

Подписано электронной подписью:

Вержицкий Данил Григорьевич

Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»

Дата и время: 2024-04-24 00:00:00

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 2023

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 2023 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)*

*(Подпись)*

## 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
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

<p>ПК-1 Способен проводить психологическую и психофизиологическую диагностику и применять знания современной психологии и психофизиологии для решения профессиональных задач</p>	<p>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.</p>	<p>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 личности и семьи, 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.07.01(Пд) Преддипломная практика, 9 сем, 9 з.е.          К.М.07.03 (Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем, 6 з.е.</p>
--	--	---

<p>ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере</p>	<p>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 результативность 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</p>	<p>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.          К.М.05.09 Психология общения, 6 сем, 4 з.е.          К.М.05.ДВ.01.01 Организация и содержание психологической помощи, 6 сем, 5 з.е.          К.М.05.ДВ.01.01 Методы профилактики профессиональной деформации, 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 сем, 5 з.е.          К.М.06.02(П) Производственная практика в профильных организациях, 8 сем, 6 з.е.          К.М.07.01(Пд) Преддипломная практика, 9 сем, 9 з.е.          К.М.07.03(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем, 6 з.е.</p>
---	---	---

### 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
<p>ПК-1 Способен проводить психологическую и психофизиологическую диагностику и применять знания современной психологии и психофизиологии для решения профес-</p>	<p>ПК-1.1 Применяет способы психологической диагностики в социальной сфере          ПК-1.2 Применяет знания современной психологии для решения про-</p>	<p><b>Знать:</b>          - основы современной психологии          - способы психологической диагностики          - способы применения знаний современной психологии для решения профессиональных задач в со-</p>

<p>сиональных задач</p>	<p>фессиональных задач в социальной сфере</p>	<p>циальной сфере  <b>Уметь:</b>  - правильно использовать знания основ современной психологии  - правильно применять способы психологической диагностики  - правильно применять знания современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере  <b>Владеть</b>  - навыками применения способов психологической диагностики в социальной сфере  - навыками применения знаний современной психологии для решения профессиональных задач в социальной сфере</p>
<p>ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере</p>	<p>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</p>	<p><b>Знать:</b>  - основные способы разработки коррекционно-развивающих программ  - основные способы проведения коррекционно-развивающей работы для решения профессиональных задач в социальной сфере в социальной сфере  <b>Уметь:</b>  - правильно разрабатывать коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере  - правильно проводить коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере  <b>Владеть</b>  - навыками разработки коррекционно-развивающих программ для решения профессиональных задач в социальной сфере  - навыками проведения коррекционно-развивающей работы для решения профессиональных задач в социальной сфере</p>

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

Таблица 4 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине	Объём часов по формам обучения
	ОЗФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	32
Аудиторная работа (всего):	32
в том числе:	
лекции	2
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)	76
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	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОЗФО		СРС	
			Аудиторн. занятия			
п/п			лекц.	практ.		
<b>Семестр 5</b>						
	<b>1.Общая характеристика психологии конфликта как науки</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	
1.1	Методологические основы и история психологии конфликта	24	0	6	18	Груп.дискуссия, делов. игра
	<b>2.Теоретические основы психологии конфликта</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	Тест 1
2.1	Причины конфликтов и конфликтных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия	12	0	6	6	Кейс-задания
2.2	Структура и динамика конфликтов	14	0	4	10	Кейс-задания
	<b>3.Виды конфликтов</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	Тест 2



3.1	Внутриличностный конфликт	8	2	2	4	Деловая игра
3.2	Межличностный конфликт	10	2	2	6	Кейс-задания
3.3	Групповые конфликты	10	2	2	6	Кейс-задания
4	<b>Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	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	4	4	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					<b>Зачет</b>
	Всего:	<b>108</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>76</b>	

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

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

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
3	Структура и динамика конфликтов	<p>конфликтов</p> <p>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.</p> <p>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</p>
	3. <b>Виды конфликтов</b>	
4	Внутриличностный конфликт	<p>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.)</p> <p>Типы внутриличностных конфликтов, причины, последствия. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов, их проявление в профессиональной деятельности</p>
5	Межличностный конфликт	<p>Понятие, особенности, виды; содержательный и психологический аспекты, причины межличностных конфликтов, их проявления в профессиональной деятельности. Социально-психологическое содержание проблемы личности, группы, организации.</p>
6	Групповые конфликты	<p>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».</p>
	4.Предупреждение и управление конфликтом в профессиональной деятельности	
7	Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтной ситуации в процессе профессиональной деятельности	<p>Понятие управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, и разрешение конфликтов. Динамика конфликта и содержание управления ими в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>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-</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		фликта
8	Стратегия и 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
<i>Содержание практических занятий</i>		
1. Общая характеристика психологии конфликта как науки		
1	Методологические основы и история психологии конфликта. (семинар)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Выполнение практических заданий, направленных на уточнение понятия конфликта, выделения универсальных признаков конфликта.</li> <li>Прослушивание докладов, заполнение таблицы «История изучения конфликтов»: <ol style="list-style-type: none"> <li>Социология конфликта: равновесная и конфликтная модель общества, конфликтный функционализм (идеи Спенсера, Дюркгейма, Маркса, Зиммеля, Козера, Дарендорфа, Боулдинга).</li> <li>Психология конфликта: психоаналитический, этологический, поведенческий, социометрический, транзактный подходы.</li> <li>Теоретико-игровое исследование конфликта и в рамках психологии организации.</li> <li>Современные проблемы развития психологии конфликта.</li> </ol> </li> </ol>
<b>2 Теоретические основы психологии конфликта</b>		
2	Причины конфликтов и конфликтных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия (практич. занятие)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Выполнение практических ситуационных задач на определение: <ol style="list-style-type: none"> <li>причин конфликтов,</li> <li>вида конфликтогенов;</li> <li>формул конфликтов (А,Б,В).</li> </ol> </li> <li>Разбор правил и способов разрешения и предупреждения конфликтов.</li> </ol>
3	Структура и динамика конфликтов (практич. занятие)	<p>Анализ конфликтных ситуаций, направленных на:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Выявление структуры конфликта: субъектов, предмета, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон.</li> <li>Динамика конфликта: этапа, фазы, возможности его разрешения.</li> </ol>
<b>3. Виды конфликтов</b>		
4	Внутриличностный и межличностный конфликты	<ol style="list-style-type: none"> <li>Деловая игра «Внутриличностный конфликт», ее анализ.</li> </ol>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	(практ. занят)	2. Дидактическая игра «Фрустрирующие ситуации», их 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.
<b>4. Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности</b>		
6.	Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтной ситуации в процессе профессиональной деятельности (практ. 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 практическое 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 отдела 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

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		выражают недовольство своими коллегами; 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 - <i>экзамен</i>		

#### **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)	<b>80</b>	Лекции и практические занятия	<b>5 баллов</b> посещение 100% занятий и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность в выполнении работ <b>4 балла</b> посещение не менее 80% занятий, существенный вклад на занятии в работу всей группы <b>3 балла</b> посещение не менее 50% занятий, участие в работе группы по требованию преподавателя <b>2 балла</b> посещение 30-40% занятий, неактивное участие в работе группы <b>1 балл</b> посещение менее 30% занятий	0-5
		Выполнение индивидуальных заданий	<b>0 баллов</b> (работа не выполнена) <b>1-5 балла</b> (выполнено менее 50% работы) <b>6-10 баллов</b> (выполнено 51 - 65% работы) <b>11-15 баллов</b> (выполнено 66 - 85% работы) <b>16-20 баллов</b> (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
		Самостоятельная работа	<b>0 баллов</b> (работа не выполнена) <b>1-4 балла</b> (выполнено менее 50% работы) <b>5-8 баллов</b> (выполнено 51 - 65% работы) <b>9-12 баллов</b> (выполнено 66 - 85% работы) <b>13-15 баллов</b> (выполнено 86 - 100% работы)	0-15
		Подготовка информационных сообщений	<b>0 баллов</b> (работа не выполнена) <b>1-5 балла</b> (выполнено менее 50% работы) <b>6-10 баллов</b> (выполнено 51 - 65% работы) <b>11-15 баллов</b> (выполнено 66 - 85% работы) <b>16-20 баллов</b> (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
<b>Итого по текущей работе в семестре</b>				0-60
Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	20	Тест	<b>1 балл</b> за каждый верный ответ	0-20
		Практическое задание 1	<b>0 баллов</b> (работа не выполнена) <b>1-5 балла</b> (выполнено менее 50% работы) <b>6-10 баллов</b> (выполнено 51 - 65% работы)	0-20

			<b>11-15 баллов</b> (выполнено 66 - 85% работы) <b>16-20 баллов</b> (выполнено 86 - 100% работы)	
<b>Итого по промежуточной аттестации (зачету)</b>				0-40
<b>Суммарная оценка по дисциплине:</b> 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. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/516449>

2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2023. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/437155> (дата обращения: 26.08.2023). – 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, 2023. — 150 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-05670-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/441562>(дата обращения: 26.08.2023). – Текст : электронный.

2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Юрайт, 2023. — 204 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-06474-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/438366> (дата обращения: 26.08.2023). –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
<b>220 Учебная аудитория для проведения:</b> - занятий лекционного типа;	654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пи-

<ul style="list-style-type: none"> <li>- семинарского (практического) типа;</li> <li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li> <li>- текущего контроля и промежуточной аттестации.</li> </ul> <p><b>Специализированная (учебная) мебель:</b> доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p><b>Оборудование для презентации учебного материала:</b> <i>стационарное</i> - компьютер, проектор, доска интерактивная, акустическая система.</p> <p><b>Используемое программное обеспечение:</b> MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/KMP от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p><b>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС</b></p>	<p>онерский, д. 13, пом. 1</p>
---	--------------------------------

### 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](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](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. Стилль 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 внутриличностных 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 отдела 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        | в) философией конфликта |
| б) социальной психологией | 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;
- б) в средние века;
- в) в эпоху Просвещения;
- 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;
- б) посредник;
- в) субъект конфликта;
- г) противник.

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

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

**3. Какой тип конфликта наиболее распространен:**

- а) межличностный;
- б) внутриличностный;
- в) между личностью и группой
- 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;
- б) горизонтальные;
- в) смешанные;
- г) все варианты верны.

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

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

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

- а) вертикальные;
- б) иерархические;
- в) высшие;
- 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;
- б) организационным конфликтом;
- в) межличностным конфликтом;
- г) деловым конфликтом.

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

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

**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;
- б) З. Фрейд;
- в) Р. Дарендорф
- г) Г. Зиммель

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

- а) следствие конфликта;
- б) повод к конфликту;
- в) субъективный элемент конфликта
- 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 функционирования, характерно для :**

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| а) деструктивных конфликтов; | в) конструктивных конфликтов; |
| б) прогрессивных 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; | в) компромисс;  |
| б) уступка;   | г) капитуляция. |

**2. Выделяют следующие способы разрешения конфликтов:**

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| а) административные; | в) педагогические; |
| б) социальные;       | 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;          | в) рефлексия;  |
| б) соперничество; | г) переговоры. |

**6. Наиболее перспективно предупреждение конфликтов на этапе:**

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

**7. Движущей силой любой конфликтной ситуации является:**

- |           |                      |
|-----------|----------------------|
| а) повод; | в) наличие зрителей; |
| б) цель;  | 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; г) предупреждение конфликта;  
 б) разрешение конфликта; д) все ответы верны.  
 в) регулирование конфликта;

**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	<b>Задание 1.</b> Выберите вариант ответа: Конфликтология – наука: <b>а)</b> о причинах, динамике социальных конфликтов, путях их предупреждения и разрешения; <b>б)</b> о механизмах и моделях межличностного взаимодействия; <b>в)</b> о технологиях и механизмах политической конкуренции. <b>Задание 2.</b> Опишите профессиональные ситуации, в которых актуализируется конфликтологическая компетентность. <b>Задание 3.</b> Напишите небольшое эссе на тему «Бесконфликтное общество: реальность или утопия»

	<p>конфликта.</p> <p>7.Цель, задачи, функции конфликтологии, актуальные направления ее развития</p> <p>8.Основные идеи Л. Козера и Г. Зиммеля на природу конфликт.</p>	<p><b>Задание 4.</b> Предложите любую ситуацию конфликта и выделите универсальные признаки, доказывающие что это конфликт.</p>
<p><b>2. Теоретические основы психологии конфликта</b></p>		
<p>2.1 Причины конфликтов и конфликтных ситуаций, формулы механизмов конфликтного взаимодействия</p>	<p>9.Понятие конфликта и конфликтной ситуации, ее участников.</p> <p>10.Формулы механизмов конфликтов, его границы.</p> <p>11.Негативные и позитивные последствия конфликтов.</p> <p>12.Общие причины конфликта.</p> <p>13.Роль и место конфликта в жизни человека, в существовании и развитии социальных групп.</p> <p>14.Основные понятия психологии конфликта, современная трактовка понятия конфликта, его универсальные признаки</p>	<p><b>Задание 5.</b> Приведите примеры конфликтов, развивающихся по формулам А,Б, В, обозначьте его участников, границы и этап развития, сделайте прогноз разрешения.</p> <p><b>Задание 6.</b> Выберите вариант ответа: Возможность беспредметного конфликта</p> <p><b>а)</b> как таковая исключается;</p> <p><b>б)</b> в ряде случаев реализуется;</p> <p><b>в)</b> потенциально присутствует в любом конфликте.</p> <p><b>Задание 7.</b> Сравните понятия «конфликт» и «конкуренция» - это понятия-синонимы или нет. Всякая ли конкуренция принимает форму обоюдострого конфликта?</p> <p><b>Задание 8.</b> Приведите примеры (не менее 3) негативных и позитивных последствий конфликтов.</p>
<p>2.2 Структура и динамика конфликта</p>	<p>15.Динамика конфликта: понятие, этапы, фазы развития конфликта, возможности его разрешения.</p> <p>16.Структура конфликта</p>	<p><b>Задание 9.</b> Приведите пример конфликта, перечислите его структурные компоненты.</p> <p><b>Задание 10.</b> Рассмотрите конфликтную ситуацию, определите этап и фазу развития конфликта. Оцените возможность его разрешения.</p>
<p><b>3.Виды конфликтов</b></p>		
<p>3.1 Внутриличностный конфликт</p>	<p>17.Понятие внутриличностного конфликта, суть взглядов психологов на его природу.</p> <p>18. Виды и последствия внутриличностных конфликтов, способы работы с ними.</p> <p>19. Проблема классификации конфликтов, основные виды конфликтов.</p>	<p><b>Задание 11.</b> 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.</p> <p><b>Задание 12.</b> Приведите пример внутриличностного конфликта из собственной жизни, определите его тип, причины, способ разрешения.</p>
<p>3.2 Межличностный конфликт</p>	<p>20.Причины и виды межличностных конфликтов в организации.</p> <p>21.Взаимосвязь межличностных, внутриличностных, групповых конфликтов.</p> <p>22. Социально-психологическое содержание проблемы личности, группы, организации.</p>	<p><b>Задание 13.</b> 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</p>

		замечания сослуживец воспринял как личную обиду и желание то ли под- сидеть, то ли дискредитировать его. <b>Задание 14.</b> Приведите пример меж- личностного конфликта и покажите какие факторы были определяющими при выборе специфики ролевого по- ведения.
3.3 Групповые кон- фликты	23. Групповые конфликты: поня- тие, специфика, виды. 24. Межгрупповые конфликты: суть, способы разрешения. 25. Организационные конфлик- ты: сущность, виды, источники возникновения. 26. Понятие социального кон- фликта, его виды, последствия. 27. Конфликты между личностью и группой: причины, виды, спо- собы регулирования. 28. Роль коллектива в преодоле- нии группового конфликта 29. Психологические знания для решения проблем, связанных с «человеческим фактором».	<b>Задание 15.</b> Разработайте рекоменда- ции для авторитарного руководителя бесконфликтного управления в орга- низации. <b>Задание 16.</b> Приведите пример груп- пового конфликта, в котором проти- вооборствующие стороны отличались бы друг от друга количественными и качественными показателями.
<b>4.Предупреждение и управление конфликтом в процессе профессиональной деятельности</b>		
4.1 Прогнозирование и предупреждение кон- фликтов	30. Основные технологии регу- лирования конфликта 31. Принципы управления кон- фликтом 32. Методы управления кон- фликтом 33. Прогнозирование и стимули- рование конфликта: способы, условия, последствия. 34.Работа по профилактике кон- фликта. 35. Способы профилактики, управления и разрешения орга- низационных конфликтов. 36. Стандартные базовые проце- дуры оказания индивиду, группе, организации психологической помощи.	<b>Задание 17.</b> «Лучше всего обходит ловушки тот, кто умеет их расстав- лять». О каких участниках конфликта идет речь? <b>Задание 18.</b> Напишите небольшое эссе «Факторы-детерминанты благо- приятного исхода конфликта». <b>Задание 19.</b> О чем говорит максима: «Умный человек знает, как выйти из трудного положения, а мудрый в него не попадает»?
4.2 Стратегии и такти- ки разрешения кон- фликтов	37. Стили поведения в конфликте 38. Основные модели поведения в конфликтном взаимодействии 39. Основные модели поведения в переговорном процессе, их ха- рактеристика 40. Правила проведения перего- ворной процедуры 41. Технологии эффективного общения в конфликте.	<b>Задание 20.</b> Выберите вариант от- вета :Стратегия поведения в кон- фликте, которая делает из оппонентов партнеров: <b>а)</b> выиграть –выиграть; <b>б)</b> выиграть – проиграть; <b>в)</b> уход от конфликта; <b>г)</b> подавление конфликта <b>Задание 21.</b> Превратите примеры «Вы-утверждений <sup>2</sup> в более мягкие и эффективные «Я-утверждения»: <b>а)</b> Почему Вы всегда меня перебиваете-

		<p>те?</p> <p>б) Вы не уважаете меня. Вы никогда не вспоминаете о моем дне рождения.</p> <p>в) Вы никогда не делаете того, что хочу я. вы всегда принимаете решение самостоятельно.</p> <p>г) Что Вы на меня орете</p> <p><b>Задание 22.</b> Напишите небольшое эссе на тему «Посредник и конфликт», в котором представьте основные трудности роли посредника, наиболее оптимальные способы реализации этой роли</p>
4.3 Диагностика и анализ конфликтных видов взаимодействия в трудовых коллективах	<p>42. Методы изучения конфликтов.</p> <p>43. Личностные методы изучения конфликтов</p> <p>44. Экспериментальные методы изучения конфликтов</p> <p>45. Суть системно-ситуационного анализа конфликта</p> <p>46. Качественные методы изучения конфликтов</p> <p>47. Особенности диагностики организационных конфликтов</p> <p>48. Планирование экспериментального изучения конфликтов</p> <p>49. Работа с результатами исследования конфликтов</p>	<p><b>Задание 23.</b> Какие методы разрешения конфликта в коллективе вы постарались бы использовать прежде всего?</p> <p><b>Задание 24.</b> Как вы считаете можно ли при исследовании конфликта ограничиться методом наблюдения? Почему?</p> <p><b>Задание 25.</b> Укажите, какие методики вы применили бы в следующих конфликтных ситуациях:</p> <p>а) Гражданка А. все время конфликтует с гражданкой В, что сказывается на их непосредственной работе.</p> <p>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;</p> <p>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.</p>

### 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;
- б) К. Маркс;
- в) Г. Гегель;
- г) Н. Макиавели

**3. Третья сторона в конфликте, участвующая в конструктивном обсуждении про-**



**блемы, в ходе которого окончательное решение остается за участниками конфликта, называется:**

- а) оппонент;
- б) посредник;
- в) субъект конфликта;
- 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;
- б) напряженность;
- в) конфликтная ситуация;
- г) причина конфликта.

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

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

**7. Какой тип конфликта наиболее распространен:**

- а) межличностный;
- б) внутриличностный;
- в) между личностью и группой
- 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;
- б) отсутствием власти;
- в) духовным обнищанием;
- г) особенностями конфликтующих;
- д) силой власти.

**10. Существует такой тип конфликтов на фирме как:**

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

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

- а) ресурсы;
- б) статусы;
- в) экономические потребности;
- 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;
- б) кульминацию;
- в) переговоры;
- г) все варианты верны.

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

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

**15. Что не является основными элементами конфликтного взаимодействия:**

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

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



- 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 конфликтов.
- 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 решения противоречия получила название:**  
 а) уступки (приспособления); в) сотрудничества  
 б) компромисса; г) уход (избегание).

Составитель: Болдашева Т.Ю., старший преподаватель