Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата выдачи: 02.04.2024 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

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.ДВ.01.01 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 2024

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

В РПД К.М.05.ДВ.01.01 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 2024 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
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины. 7
3.1 Учебно-тематический план 7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы 8
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. 11
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины. 14
5.1 Учебная литература 14
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины. 15
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы. 16
6 Иные сведения и (или) материалы. 16
6.1. Примерные темы письменных учебных работ 16
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации 25

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее – ОПОП).

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	К.М.04.05 Социально-психологические проблемы безопасности труда в производственной сфере, 9 сем, 4 з.е. К.М.04.06 Психологическая безопасность личности в образовательной организации, 9 сем, 4 з.е. К.М.04.07 Телефонное консультирование, 10 сем, 3 з.е. К.М.04.ДВ.01.01 Культура речи в условиях служебной деятельности, 8 сем, 4 з.е. К.М.04.ДВ.01.02 Профессиональная этика и служебный этикет, 8 сем, 4 з.е. К.М.04.ДВ.02.01 Психология здоровья субъектов служебной деятельности, 9 сем, 4 з.е. К.М.04.ДВ.02.02 Базовые

	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, связанные с нарушениями в области безопасности личности и социальной среды в конфликте. 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.	теории и методы психотерапии, 9 сем, 4 з.е. К.М.04.ДВ.03.01 Деловое общение в служебной деятельности, 9 сем, 4 з.е. К.М.04.ДВ.03.02 Психология массовой коммуникации, 9 сем, 4 з.е К.М.05.ДВ.01.01 Психология конфликта, 6 сем, 4 з.е. К.М.05.ДВ.01.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 сем, 4 з.е. К.М.07.03(П) Практика по профилю профессиональной деятельности, 7 сем, 6 з.е. К.М.08.01(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.08.03(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.
ПК-6 способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды	ПК-6.1 Умеет оценивать факторы, определяющие социально-психологический климат организации; ПК-6.2 Оценивает и корректирует оргпатологии ПК-6.3 Владеет ториями управления; ПК-6.4 Анализирует и воздействует на социально-психологические факторы для поддержания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды ПК-6.5 Формировать психологические рекомендации, влияющие на управленческие решения призванные обеспечивать безопасность рабочей среды; ПК-6.6 Выявлять речевых ошибок и недочетов в профессиональной речи сотрудников ПК-6.7 Применяет эффективные речевые техники для донесения управленческих решений, обеспечивающих здоровую, безопасную и продуктивную рабочую среду; ПК-6.8 Принимает управленческие решения, обеспечивающие создание	К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е. К.М.05.07 Психология управления в служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е. К.М.05.08 Психология безопасности, 7 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.01.01 Психология конфликта, 6 сем, 4 з.е. К.М.05.ДВ.01.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 сем, 4 з.е. К.М.07.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е. К.М.08.02(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, 10 сем, 3 з.е.

	здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, с соблюдением требований морально-этических норм 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 создание здоровых, безопасных и продуктивных условий. ПК-6.11 Определяет и предотвращает угрозы информационной безопасности для обеспечения продуктивной рабочей среды	

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ПК-2	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.	**Знать**: – основы консультирования; – признаки нарушений в области безопасности личности и социальной среды; **Уметь:** – осуществлять консультирование по разрешению конфликтных ситуаций **Владеть**: – техниками и приемами психологического консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды; – навыками анализа и управления конфликтами
ПК-6	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 создание здоровых, безопасных и продуктивных условий.	**Знать**: – психологические аспекты и теоретические основания конструктивного взаимодействия как основы здоровой и продуктивной рабочей среды; **Уметь**: – диагностировать стратегии поведения в конфликте; виды взаимодействия в рабочей среде; - разрешать конфликтные ситуации **Владеть**: – 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 ОФО**
1 Общая трудоемкость дисциплины.	144
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	40
Аудиторная работа (всего):	40
в том числе:	
лекции	16
практические занятия, семинары.	24
в интерактивной форме	20
Внеаудиторная работа (всего):	
подготовка курсовой работы /контактная работа	-
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего).	68
4 Промежуточная аттестация обучающегося (экзамен)	36 6 семестр

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

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость *(всего час.)*	Трудоемкость занятий (час.) ОФО			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ		
	Психологические аспекты и теоретические основания конфликтного взаимодействия	**36**	**6**	**8**	**22**	**Тест 1**
1	Введение в предмет дисциплины. Понятие конфликта	6	2	0	4	
2	Теоретические основания, история изучения конфликта	6	2	0	4	
3	Причины и структура конфликта	8	2	2	4	
4	Механизмы конфликтного взаимодействия	6	0	2	4	
5	Динамика конфликта	6	0	2	4	
6	Стратегии поведения и виды конфликтного взаимодействия, типы конфликтных личностей	4	0	2	2	
	Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию	**40**	**6**	**8**	**26**	**Тест 2**
7	Внутриличностный конфликт	10	2	2	6	
8	Межличностные конфликты	14	2	2	10	
9	Групповые конфликты	16	2	4	10	
	Управление конфликтами	**32**	**4**	**8**	**20**	**Тест 3**

10	Предупреждение конфликта как основа предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	10	2	2	6	
11	Диагностика и способы изученияконфликтных ситуаций	11	1	4	6	Проект программы эмпирич.изучения и профилактики конфликтности раб. среды
12	Техники и приемы психологического консультирования с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	11	1	2	8	
	Контроль	**36**				экзамен
	Всего:	**144**	**16**	**24**	**68**	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
Раздел 1 Психологические аспекты и теоретические основания конфликтного взаимодействия		
Содержание лекционного курса		
1	Введение в предмет дисциплины. Понятие конфликта	Введение в психологию конфликта: объект, предмет, цель, задачи, принципы, основные направления, отрасли, методы и понятия.
2	Теоретические основания, история изучения конфликта	Теоретические основания конфликтного 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.
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
Темы практических / семинарских занятий		
1	Причины и структура конфликта	*Практикум.* Выполнение практических ситуационных задач на определение: причин и структурных элементов конфликтов, **СРС:** в микрогруппах подготовить сценку конфликтного взаимодействия, анализ его причин, структуры, признаков

2	Механизмы конфликтного взаимодействия	*Практикум.* Формулы конфликтов (А,В,С), их составляющие, правила разрешения. Понятие и виды конфликтогенов. Правила бесконфликтного взаимодействия. Выполнение практических заданий на определение механизмов конфликтов. **СРС:** подготовить конфликт (видео, письменное описание, анализ причин, структуры, признаков).
3	Динамика конфликта	*Практикум:* Анализ конфликтных ситуаций, направленных на выявление динамика конфликта: этапа, фазы, возможности его разрешения или предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды. **СРС:** Определить стадию развития конфликта, который был подготовлен к предыдущему занятию, ответ обосновать.
4	Стратегии поведения и виды конфликтного взаимодействия, типы конфликтных личностей	*Осуждение вопросов:* Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии в служебных коллективах: сотрудничество, конфронтация, компромисс, избегание. 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. *Практикум.* Диагностика конфликтности личности, стратегий поведения в конфликте (опросник Томаса). **СРС:** Написание заключения, разработка рекомендаций по саморазвитию, самокоррекции.
Раздел 2. Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию		
Содержание лекционного курса		
4	Внутриличностный конфликт	Классификации конфликтов. Основные типы конфликтов, их влияние на основных участников и социальное окружение. Общая характеристика внутриличностного конфликта. Типы внутриличностных конфликтов, причины,
5	Межличностный конфликта	Понятие, особенности, виды межличностных конфликтов; причины, последствия в межличностном взаимодействии.
6	Групповые конфликты	Конфликты между личностью и группой, межгрупповые конфликты: особенности, виды, особенности формирования и развития; организационные, трудовые, инновационные, национальные и др.; причины и формы проявления, последствия. СРС: подготовка к тесту 1 и деловой игре.
Темы практических / семинарских занятий		

5	Внутриличностный конфликт	*Практикум* в форме деловой игры. Деловая игра «Внутриличностный конфликт», ее анализ. Обсуждение направления консультаций с героями игры. **СРС:** Анализ внутриличностных конфликтных ситуаций, связанных с выполнением профессиональной деятельности (выполнение кейс-заданий). Подготовка видео, иллюстрирующего межличностный конфликт.
6	Межличностные конфликты	*Практикум в форме дидактической игры:* 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. Обсуждение способов и направлений работы с участниками конфликта. **СРС:** подготовка кейс-заданий для анализа групповых конфликтов в профессионалной деятельности (межэтнических, религиозных, этических, вертикальных, горизонтальных).
7-8	Групповые конфликты	*Семинар с элементами практикума:* Обсуждение вопросов: причины, виды и специфика групповых конфликтов в служебных коллективах. Решение кейс-ситуаций по теме занятия. Анализ конфликтных ситуаций в фильме Э. Рязанова «Гараж» или 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 СРС: подготовка к тесту 2
Раздел 3 Управление конфликтами		
Содержание лекционного курса		
7	Предупреждение конфликта как основа предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	Понятие управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, и разрешение конфликтного взаимодействия. Динамика конфликта и содержание управления ими в процессе профессиональной деятельности. Пути предупреждения и источники прогнозирования конфликтов. Этапы регулирования конфликтов и предпосылки, формы, способы разрешения конфликтных ситуаций. Завершение конфликта. 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 конфликта
8	Диагностика и способы изучения конфликтных ситуаций	Диагностика конфликтов, экспериментальные методы. Игровые процедуры в диагностике конфликтов. Системно-ситуационный анализ, математическое моделирование в экспериментальном изучении конфликтов. Личностные тесты и методы диагностики конфликтного взаимодействия
9	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 для создания эффективной рабочей среды. Карты конфликтов
Темы практических / семинарских занятий		
9	Предупреждение и разрешение конфликтов	*Семинарское занятие с элементами практики:* 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. **СРС:** подготовка студентами деловой игры «Конфликт в коллективе: возможности его предотвращения / разрешения»
10		*Практическое занятие в виде тренинга* Проигрывание подготовленной ситуации, способов предотвращения или разрешения конфликта в организации. Анализ игры. **СРС:** подбор методик диагностики конфликтного взаимодействия в коллективе.
11-12	Диагностика и способы разрешения конфликтных ситуаций	*Практикум* Представление подобранных методик. Составление карт конфликтов, обсуждение способов их диагностики и разрешения. Анализ кейс-ситуации и способов проведение консультации по разрешению конфликта **СРС:** подготовить реферат к защите и подобрать консультативный случай, его анализ по поводу конфликта в рабочей среде. Подготовка к тесту 3

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) для студентов очной формы обучения

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы
Текущая учебная работа в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	**60**	Лекционные занятия (конспект, посещение) (8 занятий)	*3 балла* – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; *2 балла* – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; *1 балл* – выставляется в случае, если студент имеет до 25% пропусков занятий; *0 балл* – выставляется в случае, если студент имеет более 25% пропусков занятий.	1 – 3
		Практические занятия (отчет о выполнении практических заданий, кейсов, тестов) (12 занятий).	**1 балл** - посещение 1 практического занятия и выполнение работы не менее, чем на 51-65% **2 балла** – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы,	12-24
		Контрольные тесты по изучаемым разделам) (3 теста)	**За один тест:** **3 балла** (выполнено 51 - 65% заданий) **4 баллов** (выполнено 66 - 85% заданий) **6 баллов** (выполнено 86 - 100% заданий)	9-18
		Защита реферата	**4 балла** (пороговое значение, тема раскрыта, но есть замечания по оформлению, содержанию **7 баллов** (максимальное значение, замечаний нет + презентация)	4-7
		Представление консультативного случая по разрешению конфликта, его письменный анализ	**5 баллов** (пороговое значение, тема раскрыта, есть замечания по оформлению, содержанию) **8 баллов** (максимальное значение, замечаний нет)	5-8
Итого по текущей работе в семестре				**31 - 60**
Промежуточная аттестация (экзамен)	**40** (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1	**6 баллов** (пороговое значение) **12 баллов** (максимальное значение)	6 – 12
		Вопрос 2	**6 баллов** (пороговое значение) **12 баллов** (максимальное значение)	6 – 12
		Практическое задание	**8 баллов** (пороговое значение) **16 баллов** (максимальное значение)	8 – 16
Итого по промежуточной аттестации (экзамену)				**20 – 40 б.**
Суммарная оценка по дисциплине:		Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации 51 – 100 б.		

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. таблицу 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

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 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» (100-86 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» (66-85 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» (51-65 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 : Издательство Юрайт, 2024. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540914 (дата обращения: 29.08.2024).— Текст : электронный

2. *Кашапов, М. М.* Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов, Ю. С. Филатова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17899-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/533924 (дата обращения: 29.08.2024).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 : Издательство Юрайт, 2024. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540298 (дата обращения: 29.08.2024). – 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,2022. - 183 с. - ISBN 978-5-238-02360-1. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1028645. – Текст: электронный.

3. *Хасан, Б. И.* Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539145 (дата обращения: 29.08.2024). – 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: 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	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2

		г.;MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.	

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

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

Научная электронная библиотека - 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

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. Стиль руководства и конфликтное взаимодействие.

13. Доминантность и специфика конфликтов в рабочей среде.

14. Моббинг как организационный конфликт, способы работы с моббингом.

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 в организации.

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 в рабочем коллективе

26. Половозрастная специфика конфликта.

27. Конфликтная компетентность: ее диагностика, развитие.

28. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.

29. Межгрупповые конфликты в служебном коллективе, их роль в безопасности рабочей среды.

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.

Задания для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основания, история изучения конфликта и конструктивного взаимодействия	Заполнение таблицы «История изучения конфликтов».

2	Причины и структура конфликта	В микрогруппах по 2-3 человека подготовить сценку конфликтного взаимодействия, разыграть ее, провести анализ причин, признаков и структуры конфликта.
3	Механизмы конфликтного взаимодействия	Подготовить конфликт в профессиональной деятельности (видео или письменное описание, анализ). 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	*Подготовка к семинару.* Рассмотрение вопросов: - специфика межличностных конфликтов в сфере служебной деятельности; - особенности личности конфликтантов, способствующие остроте межличностного конфликтного взаимодействия - направления и способы консультативной работы с участниками конфликтов
10	Групповые конфликты	Подготовка кейс-заданий для анализа групповых конфликтов в служебной деятельности (межэтнических, религиозных, этических, вертикальных, горизонтальных). Подготовка к обсуждению вопросов семинара: - В чем специфика этнических, религиозных конфликтов, в том числе в служебных коллективах - В чем специфика вертикальных, горизонтальных конфликтов, способы работы с ними - Роль СМИ в развитии групповых конфликтов. - специфика межпоколенных конфликтов Подготовка к тесту 2

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. Подготовка к тесту 3.
	Психологическое консультирование с целью предотвращения нарушений в области безопасности личности и социальной среды	Составление схемы анализа консультации участников конфликта

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

ВАРИАНТ 1

№ задания	*Содержание вопроса*	*Варианты ответа*
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 – это:	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.

ВАРИАНТ 2

№ задания	*Содержание вопроса*	*Варианты ответа*
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	а) 4 периода;

	конфликтологии насчитывает	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»

ВАРИАНТ 1

№ задания	*Содержание вопроса*	*Варианты ответа*
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.

ВАРИАНТ 2

№ задания	*Содержание вопроса*	*Варианты ответа*
1.	К внутриличностным	а) мотивационный конфликт;

	конфликтам человека не относится:	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) последствие 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»

ВАРИАНТ 1

№ задания	*Содержание вопроса*	*Варианты ответа*
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) возникновение 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.

ВАРИАНТ 2

№ задания	*Содержание вопроса*	*Варианты ответа*
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	а) прогнозирование и предупреждение

	управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:	(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 организации является***:***	а) наличие противоречия; б) готовность коллектива конфликтному выступлению; в) готовность руководителя в конфликтному выступлению 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, подбор методик для его диагнстики
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	1.Основные этапы становления психологии конфликта как области научного знания. 2. История становления конфликтологии в России 3.Психологическое направление в изучении конфликта 4.Диалектический подход в конфликтологии (Г. Зиммель, Р. Дарендорф) 5.Психология конфликта как самостоятельная наука, ее место в системе наук. 6.Объект и предмет психологии конфликта, методологические принципы в раскрытии сущности конфликта. 7.Цель, задачи, функции психологии конфликта, актуальные направления ее развития 8.Основные идеи Л. Козера и Г. Зиммеля на природу конфликт 9.Понятие конфликта и конфликтной ситуации, ее участников. 10.Формулы механизмов конфликтов, его границы. 11.Негативные и позитивные последствия конфликтов. 12 Общие причины конфликта. 13.Роль и место конфликта в жизни человека, продуктивности рабочей среды. 14.Основные понятия психологии конфликта, современная трактовка понятия конфликта, его универсальные признаки 15.Динамика конфликта: понятие, этапы, фазы развития конфликта, возможности его разрешения. 16.Структура конфликта 17. Стили поведения в конфликте 18. Основные модели поведения в конфликтном взаимодействии.	**Задание 1.** Опишите профессиональные ситуации, в которых актуализируется конфликтологическая компетентность. **Задание 2.** Предложите любую ситуацию конфликта в служебном коллективе и выделите универсальные признаки, доказывающие что это конфликт, а не конфликтная ситуация. **Задание 3.** Приведите примеры конфликтов, развивающихся по формулам А,Б,В, обозначьте его участников, границы и этап развития, сделайте прогноз разрешения,. Предложите направления работы с конфликтантами.

Виды конфликтов в рабочей среде: анализ, подходы к консультированию	19.Понятие внутриличностного конфликта, суть взглядов психологов на его природу. 20. Виды и последствия внутриличностных конфликтов, способы работы с ними в процессе консультирования. 21. Проблема классификации конфликтов, основные виды конфликтов. 22.Причины и виды межличностных конфликтов в служебных коллективах. 23.Взаимосвязь межличностных, внутриличностных, групповых конфликтов в служебных коллективах. 24. Групповые конфликты: понятие, специфика, виды. 25. Межгрупповые конфликты: суть, способы разрешения. 26. Организационные конфликты: сущность, виды, источники возникновения. 27. Понятие социального конфликта, его виды, последствия. 28. Конфликты между личностью и группой: причины, виды, способы регулирования. 29. Психологические аспекты конструктивного взаимодействия. 30.Признаки нарушения в области безопасности личности и социальной среды.	**Задание 1**. Приведите пример внутриличностного конфликта из собственной жизни, определите его тип, причины, способ разрешения **Задание 2.** *Определите вид конфликта, причину, предложите способ преодоления конфликтной ситуации:* 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 подсидеть, то ли дискредитировать его
Управление конфликтами	31. Основные технологии регулирования конфликта 32. Принципы управления конфликтом в служебном коллективе 33. Методы управления конфликтом 34. Прогнозирование и стимулирование конфликта: способы, условия, последствия. 35.Работа по профилактике конфликта, нарушения в личностном и социальном статусе сотрудника служебного коллектива. 36. Способы профилактики, управления и разрешения конфликтов в рабочей среде. 37. Основные модели поведения в переговорном процессе, их характеристика 38. Правила проведения переговорной процедуры при конфликте в служебном коллективе 39. Технологии эффективного общения в конфликте в рабочей среде. 40. Методы изучения конфликтов. 41. Личностные методы изучения конфликтов	**Задание 1**. *Укажите, какие методики вы применили бы в следующих конфликтных ситуациях:* *а) Гражданка А*. все время конфликтует с гражданкой В, что сказывается на их непосредственной работе. б) вас пригласили в организацию в качестве конфликтолога, т.к. новый руководитель никак не найдет общий язык с группой подчиненных. Наиболее остро у него складываются

	42.Экспериментальные методы изучения конфликтов 43.Суть системно-ситуационного анализа конфликта 44. Качественные методы изучения конфликтов 45.Особенности диагностики конфликтов в рабочей среде 46. Техники и приемы психологического консультирования в области безопасности личности и социальной среды 47. Схема консультирования по разрешению конфликтной ситуации. 48. Возможности использования метода составления карты конфликта в процессе консультирования в рабочей среде	отношения с Ивановым и руководитель подозревает, что именно Иванов инициатор конфликта; в) Начальник крайне низко оценил работу своего сотрудника В. Тот думал о том, чтобы уволиться, перейти в другой отдел или обжаловать решение начальника. В итоге он выбрал последний вариант и обратился с жалобой в выше стоящую организацию **Задание 2 К**ак вы считаете можно ли при исследовании конфликта ограничиться методом наблюдения? Почему?

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