

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436  
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**

### **Б1.В.ДВ.03.01 Психология конфликта**

*Код, название дисциплины*

Специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация

**Психология безопасности**

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2021

Новокузнецк, 2024

**Лист внесения изменений**  
**В РПД Б1.В.ДВ.03.01 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 2021 года набора на 2024 / 2025 учебный год  
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

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 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП.....	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине.....	6
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	6
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 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	18
5.1 Учебная литература.....	18
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	19
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	20
6 Иные сведения и (или) материалы.....	21
6.1. Примерные темы письменных учебных работ.....	21
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	29

## 1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП): ПК-2, ПК-6.

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	Консультационная деятельность	ПК-2 способен осуществлять консультирование с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды
Профессиональная	Организационно-управленческая деятельность	ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды

### 1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ПК-2 способен осуществлять консультирование с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	ПК-2.1 Использует базовые основы консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды ПК-2.2 Прогнозирует, проектирует условия для психологической безопасности личности в образовательной организации ПК-2.3 Осуществляет анализ и оценку безопасности в производственной сфере ПК-2.4 Анализирует проблему обращения за консультацией, выявляя нарушения в области безопасности личности. ПК-2.5 Разрабатывает стратегию проведения процесса консультирования на основе анализа проблемы обращения. ПК-2.6 Анализирует факторы вредного влияния на психическое и физическое здоровье человека. ПК-2.7 Выбирает и применяет методы и приемы коррекции адекватные ситуации для сохранения здоровья. ПК-2.8 Идентифицирует структуру, причины, динамику конфликтного взаимодействия. ПК-2.9 Выявляет и оценивает проблемы,	Б1.В.03 Психологическая безопасность личности в образовательной организации, 9 сем., 4 з.е Б1.В.04 Социально-психологические проблемы безопасности труда в производственной сфере, 9 сем., 4 з.е Б1.В.15 Телефонное консультирование, 10 сем., 4 з.е Б1.В.ДВ.01.01 Психология здоровья субъектов служебной деятельности, 9 сем., 5 з.е Б1.В.ДВ.01.02 Базовые теории и методы психотерапии, 9 сем., 5 з.е Б1.В.ДВ.03.01 Психология конфликта, 6 сем., 4 з.е Б1.В.ДВ.03.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 сем., 4 з.е

	<p>связанные с нарушениями в области безопасности личности и социальной среды в конфликте.</p> <p>ПК-2.10 Использует базовые основы информационной безопасности для консультирования в вопросах предотвращения посягательств на информационные ресурсы (информационную среду) со стороны внутренних и внешних угроз, способных нанести ущерб интересам личности, общества, государства.</p>	<p>Б2.О.03(П) Производственная практика. Практика по профилю профессиональной деятельности, 8 сем., 6 з.е</p> <p>Б2.О.04(Пд) Производственная практика. Преддипломная практика, 10 сем., 9 з.е</p> <p>Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, 10 сем., 6 з.е</p>
<p>ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды</p>	<p>ПК-6.1 Умеет оценивать факторы, определяющие социально-психологический климат организации;</p> <p>ПК-6.2 Оценивает и корректирует оргпатологии</p> <p>ПК-6.3 Владеет теориями управления;</p> <p>ПК-6.4 Анализирует и воздействует на социально-психологические факторы для поддержания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды</p> <p>ПК-6.5 Формировать психологические рекомендации, влияющие на управленческие решения призванные обеспечивать безопасность рабочей среды;</p> <p>ПК-6.6 Выявлять речевых ошибок и недочетов в профессиональной речи сотрудников</p> <p>ПК-6.7 Применяет эффективные речевые техники для донесения управленческих решений, обеспечивающих здоровую, безопасную и продуктивную рабочую среду;</p> <p>ПК-6.8 Принимает управленческие решения, обеспечивающие создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, с соблюдением требований морально-этических норм</p> <p>ПК-6.9 Выбирает методы диагностики психологических аспектов конфликтного взаимодействия в рабочей среде;</p> <p>ПК-6.10 Предлагает мероприятия по профилактике и разрешению конфликтов в рабочей среде для создания здоровых, безопасных и продуктивных условий.</p> <p>ПК-6.11 Определяет и предотвращает угрозы информационной безопасности для обеспечения продуктивной рабочей среды.</p>	<p>Б1.О.29 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 4 сем., 3 з.е</p> <p>Б1.О.30 Психология управления в служебной деятельности, 5 сем., 3 з.е</p> <p>Б1.В.01 Психология безопасности, 7 сем., 5 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.02.01 Культура речи в условиях служебной деятельности, 8 сем., 4 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.02.02 Профессиональная этика и служебный этикет, 8 сем., 4 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.03.01 Психология конфликта, 6 сем., 4 з.е</p> <p>Б1.В.ДВ.03.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 сем., 4 з.е</p> <p>Б2.О.02(П) Производственная практика. Исследовательская практика, 6 сем., 5 з.е</p> <p>Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, 10 сем., 3 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
ПК-2 способен осуществлять консультирование с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	ПК-2.8 Идентифицирует структуру, причины, динамику конфликтного взаимодействия. ПК-2.9 Выявляет и оценивает проблемы, связанные с нарушениями в области безопасности личности и социальной среды в конфликте.	<b>Знать:</b> – основы консультирования; – признаки нарушений в области безопасности личности и социальной среды; <b>Уметь:</b> – осуществлять консультирование по разрешению конфликтных ситуаций <b>Владеть:</b> – техниками и приемами психологического консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды; – навыками анализа и управления конфликтами
ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды	ПК-6.9 Выбирает методы диагностики психологических аспектов конфликтного взаимодействия в рабочей среде; ПК-6.10 Предлагает мероприятия по профилактике и разрешению конфликтов в рабочей среде для создания здоровых, безопасных и продуктивных условий.	<b>Знать:</b> – психологические аспекты и теоретические основания конструктивного взаимодействия как основы здоровой и продуктивной рабочей среды; <b>Уметь:</b> – диагностировать стратегии поведения в конфликте; виды взаимодействия в рабочей среде; – разрешать конфликтные ситуации <b>Владеть:</b> – навыками анализа психологического состояния людей; – навыками создания эффективной рабочей среды.

### 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, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины.	144	144
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	22	26
Аудиторная работа (всего):	22	26
в том числе:		
лекции	10	10
практические занятия, семинары.	12	16

в интерактивной форме	12	8
Внеаудиторная работа (всего):		
подготовка курсовой работы /контактная работа	-	-
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего).	86	82
4 Промежуточная аттестация обучающегося (экзамен)	36 6 семестр	36 7 семестр

### 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

#### 3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной о очно-заочной форм обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
	<b>Психологические аспекты и теоретические основания конфликтного взаимодействия</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>Тест 1</b>
1	Введение в предмет дисциплины. Понятие конфликта	2	-	-	2	1	1	4	
2	Теоретические основания, история изучения конфликта и конструктивного взаимодействия	4	-	-	4	-	-	10	
3	Причины и структура конфликта	4	-	-	4	1	2	3	
4	Механизмы конфликтного взаимодействия	8	2	-	6	-	1	5	
5	Динамика конфликта	8	2	-	6	1	1	4	
6	Стратегии поведения и виды конфликтного взаимодействия, типы конфликтных личностей	8	-	2	6	1	1	6	
	<b>Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>Тест 2</b>
7	Внутриличностный конфликт	12	-	2	10	-	2	10	
8	Межличностные конфликты	14	2	2	10	1	2	11	
9	Групповые конфликты	12	2	-	10	1	2	11	
	<b>Управление конфликтами</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>Тест 3</b>
10	Предупреждение конфликта как основа предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	10	-	2	8	2	2	9	
11	Диагностика и способы разрешения конфликтных ситуаций	14	2	2	10	2	-	5	Проект программы эмпирич.изучения конфликтности и раб. среды
12	Техники и приемы психологического консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	12	-	2	10	-	2	4	
	<b>Всего:</b>	<b>144</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>86</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>82</b>	<b>36-контроль</b>



### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Психологические аспекты и теоретические основания конфликтного взаимодействия	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Введение в предмет дисциплины. Понятие конфликта	Введение в психологию конфликта: объект, предмет, цель, задачи, принципы, основные направления, отрасли, методы и понятия.
1.2	Теоретические основания, история изучения конфликта и конструктивного взаимодействия	Теоретические основания конструктивного взаимодействия. Основные теоретические подходы, обеспечивающие сбор данных о конфликте: структурно-функциональный, процессуально-динамический, типологизации, прогностический. Предпосылки формирования и становления науки о конфликте: этапы развития, социология и психология конфликта, современные направления и тенденции. Психология конфликта: психоанализ, бихевиоризм, когнитивная и гуманистическая психология о природе конфликтного взаимодействия.
1.3	Причины и структура конфликта	Признаки конфликта и конфликтной ситуации. Причины возникновения конфликтов: общие и частные; объективные и субъективные. Функции и последствия конфликтов. Границы и структура конфликтов. Признаки нарушений в области безопасности личности и социальной среды
1.4	Механизмы конфликтного взаимодействия	Механизмы и формулы развития конфликтов, конфликтных ситуаций. Правила бесконфликтного взаимодействия. Понятие и виды конфликтогенов.
1.5	Динамика конфликта	Особенности развития, этапы и фазы конфликтного взаимодействия в служебных коллективах. Анализ психологического состояния людей в ходе конфликта., возможности его разрешения на разных стадиях развития.
1.6	Стратегии поведения и виды конфликтного взаимодействия, типы конфликтных личностей	Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии в служебных коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, компромисс. Стратегии поведения, способствующие оптимизации служебной деятельности. Типы конфликтных личностей: демонстративного, ригидного типа, неуправляемого и сверхточного типа, личность «бесконфликтного» типа. Виды взаимодействия в рабочей среде. Способы работы в рамках психологического консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		

1.1	Введение в предмет дисциплины. Понятие конфликта	<i>Практикум</i> Выполнение практико-ориентированных заданий с последующим обсуждением, направленных на выявление понятия конфликта, выделения основных признаков конфликта (наличие противоречия, субъектов конфликта, открытого столкновения). Разведение понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация».
1.2.1	Теоретические основания, история изучения конфликта и конструктивного взаимодействия	<i>Семинар в форме круглого стола.</i> Прослушивание докладов, обсуждение вопросов: - Социология конфликта: равновесная и конфликтная модель общества, конфликтный функционализм (идеи Спенсера, Дюркгейма, Маркса, Зиммеля, Козера, Дарендорфа, Боулдинга). -- Теоретико-игровое исследование конфликта и в рамках психологии организации. <b>СРС:</b> заполнение таблицы «История изучения конфликтов»:
1.2.2	Теоретические подходы к изучению конфликтов	<i>Семинар в форме круглого стола:</i> Обсуждение вопросов:: психоаналитический, этнологический, поведенческий, социометрический, транзактный подходы в изучении конфликтов. Современные проблемы развития психологии конфликта. <b>СРС:</b> подготовить краткий видео отрывок, содержащий конфликт, проанализировать признаки конфликтного взаимодействия
1.3	Причины и структура конфликта	<i>Практикум</i> Выполнение практических ситуационных задач на определение: а) причин конфликтов, б) структурных элементов конфликтов. <b>СРС:</b> в микрогруппах подготовить сценку конфликтного взаимодействия, анализ его причин и структуры
1.4	Механизмы конфликтного взаимодействия	<i>Практикум</i> Формулы конфликтов (А,В,С), их составляющие, правила разрешения. Понятие и виды конфликтогенов. Выполнение практических заданий. <b>СРС:</b> подготовить конфликт (видео или письменное описание) в служебной деятельности.
1.5	Динамика конфликта	<i>Практикум:</i> Анализ конфликтных ситуаций, направленных на: выявление динамика конфликта: этапа, фазы, возможности его разрешения или предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды.

1.6	Стратегии поведения и виды конфликтного взаимодействия, типы конфликтных личностей	<i>Практикум.</i> Диагностика конфликтности личности, стратегий поведения в конфликте (опросник Томаса). <b>СРС:</b> Написание заключения, разработка рекомендаций по саморазвитию, самокоррекции.
2	Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1.	Внутриличностный конфликт	Классификации конфликтов. Основные типы конфликтов, их влияние на основных участников и социальное окружение. Общая характеристика внутриличностного конфликта. Типы внутриличностных конфликтов, причины, последствия, влияние безопасность личности и социальной среды. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов, приемы работы с ними в психологическом консультировании.
2.2.	Межличностный конфликта	Понятие, особенности, виды; содержательный и психологический аспекты, причины межличностных конфликтов, их проявления в профессиональной деятельности, влияние на личностную безопасность и безопасность социальной среды. Консультирование по вопросам конструктивного межличностного взаимодействия в рабочей среде.
2.3.	Групповые конфликты	Конфликты между личностью и группой, межгрупповые конфликты: особенности, виды, особенности их формирования и развития; организационные, трудовые, инновационные, национальные и др.; причины, механизмы возникновения, формы проявления, влияние на состояние личности, профессиональную деятельность <b>СРС:</b> подготовка к тесту 1 и деловой игре.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
2.1	Внутриличностный конфликт	<i>Практикум</i> в форме деловой игры. Деловая игра «Внутриличностный конфликт», ее анализ. Обсуждение направления консультаций с героями игры. <b>СРС:</b> Анализ внутриличностных конфликтных ситуаций, связанных с выполнением профессиональной деятельности (выполнение кейс-заданий). Подготовка видео, иллюстрирующего межличностный конфликт.
2.2.1	Межличностные конфликты	<i>Практикум в форме дидактической игры:</i> Дидактическая игра «Фрустрирующие ситуации», их роль в конфликтном взаимодействии. Обсуждение способов предотвращения/разрешения конфликтных ситуаций. Просмотр и анализ подготовленных студентами роликов из интернета, иллюстрирующих межличностные конфликты в служебной деятельности.

2.2.2	Межличностные конфликты	<p><i>Практикум с элементами семинара</i></p> <p>Обсуждение вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные причины межличностных конфликтов;</li> <li>- специфика межличностных конфликтов в сфере служебной деятельности;</li> <li>- какие особенности личности конфликтантов способствуют остроте межличностного конфликтного взаимодействия»</li> </ul> <p>Разбор и решение конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности, разработанных студентами. Обсуждение направлений работы по консультированию участников конфликта.</p> <p>СРС: подготовка кейс-заданий для анализа групповых конфликтов в служебной деятельности (межэтнических, религиозных, этических, вертикальных, горизонтальных).</p>
2.3	Групповые конфликты	<p><i>Семинар с элементами практикума:</i></p> <p>Обсуждение вопросов: причины и специфика групповых конфликтов в служебных коллективах.</p> <p>Решение кейс-ситуаций по теме занятия.</p> <p>Анализ конфликтной ситуации в фильме Э. Рязанова «Гараж».</p> <p>Просмотр и анализ подготовленных студентами роликов из Интернета, иллюстрирующих межэтнические, межрелигиозные, групповые конфликты в служебных коллективах (горизонтальные, вертикальные).</p> <p>Обсуждение вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- В чем специфика этнических, религиозных конфликтов, в том числе в служебных коллективах</li> <li>- В чем специфика вертикальных, горизонтальных конфликтов</li> <li>- Роль СМИ в развитии групповых конфликтов.</li> <li>- специфика межпоколенных конфликтов</li> </ul> <p>СРС: подготовка к тесту 2</p>
3	Управление конфликтами	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Предупреждение конфликта как основа предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	<p>Понятие управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, и разрешение конфликтного взаимодействия. 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 конфликтных ситуаций.</p> <p>Завершение конфликта. Переговорный процесс как способ разрешения конфликта. Этапы переговоров и роль посредника в переговорном процессе. Технологии стратегий и тактик в переговорах.</p> <p>Приемы и правила управления эмоциями в процессе разрешения конфликта</p>

3.2	Диагностика и способы разрешения конфликтных ситуаций	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
3.3	Техники и приемы психологического консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	Методы, приемы, техники, правила урегулирования конфликтов в психологическом консультировании в служебной деятельности для создания эффективной рабочей среды. Карты конфликтов
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
3.1	Предупреждение конфликта как основа предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	<i>Семинарское занятие с элементами практики:</i> 1. Понятия прогнозирования, предупреждения, урегулирования конфликтов. 2. Правила предупреждения и улаживания конфликтов 3. Примирительные процедуры при разрешении конфликтов и споров в организации Выполнение практических заданий и кейсов по теме. <b>СРС:</b> подбор методик диагностики конфликтного взаимодействия в коллективе..
3.2	Диагностика и способы разрешения конфликтных ситуаций	<i>Практикум</i> Представление подобранных методик. Составление карт конфликтов, обсуждение способов их диагностики и разрешения. <i>СРС:</i> подготовить реферат к защите и подобрать консультативный случай по поводу конфликта в рабочей среде.
3.3	Психологическое консультирование с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	<i>Практикум:</i> - анализ кейс-ситуации, проведение консультации по разрешению конфликта - защита рефератов; - подведение итогов изучения дисциплины.

#### **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 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Таблица 7.1 Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС) для студентов очной формы обучения

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (недель)
Текущая учебная работа в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	<b>60</b>	Лекционные занятия (конспект) (11 занятий)	<b>1 балл</b> посещение 1 лекционного занятия	5-11
		Практические занятия (отчет о выполнении практических заданий, кейсов, психодиагностических тестов) (16 занятий).	<b>1 балл</b> - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% <b>2 балла</b> – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	16-32
		Подготовка сообщения, доклада	<b>За одно выступление:</b> <b>3 балла</b> (пороговое значение) <b>4 балла</b> (максимальное значение) <b>За презентацию:</b> <b>1 балл</b> (пороговое значение) <b>2 балла</b> (максимальное значение)	3-6
		Контрольные тесты по изучаемым разделам) (3 теста)	<b>За один тест:</b> <b>3 балла</b> (выполнено 51 - 65% заданий) <b>5 баллов</b> (выполнено 66 - 85% заданий) <b>7 баллов</b> (выполнено 86 - 100% заданий)	9-21
		Защита реферата	<b>6 балла</b> (пороговое значение, тема раскрыта, но есть замечания по оформлению, <b>9 баллов</b> (максимальное значение, замечаний нет презентация)	6-9
		Представление консультативного случая, его анализ по разрешению конфликта	<b>6 баллов</b> (пороговое значение) <b>9 баллов</b> (максимальное значение)	6-9
Подбор и анализ видео иллюстраций по теме занятия, участие в игре, проведение консультации (3 занятия)	<b>2 балла</b> (пороговое значение) <b>4 балла</b> (максимальное значение)	6-12		
<b>Итого по текущей работе в семестре</b>				<b>51 - 100</b>
Промежуточная аттестация (экзамен)	<b>40</b> (100% /баллов приведенной шкалы)	Итоговый тест (или 2 теоретических вопроса)	<b>10 баллов</b> -51 - 65% правильных ответов <b>15 баллов</b> - 66 - 84% правильных ответов <b>20 баллов</b> - 85 - 100% правильных ответов	10-20
		Практическое задание 1	<b>10 баллов</b> (пороговое значение) <b>20 баллов</b> (максимальное значение)	10-20
				<b>20-40</b>
<b>Итого по промежуточной аттестации (экзамену)</b>				<b>(51 – 100% по приведенной шкале)</b>

	20 – 40 б.
<b>Суммарная оценка по дисциплине:</b>	Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации 51 – 100 б.

Для обучающихся очно-заочной формы обучения оценка результатов работы в баллах (по видам) приведена в таблице 7.2.

Таблица 7.2 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС) для очно-заочной формы обучения

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (недель)
Текущая учебная работа в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	<b>60</b>	Лекционные занятия (конспект; 5 занятий)	<b>1 балл</b> посещение 1 лекционного занятия	5
		Работа на семинаре, практическом занятии (выполнение практических заданий, кейсов, участие в обсуждении) (8занятий).	<b>1 балл</b> - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% <b>3 балла</b> – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	8-24
		Выступление докладом/сообщением (текст выступления, мультимедийная презентация)	<b>За одно выступление:</b> <b>4 балла</b> (тема раскрыта, отсутствует презентация) <b>6 баллов</b> (тема раскрыта, наличие презентации)	4 - 6
		Выполнение контрольных тестовых заданий (3 теста)	<b>За один тест:</b> <b>5 баллов</b> (выполнено 51 - 65% заданий) <b>8 баллов</b> (выполнено 66 - 85% заданий) <b>10 баллов</b> (выполнено 86 - 100% заданий)	15-30
		Представление консультативного конфликтного случая, его анализ	<b>7 баллов</b> (пороговое значение) <b>баллов</b> (максимальное значение)	7-13
		Реферат	<b>6 баллов</b> (пороговое значение) <b>12 баллов</b> (максимальное значение)	6- 12
		Участие в консультации, деловой игре (2 занятия)	<b>3 балла</b> (пороговое значение) <b>5 баллов</b> (максимальное значение)	6-10
<b>Итого по текущей работе в семестре</b>				<b>51 – 100</b>
Промежуточная аттестация (экзамент)	<b>40</b> (100% /баллов приведённой шкалы)	Итоговый тест (или 2 теоретических вопроса)	<b>10 баллов</b> (пороговое значение) <b>20 баллов</b> (максимальное значение)	10 -210
		Выполнение практического задания, кейса	<b>10 баллов</b> (пороговое значение) <b>20 баллов</b> (максимальное значение)	10 - 20
<b>Итого по промежуточной аттестации (зачету)</b>				<b>20 – 40 б.</b> (51 – 100% по приведённой шкале)
<b>Суммарная оценка по дисциплине:</b>		Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации 51 – 100 б.		

### *Краткая характеристика используемых оценочных средств*

#### *Шкала оценивания доклада на семинарском занятии*

**6 баллов** выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

**5-4 балла** выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

**3 балла** выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

**0 баллов** выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

#### *Шкала оценивания ответа студента на экзамене*

Шкала оценки устного ответа на 1 экзаменационный вопрос

**5 баллов** ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

**4 балла** ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

**2-3 балла** ставятся, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;



- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

**0-1 балл** ставится, если:

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

*Шкала оценивания практических заданий на экзамене*

**0 10 баллов** выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют;

**11-15 балла** выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;

**16-17 балла** выставляются, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;

**18-20 баллов** выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с экзаменом выглядит следующим образом.

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Экзамен проводится по билетам. Каждый билет содержит два теоретических вопроса (итоговый тест) и один практический. На подготовку дается 20 минут.

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

Ответ на экзамене позволяет оценить степень форсированности знаний. Ответ оценивается по 4 балльной системе.

*Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.*

**Оценка «отлично» (100-85 баллов)** ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

*Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:*

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

*Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:*

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие большое значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

*Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:*

– Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.

– Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.

– При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

– Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.

– Полностью не усвоил материал.

## **5 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 : Юрайт, 2020. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/447817> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/452359> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный

### Дополнительная учебная литература

1. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/454772> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Цветков, В.Л. Психология конфликта. От теории к практике: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В.Л. Цветков. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 183 с. - ISBN 978-5-238-02360-1. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028645>

(дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

3. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Юрайт, 2020. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/453554> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

## 5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
	Психология конфликта	305 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная (учебная) мебель:	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2

		<p>доска маркерно-меловая, кафедра, столы, стулья.  Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, проектор, экран, колонки; переносное - Web-камера.  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.</p>	
--	--	--	--

### 5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

#### Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Библиотечная система ExLibris – избранные публикации по психологии: статьи, главы из книг, учебников, хрестоматии и методическая литература. Режим доступа <http://www.psychology-online.net/310/>

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

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (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)

Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) База данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

## 6 Иные сведения и (или) материалы.

### 6.1. Примерные темы письменных учебных работ

#### Задания для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основания, история изучения конфликта и конструктивного взаимодействия	<i>Подготовка к семинару.</i> Заполнение таблицы «История изучения конфликтов». Вопросы для рассмотрения: - Социология конфликта: равновесная и конфликтная модель общества, конфликтный функционализм (идеи Спенсера, Дюркгейма, Маркса, Зиммеля, Козера, Дарендорфа, Боулдинга). -- Теоретико-игровое исследование конфликта и в рамках
2	Теоретические подходы к изучению конфликтов	<i>Подготовка к семинару:</i> Рассмотреть самостоятельно подходы к изучению конфликтов в рамках разных психологических школ и направлений: - психоаналитический подход, - этологический подход, - поведенческий подход, - социометрический подход, - транзактный подход. - конструктивистский подход. Подготовить краткий видео отрывок, содержащий конфликт, в котором проанализировать признаки конфликтного взаимодействия
3	Причины и структура конфликта	В микрогруппах по 2-3 человека подготовить сценку конфликтного взаимодействия, разыграть ее, провести анализ причин и структуры конфликта
4	Механизмы конфликтного взаимодействия	Подготовить конфликт (видео или письменное описание) в служебной деятельности. Определить формулу, по которой происходит развитие конфликта. Предложить меры его предотвращения/разрешения.
5	Динамика конфликта	Определить стадию развития конфликта, который был подготовлен к предыдущему занятию, ответ обосновать.
6	Стратегии поведения и виды конфликтного взаимодействия, типы конфликтных личностей	Написать заключение по результатам самодиагностики конфликтности, преобладающих стратегий поведения в конфликте, разработать рекомендации по саморазвитию, самокоррекции. Подготовка к тесту 1.
7	Внутриличностный конфликт	Подготовка к проведению деловой игры «Внутриличностный конфликт». Возможности консультативной работы с героями игры. Подготовить видео, иллюстрирующего межличностный конфликт.

8	Межличностные конфликты	Просмотр и анализ подготовленных студентами роликов из интернета, иллюстрирующих межличностные конфликты в служебной деятельности.
9	Межличностные конфликты	<i>Подготовка к семинару.</i> Рассмотрение вопросов: - специфика межличностных конфликтов в сфере служебной деятельности; - какие особенности личности конфликтантов способствуют остроте межличностного конфликтного взаимодействия» - направления консультативной работы с участниками конфликтов. .Подготовка кейс-заданий для анализа групповых конфликтов в служебной деятельности (межэтнических, религиозных, этических, вертикальных, горизонтальных).
10	Групповые конфликты	Просмотр и анализ подготовленных студентами роликов из Интернета, иллюстрирующих межэтнические, межрелигиозные, групповые конфликты в служебных коллективах (горизонтальные, вертикальные). Обсуждение вопросов: - В чем специфика этнических, религиозных конфликтов., в том числе в служебных коллективах - В чем специфика вертикальных, горизонтальных конфликтов - Роль СМИ в развитии групповых конфликтов. - специфика межпоколенных конфликтов
11	Предупреждение конфликта как основа предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	Подбор методик диагностики конфликтного взаимодействия в коллективе.
12	Диагностика и способы разрешения конфликтных ситуаций	Составление карты конфликта. Подготовка реферат к защите. Приготовить консультативный случай по поводу конфликта в рабочей среде.
	Психологическое консультирование с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	Составление схемы анализа консультации участников конфликта

#### *Темы рефератов*

1. История проблемы конфликта в сфере служебной деятельности.
2. Конфликт как феномен профессионального и социального взаимодействия.
3. Виды социальных конфликтов в служебной деятельности, причины их возникновения.
4. Причины, источники и способы разрешения супружеских конфликтов, возможность их влияния на профессиональную деятельность.
5. Эмоции в конфликте и способы их саморегуляции.

6. Власть и манипуляции в конфликте. Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности.
7. Насилие в конфликтах, его природа и последствия.
8. Способы регуляции деловых конфликтов в рабочей среде.
9. Негативные и позитивные последствия деловых конфликтов в рабочей среде.
10. Межпоколенные конфликты, специфика и проблема управления ими в сфере профессиональной деятельности.
11. Межличностные конфликты в служебной деятельности, подходы к их разрешению.
12. Стилль руководства и конфликтное взаимодействие.
13. Доминантность и специфика конфликтов в рабочей среде.
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, их влияние на рабочую среду.
20. Поддержание сотрудничества как универсальный способ предотвращения конфликтов.
21. Изучение конфликтов в отечественной науке. Направление конструктивизма в психологии конфликта.
22. Психологические аспекты конструктивного взаимодействия в рабочей среде.
23. Конфликт как основа нарушений в области безопасности личности и социальной среды.
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 конфликты в служебном коллективе.
30. Современные подходы в исследовательской практике конфликтов.
31. Особенности консультирования по разрешению конфликтных ситуаций.
32. Признак конструктивного взаимодействия как основы здоровой и продуктивной рабочей среды.

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.

При оценивании реферата учитывается раскрытие темы на основе современных научных источников, владение материалом, умение излагать и аргументировать свою точку зрения по поводу темы исследования, соблюдение структуры работы (содержание, введение, основная часть, заключение, список используемых источников), соблюдение правил оформления письменной работы, наличие содержательной презентации.

*Типовые тестовые задания для текущего контроля  
Тест 1 по разделу «Психологические аспекты и теоретические основания  
конфликтного взаимодействия»*

**ВАРИАНТ1**

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
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; б) инциденты; в) группы людей; г) организации
3	Автор одной из первых работ по теории конфликта «Социология конфликта»	а) Л. Козер б) Г. Зиммель в) Р. Дарендорф г) К. Булдинг
4	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.
5	В качестве универсального признака конфликта выделяют:	а) биполярность б) адаптивность в) активность г) ситуативность.
6.	Толчок для реализации конфликта:	а) инцидент; б) напряженность; в) ссора; г) недовольство.
7	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.

**ВАРИАНТ2**

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	Теория «конфликтной модели общества» принадлежит:	а) К. Марксу б) В.И. Ленину в) Р. Дарендорфу г) Т. Парсонсу.
2	Необходимым и достаточным условием возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия	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.
3	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
4	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..
5	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.
6.	История отечественной конфликтологии насчитывает	а) 4 периода; б) 3 периода в) 5 периодов; г) 2 периода..
7	Конфликтология не изучает	а) эволюцию конфликтов; б) динамику конфликта в) функции конфликтов г) изучает все выше перечисленное

*Тест 2 по разделу «Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию»*

**ВАРИАНТ1**

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	Укажите основные виды конфликтов, если за основу взяты их последствия	а) межличностные, внутриличностные; б) межгрупповые; внутригрупповые в) вертикальные, горизонтальные; г) конструктивные и деструктивные

2	Какой тип конфликта наиболее распространен	а) межличностный; б) внутриличностный; в) между личностью и группой г) межгрупповой.
3	Позитивные функции конфликта это	а) функция разрядки сложившейся социальной напряженности; б) дестабилизирующая функция; в) коммуникативно-информационная функция; г) функция изменения отношений власти
4	Существует такой тип конфликтов в организации как	а) вертикальные; б) горизонтальные; в) смешанные; г) все варианты верны.
5	Предметом конфликта не могут быть:	а) ресурсы; б) статусы; в) экономические потребности г) властные полномочия.
6.	Трудовые конфликты по отношениям статуса участников могут быть:	а) вертикальные; б) иерархические; в) высшие; г) низшие.
7	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.

#### ВАРИАНТ2

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	К внутриличностным конфликтам человека не относится:	а) мотивационный конфликт; б) нравственный конфликт; в) ) конфликт нереализованного желания; г) ролевой конфликт; д) конфликт адекватной самооценки.
2	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.
3	Впервые описал внутриличностный конфликт:	а) К. Левин; б) З. Фрейд в) Р. Дарендорф г) Г. Зиммель
4	Мотивы личности следует рассматривать как:	а) следствие конфликта; б) повод к конфликту; в) субъективный элемент конфликта г) причину конфликта.

5	Столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций во взаимоотношениях индивидов, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями, называется	а) межличностным конфликтом; б) деловым конфликтом в) внутриличностным конфликтом; г) организационным конфликтом
6.	В том случае, если личность займет позицию, отличную от позиции группы, то может возникнуть конфликт	а) межличностный; б) внутриличностный в) групповой; г) между личностью и группой.
7	Решение проблемы, выводящее коллектив на более эффективный уровень функционирования, характерно для :	а) деструктивных конфликтов; б) прогрессивных конфликтов; в) конструктивных конфликтов; г) адаптивных конфликтов.

*Тест 3 по разделу «Управление конфликтами»*

**ВАРИАНТ1**

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
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	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.
4	Основной позитивный метод разрешения конфликтов это:	а) спор; б) сопереживание; в) рефлексия; г) переговоры..
5	Наиболее перспективно предупреждение конфликтов на этапе:	а) развития открытого конфликта; б) возникновения и развития конфликтной ситуации; в) начала открытого конфликтного взаимодействия
6.	Движущей силой любой конфликтной ситуации является:	а) повод; б) цель; в) наличие зрителей;

		г) наличие стресса.
7	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.

#### ВАРИАНТ2

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	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
2	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.
3	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
4	Основная линия поведения оппонента на заключительном этапе конфликта, получила название	а) роль в конфликте; б) стратегия выхода из конфликта; в) тактикой ведения спора; г) ситуации разрешения
5	Принятие точки зрения другой стороны, но не до конца, а до определенной степени – это	а) компромисс; б) сглаживание; в) уклонение; г) решение проблемы
6.	Обязательным условием стимулирования конфликта в	а) наличие противоречия; б) готовность коллектива конфликтному

	организации является:	выступлению; в) готовность руководителя в конфликтном выступлении коллектива; д) готовность руководителя к конструктивному управлению конфликтом
7	Стратегия разрешения конфликта, предполагающая примирение сторон без разрешения противоречия получила название:	а) уступки (приспособления); б) компромисса; в) сотрудничества; г) уход (избегание).

### Практико-ориентированные задания по итогам разделов дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины.	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства.
1	Психологические аспекты и теоретические основания конфликтного взаимодействия	ПК-6	Анализ психологического состояния участников конфликта, причин конфликтного взаимодействия
2	Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию	ПК-2, ПК-6	Подбор видеоролика, разработка кейс-задания и анализ конфликта в служебной деятельности
3	Управление конфликтами	ПК-2, ПК-6	Анализ консультации по разрешению конфликта

### 6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
Психологические аспекты и теоретические основания конфликтного взаимодействия	<p>1. Основные этапы становления психологии конфликта как области научного знания.</p> <p>2. История становления конфликтологии в России</p> <p>3. Психологическое направление в развитии конфликтологии</p> <p>4. Диалектический подход в конфликтологии (Г. Зиммель, Р. Дарендорф)</p> <p>5. Психология конфликта как самостоятельная наука, ее место в системе наук.</p> <p>6. Объект и предмет психологии конфликта, методологические принципы в раскрытии сущности конфликта.</p> <p>7. Цель, задачи, функции психологии науки, актуальные направления ее развития</p>	<p><b>Задание 1.</b> Опишите профессиональные ситуации, в которых актуализируется конфликтологическая компетентность.</p> <p><b>Задание 2.</b> Предложите любую ситуацию конфликта в служебном коллективе и выделите универсальные признаки, доказывающие что это конфликт, а не конфликтная ситуация.</p>

	<p>8. Основные идеи Л. Козера и Г. Зиммеля на природу конфликт</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, продуктивности рабочей среды.</p> <p>14. Основные понятия психологии конфликта, современная трактовка понятия конфликта, его универсальные признаки</p> <p>15. Динамика конфликта: понятие, этапы, фазы развития конфликта, возможности его разрешения.</p> <p>16. Структура конфликта</p> <p>17. Стили поведения в конфликте</p> <p>18. Основные модели поведения в конфликтном взаимодействии.</p>	<p><b>Задание 3.</b> Приведите примеры конфликтов, развивающихся по формулам А,Б,В, обозначьте его участников, границы и этап развития, сделайте прогноз разрешения. Предложите направления работы с конфликтантами.</p>
<p>Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию</p>	<p>19. Понятие внутриличностного конфликта, суть взглядов психологов на его природу.</p> <p>20. Виды и последствия внутриличностных конфликтов, способы работы с ними в процессе консультирования.</p> <p>21. Проблема классификации конфликтов, основные виды конфликтов.</p> <p>22. Причины и виды межличностных конфликтов в служебных коллективах.</p> <p>23. Взаимосвязь межличностных, внутриличностных, групповых конфликтов в служебных коллективах.</p> <p>24. Групповые конфликты: понятие, специфика, виды.</p> <p>25. Межгрупповые конфликты: суть, способы разрешения.</p> <p>26. Организационные конфликты: сущность, виды, источники возникновения.</p> <p>27. Понятие социального конфликта, его виды, последствия.</p> <p>28. Конфликты между личностью и группой: причины, виды, способы регулирования.</p> <p>29. Психологические аспекты конструктивного взаимодействия.</p> <p>30. Признаки нарушения в области безопасности личности и социальной среды.</p>	<p><b>Задание 1.</b> Приведите пример внутриличностного конфликта из собственной жизни, определите его тип, причины, способ разрешения</p> <p><b>Задание 2.</b> <i>Определите вид конфликта, причину, предложите способ преодоления конфликтной ситуации:</i> Начальник подразделения 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 подсесть, то ли дискредитировать его</p>
<p>Управление</p>	<p>31. Основные технологии регулирования</p>	<p><b>Задание 1.</b> <i>Укажите,</i></p>

<p>конфликтами</p>	<p>конфликта</p> <p>32. Принципы управления конфликтом в служебном коллективе</p> <p>33. Методы управления конфликтом</p> <p>34. Прогнозирование и стимулирование конфликта: способы, условия, последствия.</p> <p>35. Работа по профилактике конфликта, нарушения в личностном и социальном статусе сотрудника служебного коллектива.</p> <p>36. Способы профилактики, управления и разрешения конфликтов в рабочей среде.</p> <p>37. Основные модели поведения в переговорном процессе, их характеристика</p> <p>38. Правила проведения переговорной процедуры при конфликте в служебном коллективе</p> <p>39. Технологии эффективного общения в конфликте в рабочей среде.</p> <p>40. Методы изучения конфликтов.</p> <p>41. Личностные методы изучения конфликтов</p> <p>42. Экспериментальные методы изучения конфликтов</p> <p>43. Суть системно-ситуационного анализа конфликта</p> <p>44. Качественные методы изучения конфликтов</p> <p>45. Особенности диагностики конфликтов в рабочей среде</p> <p>46. Техники и приемы психологического консультирования в области безопасности личности и социальной среды</p> <p>47. Схема консультирования по разрешению конфликтной ситуации.</p> <p>48. Возможности использования метода составления карты конфликта в процессе консультирования в рабочей среде</p>	<p><i>какие методики вы применили бы в следующих конфликтных ситуациях:</i></p> <p><i>а) Гражданка А. все время конфликтует с гражданкой В, что сказывается на их непосредственной работе.</i></p> <p><i>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 руководителем подозревает, что именно Иванов инициатор конфликта;</i></p> <p><i>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</i></p> <p><b>Задание 2</b> Как вы считаете можно ли при исследовании конфликта ограничиться методом наблюдения? Почему?</p>
--------------------	--	---

Составитель: Вержицкая Е.Н., доцент каф. психологии и общей педагогики