры конфликтов, развивающихся по форму-

ных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия	ков. 10.Формулы механизмов конфликтов, его границы. 11.Негативные и позитивные последствия конфликтов. 12 Общие причины конфликта. 13.Роль и место конфликта в жизни человека, в существовании и развитии социальных групп. 14.Основные понятия психологии конфликта, современная трактовка понятия конфликта, его универсальные признаки	лам А,Б, В, обозначьте его участников, границы и этап развития, сделайте прогноз разрешения. **Задание 6.** *Выберите вариант ответа:* Возможность беспредметного конфликта **а)** как таковая исключается; **б)** в ряде случаев реализуется; **в)** потенциально присутствует в любом конфликте. **Задание 7.** Сравните понятия «конфликт» и «конкуренция» - это понятия-синонимы или нет. Всякая ли конкуренция принимает форму обоюдоострого конфликта? **Задание 8.** Приведите примеры (не менее 3) негативных и позитивных последствий конфликтов.
2.2 Структура и динамика конфликта	15.Динамика конфликта: понятие, этапы, фазы развития конфликта, возможности его разрешения. 16.Структура конфликта	**Задание 9.** Приведите пример конфликта, перечислите его структурные компоненты. **Задание 10.** Рассмотрите конфликтную ситуацию, определите этап и фазу развития конфликта. Оцените возможность его разрешения.
3.Виды конфликтов		
3.1 Внутриличностный конфликт	17.Понятие внутриличностного конфликта, суть взглядов психологов на его природу. 18. Виды и последствия внутриличностных конфликтов, способы работы с ними. 19. Проблема классификации конфликтов, основные виды конфликтов.	**Задание 11**. *Определите вид конфликта, причину, предложите способ преодоления конфликтной ситуации.* Сотрудницу, имеющую маленького ребенка, руководитель просит поработать сверхурочно, объясняя, что работа срочная и справится с ней может только она. **Задание 12**. Приведите пример внутриличностного конфликта из собственной жизни, определите его тип, причины, способ разрешения.
3.2 Межличностный конфликт	20.Причины и виды межличностных конфликтов в организации. 21.Взаимосвязь межличностных, внутриличностных, групповых конфликтов. 22. Социально-психологическое содержание проблемы личности, группы, организации.	**Задание 13.** *Определите вид конфликта, причину, предложите способ преодоления конфликтной ситуации:* Начальник отдела покритиковал сослуживца по чисто производственным вопросам. После работы, как обычно, они возвращались вместе домой, т.к. жили по соседству. Начальник заметил, что служебные замечания сослуживец воспринял как личную обиду и желание то ли подсидеть, то ли дискредитировать его. **Задание 14.** Приведите пример межличностного конфликта и покажите какие факторы были определяющими при выборе специфики ролевого поведения.
3.3 Групповые кон-	23. Групповые конфликты: поня-	**Задание 15.** Разработайте рекоменда-

фликты	тие, специфика, виды. 24. Межгрупповые конфликты: суть, способы разрешения. 25. Организационные конфликты: сущность, виды, источники возникновения. 26. Понятие социального конфликта, его виды, последствия. 27. Конфликты между личностью и группой: причины, виды, способы регулирования. 28. Роль коллектива в преодолении группового конфликта 29. Психологические знания для решения проблем, связанных с «человеческим фактором».	ции для авторитарного руководителя бесконфликтного управления в организации. **Задание 16.** Приведите пример группового конфликта, в котором противоборствующие стороны отличались бы друг от друга количественными и качественными показателями.
4.Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности		
4.1 Прогнозирование и предупреждение конфликтов	30. Основные технологии регулирования конфликта 31. Принципы управления конфликтом 32. Методы управления конфликтом 33. Прогнозирование и стимулирование конфликта: способы, условия, последствия. 34.Работа по профилактике конфликта. 35. Способы профилактики, управления и разрешения организационных конфликтов. 36. Стандартные базовые процедуры оказания индивиду, группе, организации психологической помощи.	**Задание 17.** «Лучше всего обходит ловушки тот, кто умеет их расставлять». О каких участниках конфликта идет речь? **Задание 18.** Напишите небольшое эссе «Факторы-детерминанты благоприятного исхода конфликта». **Задание 19.** О чем говорит максима: «Умный человек знает, как выйти из трудного положения, а мудрый в него не попадает»?
4.2 Стратегии и тактики разрешения конфликтов	37. Стили поведения в конфликте 38. Основные модели поведения в конфликтном взаимодействии 39. Основные модели поведения в переговорном процессе, их характеристика 40. Правила проведения переговорной процедуры 41. Технологии эффективного общения в конфликте.	**Задание 20.** *Выберите вариант ответа :*Стратегия поведения в конфликте, которая делает из оппонентов партнеров: **а)** выиграть –выиграть; **б)** выиграть – проиграть; **в)** уход от конфликта; **г)** подавление конфликта **Задание 21. П***ревратите примеры «Вы-утверждений2 в более мягкие и эффективные «Я-утверждения»:* а) Почему Вы всегда меня перебиваете? б) Вы не уважаете меня. Вы никогда не вспоминаете о моем дне рождения. в) Вы никогда не делаете того, что хочу я. вы всегда принимаете решение самостоятельно. г) Что Вы на меня орете **Задание 22.** Напишите небольшое эссе на тему «Посредник и конфликт», в котором представьте ос-

		новные трудности роли посредника, наиболее оптимальные способы реализации этой роли
4.3 Диагностика и анализ конфликтных видов взаимодействия в трудовых коллективах	42. Методы изучения конфликтов. 43. Личностные методы изучения конфликтов 44.Экспериментальные методы изучения конфликтов 45. Суть системно-ситуационного анализа конфликта 46. Качественные методы изучения конфликтов 47.Особенности диагностики организационных конфликтов 48. Планирование экспериментального изучения конфликтов 49. Работа с результатами исследования конфликтов	**Задание 23.** Какие методы разрешения конфликта в коллективе вы постарались бы использовать прежде всего? **Задание 24. К**ак вы считаете можно ли при исследовании конфликта ограничиться методом наблюдения? Почему? **Задание 25.** *Укажите, какие методики вы применили бы в следующих конфликтных ситуациях:* *а) Гражданка А*. все время конфликтует с гражданкой В, что сказывается на их непосредственной работе. б) вас пригласили в организацию в качестве конфликтолога, т.к. новый руководитель никак не найдет общий язык с группой подчиненных. Наиболее остро у него складываются отношения с Ивановым и руководитель подозревает, что именно Иванов инициатор конфликта; в) Начальник крайне низко оценил работу своего сотрудника В. Тот думал о том, чтобы уволиться, перейти в другой отдел или обжаловать решение начальника. В итоге он выбрал последний вариант и обратился с жалобой в выше стоящую организацию.

Итоговый тест по курсу

1. ***Укажите, что является предметом конфликтологии:***

а) изучение природы, причин, механизмов действия конфликтов в обществе;

б) изучение природы, причин, механизмов функционирования конфликтов в обществе;

в) разработка технологий выявления, отслеживания, урегулирования или разрешения конфликтов;

г) все ответы верны.

2. Кто автор идеи, что конфликты являются неустранимой частью социальной жизни:

а) Г. Зиммель; в) Г. Гегель;

б) К. Маркс; г) Н. Маккиавели

3. Третья сторона в конфликте, участвующая в конструктивном обсуждении проблемы, в ходе которого окончательное решение остается за участниками конфликта, называется:

а) оппонент; в) субъект конфликта;

б) посредник; г) противник.

4. Конфликтная ситуация – это:

а) этап развития конфликта;

б) причина конфликта;

в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений.

г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними.

5. Толчок для реализации конфликта - это:

а) инцидент; в) конфликтная ситуация;
б) напряженность; г) причина конфликта.

6*. Укажите основные виды конфликтов, если за основу взяты их последствия:*

а) межличностные, внутриличностные; в) вертикальные, горизонтальные;
б) межгрупповые; внутригрупповые; г) конструктивные и деструктивные.

7. Какой тип конфликта наиболее распространен:

а) межличностный; в) между личностью и группой
б) внутриличностный; г) межгрупповой.

8. ***Позитивные функции конфликта это:***

а) функция разрядки сложившейся социальной напряженности;
б) дестабилизирующая функция;
в) коммуникативно-информационная функция;
г) функция изменения отношений власти.

9. ***Объективные причины конфликта связаны с:***

а) нехваткой ресурсов; г) особенностями конфликтующих;
б) отсутствием власти; д) силой власти.
в) духовным обнищанием;

10. Существует такой тип конфликтов на фирме как:

а) вертикальные; в) смешанные;
б) горизонтальные; г) все варианты верны.

11. ***Предметом конфликта не могут быть:***

а) ресурсы; в) экономические потребности;
б) статусы; г) властные полномочия.

12. ***Среди перечисленных функций конфликта негативной является:***

а) функция разрядки сложившейся политической напряженности;
б) дестабилизирующая функция;
в) коммуникативно-информационная функция;
г) функция развития общества.

13.Что предполагает завершающий этап развития конфликта:

а) инцидент; в) переговоры;
б) кульминацию; г) все варианты верны.

14.. ***К фазам развития конфликта не относится:***

а) латентный период; г) проявление конфликта;
б) активное течение конфликта; д) последствие конфликта.
в) инцидент;

15. Ч***то не является основными элементами конфликтного взаимодействия***:

а) объект конфликта; г) условия конфликта;
б) участники конфликта; д) субъективное восприятие конфликта.
в) соперничество;

16. ***Трудовые конфликты по отношениям статуса участников могут быть***:

а) вертикальные; в) высшие;
б) иерархические; г) низшие.

17. ***Способ поведения оппонента в конфликте, состоящий в попытке уйти из конфликта при минимуме затрат – это:***

а) избегание; в) компромисс;
б) уступка; г) капитуляция.

18*. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой, затрагивающей внутренний мир человека, отражающей противоречивые связи с социальной средой и задерживающей принятие решения, называется:*

а) внутриличностным конфликтом; в) межличностным конфликтом;
б) организационным конфликтом; г) деловым конфликтом.

19. ***Выделяют следующие способы разрешения конфликтов:***
а) административные; в) педагогические;
б) социальные; г) авторитарные.

20. ***К внутриличностным конфликтам человека не относится:***
а) мотивационный конфликт; г) ролевой конфликт;
б) нравственный конфликт; д) конфликт адекватной самооценки.
в) конфликт нереализованного желания;

21. ***В качестве положительного последствия внутриличностного конфликта выделяют***:
а) делает личность внутренне богаче, ярче и полноценнее.
б) дает личности ощущение полноты жизни;
в) способствует мобилизации ресурсов личности.

22. ***Стили поведения сторон в конфликте – это:***
а) вытеснение, регрессия, замещение, избегание;
б) проекция, идентификация, конфронтация, компромисс;
в) сотрудничество, избегание, конфронтация, компромисс;
г) избегание, сотрудничество, идентификация, компромисс.

23. ***Под управлением конфликтом понимается:***
а) целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач;
б) постоянное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее его разрешение;
в) воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение его задач.

24. ***Основной позитивный метод разрешения конфликтов это:***
а) спор; в) рефлексия;
б) сопереживание; г) переговоры.

25. ***Наиболее перспективно предупреждение конфликтов на этапе:***
а) развития открытого конфликта;
б) возникновение и развития конфликтной ситуации;
в) начала открытого конфликтного взаимодействия.

26. ***Движущей силой любой конфликтной ситуации*** *является:*
а) повод; в) наличие зрителей;
б) цель; г) наличие стресса.

27. ***Предпосылками разрешения конфликта являются:***
а) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;
б) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
г) авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
д) стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.

28. ***Управление конфликтом, как сложный процесс, включает следующие виды деятельности:***
а) прогнозирование конфликта; г) предупреждение конфликта;
б) разрешение конфликта; д) все ответы верны.
в) регулирование конфликта;

29. ***Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации***:
а) прогнозирование и предупреждение (стимулирование);
б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование;
в) только прогнозирование;
г) только предупреждение (стимулирование);
д) только регулирование.

30. ***Основная линия поведения оппонента на заключительном этапе конфликта, получила название***

а) роль в конфликте; в) тактикой ведения спора;
б) стратегия выхода из конфликта; г) ситуации разрешения.

31. ***К этапам разрешения конфликтной ситуации не относят:***

а) изучение мотивов, целей; в) определение истинной причины;
б) установление участников; г) сохранение эмоциональной стабильности.

32. ***Впервые описал внутриличностный конфликт:***

а) К. Левин; в) Р. Дарендорф
б) З. Фрейд; г) Г. Зиммель

33. ***Принятие точки зрения другой стороны, но не до конца, а до определенной степени – это:***

а) компромисс; в) уклонение;
б) сглаживание; г) решение проблемы.

34. ***Мотивы личности следует рассматривать как:***

а) последствие конфликта; в) субъективный элемент конфликта
б) повод к конфликту; г) причину конфликта.

35. ***Формальный повод, необходимый для начала явного противоборства:***

а) резидент; в) сам клиент;
б) прецедент; г) инцидент

36. ***Столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций во взаимоотношениях индивидов, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями, называется***

а) межличностным конфликтом; в) внутриличностным конфликтом;
б) деловым конфликтом; г) организационным конфликтом

37. ***В том случае, если личность займет позицию, отличную от позиции группы, то может возникнуть конфликт:***

а) межличностный; в) групповой;
б) внутриличностный; г) между личностью и группой.

38. ***Решение проблемы, выводящее коллектив на более эффективный уровень функционирования, характерно для :***

а) деструктивных конфликтов; в) конструктивных конфликтов;
б) прогрессивных конфликтов; г) адаптивных кофликтов.

39*. **Обязательным условием стимулирования конфликта в организации является:***

а) наличие противоречия;
б) готовность коллектива конфликтному выступлению;
в) готовность руководителя в конфликтному выступлению коллектива;
д) готовность руководителя к конструктивному управлению конфликтом.

40. ***Стратегия разрешения конфликта, предполагающая примирение сторон без разрешения противоречия получила название:***

а) уступки (приспособления); в) сотрудничества
б) компромисса; г) уход (избегание).

Составитель: Болдашева Т.Ю., старший преподаватель