

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.03.2025 09:43:01  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»  
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Декан  
факультета психологии  
\_\_\_\_\_/А.Н. Веракса/  
«10» июня 2024 г

**Рабочая программа дисциплины  
Конфликтология**

**Укрупненная группа специальностей  
37.00.00 Психологические науки**

**Направление подготовки 37.03.01 Психология  
(уровень бакалавриат)**

**Направленность (профиль):  
«Семейная психология»**

**Формы обучения: очная, очно-заочная**

**Москва**

Рабочая программа дисциплины «Конфликтология». Направление подготовки [37.03.01](#) Психология, направленность (профиль): «Семейная психология» / сост. Н.И. Никитина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова. – 44 с.

Рабочая программа дисциплины «Конфликтология» составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки [37.03.01](#) Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики: доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина.  
Лебедева Наталья Васильевна, кандидат  
Ответственный рецензент: психологических наук, доктор педагогических наук,  
профессор РЭУ им. Г.В. Плеханова, ведущий эксперт в  
области психологии социальной работы  
*(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании факультета психологии от 10.06.2024 протокол № 7.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / к.п.н., доцент Басангова Б.М.

(подпись)

Согласовано от Библиотеки \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / О.Е. Степкина

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование совокупности профессиональных компетенций обучающегося как способности и готовности продуктивно решать профессиональные задачи психолога на основе освоенных теоретических и прикладных знаний конфликтологии.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- сформировать умения и навыки применять усвоенные теоретические знания к анализу конкретных конфликтов, возникающих в практике работы психолога;
- овладеть навыками использования различных профилактических мер, переговорных и посреднических процедур для предупреждения и разрешения конфликтов в различных сферах жизни людей;
- развивать у обучающихся навыки самообразовательной деятельности в сфере актуальных проблем теории и практики конфликтологии.

## РАЗДЕЛ 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
Командная работа и лидерство УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p><b>ИУК-3.1.</b> Знает теоретические основы командной работы, психологию лидерства; теоретические основы социального взаимодействия</p> <p><b>ИУК-3.2.</b> Умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды; создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; умеет определять эффективность командной работы</p> <p><b>ИУК-3.3.</b> Владеет навыками социального взаимодействия; опытом практических действий в сфере командной работы, опытом практических действий в сфере профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов; навыками разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели; навыками использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога; владеет опытом практических действий в сфере презентации результатов работы команды</p>
ПК-1.	Способен осуществлять выявление первичных запросов граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью, и ранжирование тем консультирования	<p><b>Знать:</b>                      Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования                      Требования по защите персональных данных при обработке информации                      Основные понятия и положения психодиагностики                      Психодиагностические и методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств                      Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p><b>Уметь:</b>                      Выявлять потребности, запросы граждан и степень их значимости                      Выявлять приоритетные темы психологического консультирования                      Выявлять причины для направления граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, к смежным специалистам                      Выявлять у гражданина признаки трудной жизненной ситуации, угрозы жизни и здоровью</p> <p><b>Владеть:</b></p>

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
		<p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p>
ПК-6.	Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому обследованию трудового коллектива и обобщение полученной информации	<p><b>Знать:</b></p> <p>Основные понятия и положения социальной психологии</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</p> <p>Типы организационных структур и стадии развития организаций</p> <p>Методы исследования социально-психологического климата в трудовых коллективах</p> <p>Психологические проблемы межличностных отношений в трудовых коллективах и методы их выявления</p> <p>Психодиагностические методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p>Методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>Подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Выявлять психологические факторы, влияющие на трудовую деятельность работников трудового коллектива</p> <p>Применять методы выявления психологических проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, обусловленных психотравмирующими воздействиями</p> <p>Применять методы изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе</p> <p>Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>Навыками использования методов наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p>
ПК-7	Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому обследованию команд	<p><b>Знать:</b></p> <p>Основные понятия и положения социальной психологии</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</p> <p>Методы исследования уровня развития команд</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p>

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
		<p>Психологические проблемы межличностных отношений в трудовых коллективах и методы их выявления</p> <p>Психодиагностические методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств</p> <p>Методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>Подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Применять методы выявления психологических проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, обусловленных психотравмирующими воздействиями</p> <p>Применять методы изучения уровня развития команд</p> <p>Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>Навыками использования методов наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p>
ПК-15.	Способен осуществлять выбор эффективных методов психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов	<p><b>Знать:</b></p> <p>Основные понятия и положения общей психологии и психологии личности, возрастной психологии и психологии развития</p> <p>Основные понятия и положения социальной психологии</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Основные понятия и положения клинической психологии и психологии зависимостей</p> <p>Основные понятия и положения психологии семьи, семейных отношений, психологические проблемы современной семьи</p> <p>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</p> <p>Теория процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</p> <p>Порядок оказания консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам</p> <p>Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</p> <p>Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</p> <p>Методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе проведения психологического обследования</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и ЭДО, порядок и сроки представления отчетности</p> <p><b>Уметь:</b></p>

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
		<p>Подбирать эффективные методы психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан и трудовых коллективов</p> <p>Адаптировать новые методы и процедуры психологического консультирования к существующим условиям</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>Навыками применения в работе компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, системы онлайн-консультирования</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p>
ПК-16.	Способен разрабатывать график мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов, его согласование	<p><b>Знать:</b></p> <p>Теория процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</p> <p>Порядок оказания консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам</p> <p>Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</p> <p>Виды ограничений к применению методов психологического консультирования</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и ЭДО, порядок и сроки представления отчетности</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>Разрабатывать программы и графики мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов</p> <p>Адаптировать новые методы и процедуры психологического консультирования к существующим условиям</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>Навыками применения в работе компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, системы онлайн-консультирования</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p>
ПК-24.	Способен оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в решении психологических проблем профессиональной ориентации и профессионального развития, сопровождение трудовой деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <p>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Теорию процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</p> <p>Требования, предъявляемые к условиям и особенностям проведения консультативной беседы</p> <p>Типологию профессий и требования, предъявляемые разными типами профессий к психологическим особенностям</p> <p>Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</p> <p>Методы профилактики профессионального выгорания, предотвращения возникновения стресса</p> <p>Виды ограничений к применению методов психологического консультирования</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной ориентации, выборе индивидуальных путей профессионального развития, трудовой деятельности</p> <p>Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной адаптации и социальной самореализации</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p>
ПК-25	Способен оказывать	<b>Знать:</b>

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
	<p>консультационную психологическую помощь руководителям трудовых коллективов в решении психологических проблем, возникающих в трудовых коллективах</p>	<p>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Теория процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</p> <p>Требования, предъявляемые к условиям и особенностям проведения консультативной беседы</p> <p>Приемы индивидуального, группового, семейного психологического консультирования и специфика их применения</p> <p>Типология профессий и требования, предъявляемые разными типами профессий к психологическим особенностям</p> <p>Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</p> <p>Методы профилактики профессионального выгорания, предотвращения возникновения стресса</p> <p>Виды ограничений к применению методов психологического консультирования</p> <p><b>Уметь:</b> Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной ориентации, выборе индивидуальных путей профессионального развития, трудовой деятельности</p> <p>Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной адаптации и социальной самореализации</p> <p><b>Владеть:</b> Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p>
ПК-29.	<p>Способен разрабатывать профессиональные рекомендации в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью</p>	<p><b>Знать:</b> Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Требования по защите персональных данных при обработке информации</p> <p>Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</p> <p>Методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе психологического консультирования граждан и трудовых коллективов</p> <p><b>Уметь:</b> Анализировать результаты реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</p> <p>Составлять профессиональные рекомендации в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</p> <p><b>Владеть:</b> Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p> <p>Навыками применения в работе компьютерных программ, информационно-коммуникационные технологии, системы онлайн-консультирования</p>
ПК-30	<p>Способен завершать программы мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</p>	<p><b>Знать:</b> Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Требования по защите персональных данных при обработке информации</p> <p>Основные понятия и положения супервизионной деятельности психолога</p> <p>Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</p>

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
		Приемы эффективного завершения программ психологического консультирования Правила и порядок ведения делопроизводства и ЭДО, порядок и сроки представления отчетности <b>Уметь:</b> Применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности Осуществлять выход из мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи <b>Владеть:</b> Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов

### Раздел 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Конфликтология» изучается в 7 семестре, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «Часть, формируемая участниками образовательных отношений».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е.



**Раздел 4. Объем (трудоемкость) дисциплины (общая, по видам учебной работы, видам промежуточной аттестации)**

**Трудоемкость дисциплины и виды учебной нагрузки**

**на очной форме обучения**

Семестр 7										
з.е.	Итого	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
4	144	32		64				39	9	2 Зачет

**на очно-заочной форме обучения**

Семестр 8										
з.е.	Итого	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
4	144	32		32				71	9	2 Зачет с оценкой

**Тематический план дисциплины**

Разделы / Темы	Контактная работа			Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Контроль	Всего часов	
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						Контактная работа по кур.р.
		Лаб.р.	Прак./сем.					
<b>7семестр</b>								
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы конфликтологии</b>								
Тема 1.1. Общий теоретический анализ конфликта								
Тема 1.2. Психологическая характеристика различных видов конфликта								
<b>РАЗДЕЛ 2. Прикладные основы конфликтологии</b>								
Тема 2.1. Характеристика переговорного процесса в конфликтной ситуации								
Тема 2.2. Технология преодоления конфликта								

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по кур.р				
		Лаб.р	Прак. /сем.					
Зачет								
<b>Итого за 7 семестр</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>64</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>144</b>

### очно-заочная форма обучения

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по кур.р				
		Лаб.р	Прак. /сем.					
<b>8 семестр</b>								
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы конфликтологии</b>								
Тема 1.1. Общий теоретический анализ конфликта								
Тема 1.2. Психологическая характеристика различных видов конфликта								
<b>РАЗДЕЛ 2. Прикладные основы конфликтологии</b>								
Тема 2.1. Характеристика переговорного процесса в конфликтной ситуации								
Тема 2.2. Технология преодоления конфликта								
Зачет								
<b>Итого за 8 семестр</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>144</b>

### СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы конфликтологии</b>		
1	Тема 1.1. Общий теоретический анализ конфликта	<p>Значение изучения конфликтов в современном обществе. Проблема определения понятия конфликта.</p> <p>Проблема классификации конфликтов. Виды конфликтов в соответствии с характеристикой групп, составом участников, местом и временем происхождения, характеристикой результатов и т.д.</p> <p>Структура конфликта. Конфликтующие стороны («конфликтанты» и другие участники). Зона разногласий (предмет конфликта). Представления о конфликтной ситуации ее участников. Мотивы «конфликтантов». Конфликтные действия, их виды.</p> <p>Понятие динамики конфликта. Объективные и субъективные факторы энергетизации конфликта. Типичные иллюзии при восприятии конфликта («выигрыш-проигрыш», «самооправдание», «плохой человек», «зеркальное восприятие»). «Баланс сил» в конфликте.</p> <p>Процесс развития конфликта. Латентный период. Возникновение объективной конфликтной ситуации, ее осознание и попытки неконфликтного решения. Предконфликтная ситуация. Открытый период.</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
		<p>Характеристика инцидента. Эскалация конфликта, ее признаки и виды. Кульминация и ее значение в разрешении конфликта. Особенности сбалансированного противодействия. Завершение конфликта, его формы. Послеконфликтный период. Характеристика последствий конфликта. Процесс нормализации отношений конфликтующих сторон.</p>
2	<p>Тема 1.2. Психологическая характеристика различных видов конфликта</p>	<p>Понятие внутриличностного конфликта. Особенности рассмотрения внутриличностного конфликта в зарубежной психологии: психоанализ (З. Фрейд, К. Юнг, К. Хорни); гуманистическая психология (К. Роджерс, А. Маслоу, К. Левин, В. Франкл); бихевиоризм (Б. Скиннер, Н. Миллер, Д. Доллард) и др. Специфика изучения конфликта в отечественной психологии (А.Р. Лурия, В.С. Мерлин, Н.Д. Левитов, Ф.Е. Василюк и др.). Общие признаки внутриличностного конфликта.</p> <p>Проблема типологии внутриличностных конфликтов. Ценностно-мотивационная сфера (ЦМС) личности как основание для единой типологии внутриличностных конфликтов (А.И. Шпилов). Составляющие ЦМС. Характеристика основных типов внутриличностных конфликтов. Мотивационный конфликт. Нравственный конфликт. Конфликт нереализованного желания. Ролевой конфликт. Адаптационный конфликт. Конфликт неадекватной самооценки.</p> <p>Генезис внутриличностных конфликтов. Понятие психологического противоречия и уровни его развития. Характеристика личностных и ситуативных условий возникновения конфликта.</p> <p>Специфика переживания внутриличностного конфликта и его характеристики. Последствия внутриличностного конфликта, их виды.</p> <p>Значение изучения межличностных конфликтов. Понятие и общая характеристика межличностного конфликта. Причины возникновения межличностных конфликтов. Характеристика различных подходов к выделению причин: на основе мотивации конфликтов, в соответствии с его структурными компонентами, источниками и сферами возникновения, факторный подход.</p> <p>Классификация межличностных конфликтов. Общая характеристика видов межличностных конфликтов по некоторым основаниям: по сферам существования, по функциональным последствиям, по критерию реальности.</p> <p>Управление межличностными конфликтами. Характеристика деятельности по профилактике межличностного конфликта. Основные меры по урегулированию межличностного конфликта. Разрешение межличностного конфликта.</p> <p>Сущность группового конфликта. Межгрупповой конфликт как разновидность групповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Межгрупповая враждебность. Объективный конфликт интересов. Внутригрупповой фаворитизм.</p> <p>Особенности межгрупповых конфликтов. Специфика субъективного содержания образа конфликтной ситуации (групповые мнения и оценки). Особенности классификации межгрупповых конфликтов. Специфика форм проявления межгрупповых конфликтов (забастовки, дискуссии, переговоры и т.д.). Функции межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.</p> <p>Межэтнический конфликт как разновидность межгрупповых конфликтов. Особенности возникновения межэтнического конфликта. Общая характеристика причинных факторов (этнопсихологический, социокультурные различия, социоэкономический, политический). Характеристика системы урегулирования межэтнических конфликтов. Институциональный подход. Инструментальный подход (тактические, оперативные, стратегические меры).</p> <p>Политический конфликт как разновидность межгрупповых конфликтов. Специфика политических конфликтов и их виды. Возможности</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
		предотвращения политических конфликтов. Методы стабилизации политической системы (социальное, политическое маневрирование, политическое манипулирование, интеграция контр-элиты, ослабление «системной оппозиции», силовое давление).
<b>РАЗДЕЛ 2. Прикладные основы конфликтологии</b>		
3	Тема 2.1. Характеристика переговорного процесса в конфликтной ситуации	<p>Переговоры как способ разрешения конфликта, их сущность и виды. Функции переговоров. Особенности совместных решений как результата переговорного процесса (компромисс, асимметричное решение, принципиально новое решение).</p> <p>Динамика переговоров. Подготовительный этап (организационные и содержательные моменты). Ведение переговоров. Уточнение позиций участников, их обсуждение и согласование. Анализ результатов. Индикаторы успешности переговоров: субъективные оценки, степень решения проблемы, обоюдное выполнение взятых на себя обязательств. Выполнение достигнутых договоренностей.</p> <p>Психологические механизмы переговорного процесса. Согласование целей и интересов. Стремление к взаимному доверию сторон. Обеспечение баланса власти и контроля сторон.</p> <p>Технология ведения переговоров. Особенности предъявления позиций участников (открытая, закрытая). Принципы и тактические приемы ведения переговоров. Характеристика психологических условий успешности переговоров.</p> <p>Специфика медиации как переговорного процесса. Характеристика основных принципов медиации (добровольность, равноправие сторон, нейтральность медиатора, конфиденциальность). Функции медиатора (анализ, активное слушание, организация, генерация идей, контроль, обучение). Характеристика процесса медиации. Значение вступительной процедуры. Технологические особенности представления сторон. Значение этапа «вентиляция эмоций». Специфика проведения «кокусов». Формирование повестки переговоров. Выработка предложений. Подготовка соглашения. Выход из медиации. Этап постконфликта (контроль за развитием ситуации).</p>
4	Тема 2.2. Технология преодоления конфликта	<p>Понятие технологии преодоления конфликта и ее значение. Алгоритм преодоления конфликта.</p> <p>Урегулирование собственных переживаний. Значение управления эмоциями. Понятие разрушающих и аутентичных переживаний. Основные этапы процесса управления эмоциями. Механизм возникновения разрушающих переживаний по А. Эллису (паттерны губительного мышления). Когнитивные механизмы эмоциональных реакций (когнитивные установки, вредоносные иррациональные убеждения). Характеристика альтернативных стратегий ослабления эмоционального напряжения. Экзистенциально-гуманистические аксиомы. Анализ готовности разрешить конфликт.</p> <p>Анализ конфликта. Выявление мотивации оппонентов. Характеристика возможностей методики «Карта конфликта» (Х. Корнелиус, Ш. Фейр) для его анализа (предмет конфликта, требования участников, потребности, опасения). Оценка приоритетов (ранжирование интересов) участников конфликта. Оценка соотношения их ресурсов.</p> <p>Определение оптимальной стратегии взаимодействия в конфликте. Характеристика основных стратегий и условий, в которых они являются оптимальными. Уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество (К. Томас, Р. Клименн). Применение методики «Матрица возможностей» для целесообразного выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации на основе вероятностного прогнозирования. Реализация стратегии разрешения конфликта.</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
		<p>Достижение цели. Переговоры как средство преодоления конфликта. Характеристика процесса подготовки переговоров. Характеристика возможностей методики «Генератор альтернатив» (Х. Корнелиус, Ш. Фейр) при выработке взаимовыгодных предложений. Ассертивное поведение в процессе проведения переговоров (предъявление позиций, их обсуждение, согласование и заключение договоренности).</p>

### **Занятия семинарского типа (Практические занятия)**

Общие рекомендации по подготовке к практическим занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

#### **4 семестр**

#### **Тема № 1.1. Общий теоретический анализ конфликта Семинары 1-3 (6 ч)**

##### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Значение изучения конфликтов в современном обществе. Проблема определения понятия конфликта.
2. Проблема классификации конфликтов.
3. Структура конфликта. Конфликтующие стороны («конфликтанты» и другие участники). Зона разногласий (предмет конфликта). Представления о конфликтной ситуации ее участников. Мотивы «конфликтантов». Конфликтные действия, их виды.
4. Понятие динамики конфликта. Объективные и субъективные факторы энергетизации конфликта.
5. Процесс развития конфликта.
6. Эскалация конфликта, ее признаки и виды.
7. Кульминация и ее значение в разрешении конфликта.
8. Особенности сбалансированного противодействия.
9. Завершение конфликта, его формы.
10. Послеконфликтный период.
11. Характеристика последствий конфликта.
12. Процесс нормализации отношений конфликтовавших сторон.

#### **Тема № 1.2. Психологическая характеристика различных видов конфликта Семинары 4-6 (6 ч)**

##### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие внутриличностного конфликта.
2. Особенности рассмотрения внутриличностного конфликта в зарубежной психологии.
3. Специфика изучения конфликта в отечественной психологии.
4. Общие признаки внутриличностного конфликта.
5. Проблема типологии внутриличностных конфликтов. Конфликт нерезализованного желания. Ролевой конфликт. Адаптационный конфликт. Конфликт неадекватной самооценки.
6. Генезис внутриличностных конфликтов. Понятие психологического противоречия и уровни его развития. Характеристика личностных и ситуативных условий возникновения конфликта.

7. Специфика переживания внутриличностного конфликта и его характеристики.
8. Последствия внутриличностного конфликта, их виды.
9. Значение изучения межличностных конфликтов. Понятие и общая характеристика межличностного конфликта. Причины возникновения межличностных конфликтов.
10. Классификация межличностных конфликтов.
11. Управление межличностными конфликтами.
12. Сущность группового конфликта. Межгрупповой конфликт как разновидность групповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
13. Особенности межгрупповых конфликтов. Особенности классификации межгрупповых конфликтов.
14. Функции межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.
15. Межэтнический конфликт как разновидность межгрупповых конфликтов.
16. Политический конфликт как разновидность межгрупповых конфликтов.

### **Тема № 2.1. Характеристика переговорного процесса в конфликтной ситуации** **Семинары 7-9 (6 ч)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Переговоры как способ разрешения конфликта, их сущность и виды. Функции переговоров.
2. Динамика переговоров.
3. Психологические механизмы переговорного процесса.
4. Технология ведения переговоров.
5. Принципы и тактические приемы ведения переговоров
6. Характеристика психологических условий успешности переговоров.
7. Специфика медиации как переговорного процесса.
8. Характеристика основных принципов медиации (добровольность, равноправие сторон, нейтральность медиатора, конфиденциальность).
9. Функции медиатора (анализ, активное слушание, организация, генерация идей, контроль, обучение). Характеристика процесса медиации.
10. Выход из медиации.
11. Этап постконфликта (контроль за развитием ситуации).

### **Тема № 2.2. Технология преодоления конфликта** **Семинары 10-12 (6 ч)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие технологии преодоления конфликта и ее значение.
2. Алгоритм преодоления конфликта.
3. Урегулирование собственных переживаний.
4. Значение управления эмоциями.
5. Понятие разрывающих и аутентичных переживаний.
6. Основные этапы процесса управления эмоциями.
7. Когнитивные механизмы эмоциональных реакций (когнитивные установки, вредоносные иррациональные убеждения).
8. Анализ готовности разрешить конфликт.
9. Анализ конфликта. Выявление мотивации оппонентов.
10. Определение оптимальной стратегии взаимодействия в конфликте. Характеристика основных стратегий и условий, в которых они являются оптимальными.
11. Уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество (К. Томас, Р. Клименн). Применение методики «Матрица возможностей» для целесообразного выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации на основе вероятностного прогнозирования.
12. Реализация стратегии разрешения конфликта.
13. Переговоры как средство преодоления конфликта. Характеристика процесса подготовки переговоров.
14. Ассертивное поведение в процессе проведения переговоров (предъявление позиций, их обсуждение, согласование и заключение договоренности).

## **Практикум**

*Задание 1. Тема: «Структура конфликта».*

*Разбор ситуаций: «К вопросу о структуре конфликта»*

Ситуация 1. Учитель резко отвечает директору после того, как он в очередной раз отчитал его в присутствии детей Ситуация

Ситуация 2. В переполненном автобусе два пассажира возмущаются друг другом, выясняя, кто кому наступил на ногу Ситуация

Ситуация 3. Студентка Светлана случайно услышала, как лучшая подруга обсуждает ее с однокурсницами. На следующий день на просьбу подруги помочь в выполнении домашней работы Светлана ответила отказом

- Чем различаются данные ситуации?
- В каких случаях причина конфликта скрытая, а каких явная?
- В каких случаях конфликт может носить затяжной. А в каких – кратковременный характер?

*Задание 2.* В отдел назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение.

Как можно выйти из подобной ситуации?

*Задание 3.* В коллективе есть сотрудник, считающий себя «душой компании» — он постоянно шутит, рассказывает анекдоты, регулярно уходит на перекуры и зовет половину отдела с собой. Большинству работников такое поведение кажется неуместным — мало того, что шутки балагура далеко не всегда смешные, при этом он еще и отвлекает коллег от работы. Однако напрямую попросить весельчака умерить свой пыл сотрудники стесняются.

Что следует предпринять его коллегам?

### **5.1. Примерная тематика эссе<sup>1</sup>**

1. Возможности анализа конфликтов в психологической практике.
2. Методы диагностики конфликтов.
3. Классификации конфликтов.
4. Сущность конфликта и его причины.
5. Конфликты и трансактный анализ.
6. Технологии управления конфликтами.
7. Типы конфликтных личностей.
8. Основное содержание переговорного процесса.
9. Формы проявления и способы разрешения конфликтов.
10. Сферы проявления межличностных конфликтов.
11. Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.

### **5.2. Примерный перечень тем докладов/рефератов**

1. Проблема типологии внутриличностных конфликтов.
2. Конфликт неадекватной самооценки.
3. Генезис внутриличностных конфликтов.
4. Характеристика личностных и ситуативных условий возникновения конфликта.
5. Специфика переживания внутриличностного конфликта и его характеристики.
6. Последствия внутриличностного конфликта, их виды.
7. Значение изучения межличностных конфликтов. Понятие и общая характеристика межличностного конфликта.
8. Причины возникновения межличностных конфликтов.
9. Классификация межличностных конфликтов.
10. Общая характеристика видов межличностных конфликтов.
11. Управление межличностными конфликтами.
12. Характеристика деятельности по профилактике межличностного конфликта.
13. Основные меры по урегулированию межличностного конфликта.

---

<sup>1</sup> Перечень тем не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

14. Разрешение межличностного конфликта.
15. Сущность группового конфликта.
16. Межгрупповой конфликт как разновидность групповых конфликтов.
17. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
18. Особенности межгрупповых конфликтов.
19. Функции межгрупповых конфликтов.
20. Управление межгрупповыми конфликтами.
21. Межэтнический конфликт как разновидность межгрупповых конфликтов.
22. Особенности возникновения межэтнического конфликта.
23. Переговоры как способ разрешения конфликта, их сущность и виды. Функции переговоров.
24. Динамика переговоров при разрешении конфликта.
25. Психологические механизмы переговорного процесса.
26. Технология ведения переговоров при разрешении конфликта.
27. Принципы и тактические приемы ведения переговоров при разрешении конфликта.
28. Характеристика психологических условий успешности переговоров при разрешении конфликта.
29. Специфика медиации как переговорного процесса при разрешении конфликта.
30. Анализ конфликта. Выявление мотивации оппонентов.
31. Определение оптимальной стратегии взаимодействия в конфликте.
32. Реализация стратегии разрешения конфликта.

### 6.3. Примерные варианты контрольной работы

#### *Контрольная работа*

*Тема: «Анализ конфликтов и поведение в конфликте»*

*Содержание:* Решение ситуационных задач.

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

Вопрос: В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

2. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

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

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

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

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

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

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

Вопрос: В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

### 5.3. Примерная тематика контрольных работ

Тема контрольной работы

*Ссылка на источник*

**Раздел 6. Оценочные и методические материалы по образовательной программе (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**



## 6.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

В процессе освоения учебной дисциплины для оценивания сформированности требуемых компетенций используются оценочные материалы (фонды оценочных средств), представленные в таблице

Индикаторы компетенций в соответствии с основной образовательной программой	Типовые вопросы и задания	Примеры тестовых заданий
<b>УК- 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>		
УК-3	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
УК-3	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
УК-3	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ПК-1 Способен осуществлять выявление первичных запросов граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью, и ранжирование тем консультирования</b>		
ПК-1	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-1	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-1	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ПК-6 Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому обследованию трудового коллектива и обобщение полученной информации</b>		
ПК-6	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-6	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-6	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ПК-7 Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому обследованию команд</b>		
ПК-7	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-7	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-7	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ПК-15 Способен осуществлять выбор эффективных методов психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</b>		
ПК-15	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-15	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-15	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
<b>ПК-16 Способен разрабатывать график мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов, его согласование</b>		
ПК-16	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-16	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-16	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины

ПК-24 Способен оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в решении психологических проблем профессиональной ориентации и профессионального развития, сопровождение трудовой деятельности		
ПК-24	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-24	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-24	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-25 Способен оказывать консультационную психологическую помощь руководителям трудовых коллективов в решении психологических проблем, возникающих в трудовых коллективах		
ПК-25	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-25	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-25	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-29. Способен разрабатывать профессиональные рекомендации в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью		
ПК-29	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-29	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-29	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-30. Способен завершать программы мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам		
ПК-30.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-30.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-30.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины

## 6.2. Типовые вопросы и задания

### Перечень вопросов

*Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:*

1. Раскройте историю возникновения конфликтологии как науки.
2. Опишите предметное содержание психологии конфликта.
3. Раскройте типологию конфликтов.
4. Дайте общую характеристику структуры конфликта.
5. Охарактеризуйте конфликтующие стороны, их представления и мотивы.
6. Опишите зоны разногласий и конфликтных действий.
7. Раскройте особенности искаженного восприятия в конфликтной ситуации.
8. Дайте общую характеристику процесса развития конфликта.
9. Опишите особенности предконфликтной ситуации как латентного периода развития конфликта.
10. Раскройте особенности открытого периода развития конфликта (инцидент, эскалация, кульминация, сбалансированное противодействие).
11. Опишите особенности послеконфликтного периода в динамике развития конфликтных отношений.
12. Дайте общую характеристику подходов к пониманию внутриличностных конфликтов.
13. Опишите типологию внутриличностных конфликтов (по А.В. Шипилову).
14. Раскройте генезис внутриличностных конфликтов.
15. Дайте понятие и особенности переживания внутриличностных конфликтов.
16. Охарактеризуйте последствия внутриличностного конфликта.
17. Дайте общую характеристику межличностных конфликтов.

18. Охарактеризуйте причинные факторы межличностных конфликтов.
19. Раскройте классификацию межличностных конфликтов.
20. Опишите управление межличностными конфликтами: профилактика, урегулирование, разрешение.
21. Дайте общую характеристику групповых конфликтов.
22. Охарактеризуйте механизмы возникновения межгрупповых конфликтов: межгрупповая враждебность, объективный конфликт интересов, внутригрупповой фаворитизм.
23. Опишите особенности межгрупповых конфликтов.
24. Дайте характеристику межэтнических конфликтов.
25. Охарактеризуйте внутривнутриполитические конфликты
26. Дайте характеристику межгосударственных конфликтов.
27. Опишите конфликты в социально-педагогическом процессе.
28. Дайте общую характеристику технологии преодоления конфликта (понятие, значение, основные этапы).
29. Охарактеризуйте технологию управления эмоциями (значение, основные этапы, техники).
30. Опишите механизм возникновения разрушающих переживаний, техники его коррекции.
31. Раскройте процесс анализа конфликта: определение особенностей конфликтантов и конфликтной ситуации («Карта конфликта»).
32. Опишите процесс анализа конфликта: выявление особенностей мотивации и соотношения ресурсов конфликтантов.
33. Дайте характеристику стратегий взаимодействия в конфликте (по К. Томасу).
34. Опишите технику вероятностного прогнозирования оптимальной стратегии разрешения конфликта («Матрица возможностей»).
35. Раскройте технологические особенности переговорного процесса.
36. Дайте характеристику медиации как способа разрешения конфликтов.
37. Перечислите теоретические основы командной работы, психологию лидерства.
38. Дать развернутую характеристику теоретическим основам социального взаимодействия.
39. Указать принципы создания команды, организации ее работы, делегирования полномочий членам команды и распределения поручений.
40. Привести пример эффективного взаимодействия с другими членами команды, разрешения конфликта и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.
41. Охарактеризовать принципы создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
42. Перечислить критерии определения эффективности командной работы.
43. Указать принципы социального взаимодействия.
44. Привести пример командной работы, указать способы и методы профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов.
45. Перечислить принципы разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели.
46. Дать характеристику способам использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога.
47. Описать порядок презентации результатов работы команды.
48. Перечислить теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе.
49. Раскрыть критерии выполнения профессиональных функций в организациях разного типа с соблюдением организационных политик и процедур.
50. Раскрыть принципы ведения необходимого документооборота.
51. Дать развернутую характеристику принципам профессиональной этики.
52. Перечислить основные международные нормы и договоры в области прав ребенка и образования детей.
53. Кратко охарактеризовать трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере образования и прав ребенка.
54. Перечислить нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности психолога.
55. Перечислить Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования.
56. Дать описание нормативно-правовым, этическим, профессионально-деонтологическим нормам в процессе психолого-педагогического и методического сопровождения реализации основных и дополнительных образовательных программ.

57. Описать порядок разработки и реализации дополнительных образовательных программ, направленных на развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родителей (законных представителей) обучающихся.
58. Описать порядок формирования и реализации развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей.
59. Описать порядок формирования и реализации развивающей работы в области разработки программ развития универсальных учебных действий, программ воспитания и социализации обучающихся, воспитанников, коррекционных программ.
60. Описать историю и теорию проектирования образовательных систем.
61. Указать теории и методы педагогической психологии, историю и теорию организации образовательного процесса.
62. Дать подробную характеристику методам психолого-педагогической диагностики, используемым в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса.
63. Раскрыть процедуры и методы интерпретации и представления результатов психолого-педагогического обследования.
64. Обосновать психологические методы оценки параметров образовательной среды, в том числе комфортности и психологической безопасности образовательной среды.
65. Дать развернутое описание международных норм и договоров в области прав ребенка и образования детей.
66. Раскрыть краткое содержание трудового законодательства Российской Федерации, законодательства Российской Федерации в сфере образования и прав ребенка.
67. Перечислить нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности.
68. Перечислить Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования.
69. Описать порядок разработки индивидуального образовательного маршрута с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.
70. Раскрыть приемы работы с педагогами и преподавателями по организации эффективных учебных взаимодействий с обучающимися и обучающихся между собой.
71. Дать развернутую характеристику приемов повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей), педагогов, преподавателей и администрации образовательной организации.
72. Раскрыть принципы участия в поиске путей совершенствования образовательного процесса совместно с педагогическим коллективом.
73. Указать методы психологической оценки параметров образовательной среды, в том числе ее безопасности и комфортности, и образовательных технологий.
74. Описать порядок разработки и реализации программы психологического сопровождения инновационных процессов в образовательной организации, в том числе программы поддержки объединений обучающихся и ученического самоуправления.
75. Раскрыть принципы практических действий в сфере осуществления психологического мониторинга и анализа эффективности использования методов и средств образовательной деятельности.
76. Дать развернутое описание порядка проведения психологической экспертизы программ развития образовательной организации с целью определения степени безопасности и комфортности образовательной среды.
77. Описать порядок консультирования педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе образовательных технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся.
78. Перечислить способы и методы оказания психологической поддержки педагогам и преподавателям в проектной деятельности по совершенствованию образовательного процесса.
79. Привести пример порядка ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).
80. Дать краткую характеристику социальной психологии, психологии малых групп, методологии командной работы.
81. Перечислить основные постулаты психологии управления, организационной психологии, регламентов межведомственного взаимодействия и правил обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств.
82. Указать принципы работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств.
83. Раскрыть методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд.
84. Охарактеризовать техники эффективной коммуникации со специалистами.

85. Раскрыть основы конфликтологии (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.).
86. Раскрыть технологию разрешения конфликтов.
87. Указать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами.
88. Описать порядок проведения психологической подготовки специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации.
89. Перечислить принципы разработки программ подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям.
90. Раскрыть методы и принципы консультирования отдельных специалистов по работе в межведомственной команде.
91. Указать принципы ведения документации и служебной переписки.
92. Указать основные принципы использования современных технологий работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере.
93. Перечислить основные требования профессиональной этики.
94. Раскрыть принципы выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, принципы подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам.
95. Описать принципы и порядок разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия.
96. Перечислить методы и способы обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды.
97. Указать критерии психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды.
98. Раскрыть методы и принципы консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам.
99. Указать критерии учета результатов работы.

*Примерные практические задания, выносимые для проведения промежуточной аттестации:*

1. Покажите соотношение объекта и предмета конфликта, дайте полную характеристику предмета конфликта (на конкретных примерах).
2. Покажите динамику развития конфликта (на конкретных примерах).
3. Определите возможные конструктивные и деструктивные варианты развития конфликта.
4. Проиллюстрируйте примерами правила формулирования конфликтной ситуации.
5. Выделите личностные причины конфликта (на конкретном примере)
6. Определите объективные причины конфликта.
7. Охарактеризуйте социально-психологические причины конфликта.
8. Определите на конкретном примере основных участников конфликта.
9. Опишите на примере конфликта личностные особенности одного из его участников, влияющие на возникновение и развитие конфликта.
10. Выделите (на конкретном примере) основные этапы развития конфликта.
11. Приведите примеры конструктивных функций конфликта.
12. Покажите (на конкретном примере) механизм составления карты конфликта.
13. Сформулируйте принципы медиации.
14. Покажите особенности применения одной из техник медиации в его разрешении (на примере конфликта).
15. Сформулируйте правила бесконфликтного общения.
16. Продемонстрируйте применение различных стилей поведения в конфликте, оцените их эффективность (на примере конфликта).
17. Покажите на конкретном примере влияние на конфликт макро- и микросреды.
18. Сформулируйте правила составления «Я-сообщения», проиллюстрируйте их примерами.
19. Оцените (на конкретном примере) пространственные, временные характеристики конфликта.
20. Охарактеризуйте личностные элементы конфликта (на конкретном примере).
21. Определите роли, ранг, социальный статус и потенциал сторон в конкретной конфликтной ситуации.
22. Определите на конкретном примере вид конфликта (по всем известным вам типологиям).
23. Приведите примеры внутриличностных конфликтов всех видов с выделением в каждом примере структурных компонентов.
24. Определите функции конфликта, показав их на конкретном примере.

25. Покажите на примерах действие барьеров в общении. Опишите меры, позволяющие минимизировать их негативное влияние в процессе общения.
26. Сформулируйте приемы конструктивной критики в разрешении конфликтов.
27. Сформулируйте правила асертивного реагирования на критику в конфликте.
28. Сформулируйте правила асертивного поведения в конфликте.
29. Охарактеризуйте одну из методик изучения конфликтов и конфликтного поведения личности, определите рекомендации по ее применению.
30. Определите на примере одного конфликта основные критерии его разрешения.

### 6.3. Примерные тестовые задания

Полный банк тестовых заданий для проведения компьютерного тестирования находится в электронной информационной образовательной среде и включает более 60 заданий из которых в случайном порядке формируется тест, состоящий из 20 заданий.

Компетенции	Типовые вопросы и задания
<p><b>УК-3</b></p>	<p><b>1. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:</b>            а) в конце 50-х г. XIX века;  <b>б) в конце 50-х г. XX века;</b>            в) в начале XVII века.</p> <p><b>2. В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее):</b>            а) структурные методы;            б) метод картографии;  <b>в) опрос.</b></p> <p><b>3. Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»:</b>  <b>а) Конфуцию;</b>            б) Гераклиту;            в) Платону.</p>
<p><b>ПК-1</b></p>	<p><b>4. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее):</b>            а) этапы конфликта;            б) фазы конфликта;  <b>в) содержание конфликта.</b></p> <p><b>5. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:</b>  <b>а) начальной фазе;</b>            б) фазе подъема;            в) пике конфликта;            г) фазе спада.</p> <p><b>6. Конфликт в переводе с латинского означает:</b>            а) соглашение;  <b>б) столкновение;</b>            в) существование.</p>
<p><b>ПК-6</b></p>	<p><b>7. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:</b>            а) психологии;</p>

	<p>б) социологии; в) педагогике.</p> <p><b>8. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:</b> а) конфликтными отношениями; <b>б) конфликтной ситуацией;</b> в) инцидентом.</p> <p style="text-align: center;"><b>9.</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 35%;"></td> <td style="width: 15%; text-align: center;"><b>Конфликт</b></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td><b>а)</b></td> <td><b>конфликтная</b></td> <td><b>ситуация</b></td> <td style="text-align: center;">+</td> <td><b>равен:</b></td> </tr> <tr> <td><b>б)</b></td> <td>конфликтные</td> <td>отношения</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td>конфликтная</td> </tr> <tr> <td><b>в)</b></td> <td>конфликтные</td> <td>отношения</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td>инцидент.</td> </tr> </table>			<b>Конфликт</b>			<b>а)</b>	<b>конфликтная</b>	<b>ситуация</b>	+	<b>равен:</b>	<b>б)</b>	конфликтные	отношения	+	конфликтная	<b>в)</b>	конфликтные	отношения	+	инцидент.
		<b>Конфликт</b>																			
<b>а)</b>	<b>конфликтная</b>	<b>ситуация</b>	+	<b>равен:</b>																	
<b>б)</b>	конфликтные	отношения	+	конфликтная																	
<b>в)</b>	конфликтные	отношения	+	инцидент.																	
<b>ПК7</b>	<p><b>10. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):</b> а) межличностные; б) межгрупповые; в) классовые; г) межгосударственные; д) межнациональные; <b>е) внутриличностные.</b></p> <p><b>11. Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:</b> а) конфронтация; б) соперничество; <b>в) конкуренция.</b></p> <p><b>12. Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):</b> а) конструктивная модель; б) деструктивная; в) конформистская; <b>г) неконформистская.</b></p>																				
<b>ПК-15</b>	<p><b>13. Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу:</b> а) ригидному; б) сверхточному; <b>в) «бесконфликтному».</b></p> <p><b>14. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:</b> а) переговорный процесс; б) сотрудничество; в) компромисс.</p> <p><b>15. Профессиональный посредник называется:</b> а) суггестором; <b>б) медиатором;</b> в) коллегой.</p>																				

<p><b>ПК-16</b></p>	<p><b>16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):</b>  а) дизъюнктивный;  б) конъюнктивный;  <b>в) субъективный;</b>  г) смешанный.</p> <p><b>17. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:</b>  а) манипуляцией;  б) суггестией;  в) гипнозом.</p> <p><b>18. К какой тактике относится прием «закрытая дверь»:</b>  а) ультимативной тактике;  <b>б) тактике выжимания уступок;</b>  в) тактике лавирования.</p>
<p><b>ПК-24</b></p>	<p><b>19. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:</b>  а) конфликтом;  б) конкуренцией;  в) соревнованием.</p> <p><b>20. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:</b>  а) конструктивными;  б) деструктивными;  в) реалистическими.</p> <p><b>21. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:</b>  а) К. Маркса и Ф. Энгельса;  б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;  <b>в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;</b>  г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта;  д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.</p>
<p><b>ПК-25</b></p>	<p><b>22. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:</b>  а) <b>Ч. Освуд;</b>  б) В. Линкольн;  в) Л. Томпсон;  г) Р. Фишер;  д) Ш. и Г. Боуэр.</p> <p><b>23. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:</b>  а) в 1972 г. в США;  <b>б) в 1986 г. в Австралии;</b>  в) в 1989 г. в Германии;  г) в 1985 г. Швейцарии;  д) в 1992 г. в России.</p>



	<p><b>24. В России центр по разрешению конфликтов был создан:</b>  а) в Москве в 1992 г.;  <b>б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.;</b>  в) в Сочи в 1995 г.;  г) во Владивостоке в 1993 г.;  д) в Твери в 1998 г.</p>
<p><b>ПК-29</b></p>	<p><b>25. Какой из приведенных методов относится к группе методов управлениями конфликтами:</b>  а) социологический метод;  б) метод тестирования;  <b>в) метод картографии;</b>  г) метод наблюдения;  д) метод эксперимента.</p> <p><b>26. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:</b>  а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;  <b>б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;</b>  в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;  г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;  д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.</p> <p><b>27. Конфликтная ситуация — это:</b>  а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;  <b>б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;</b>  в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;  г) причина конфликта;  д) этап развития конфликта.</p>
<p><b>ПК-30</b></p>	<p><b>28. Причина конфликта – это:</b>  а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;  б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;  <b>в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;</b>  г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;  д) то, из-за чего возникает конфликт.</p> <p><b>29. Конфликтогены – это:</b>  <b>а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;</b>  б) проявления конфликта;  в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;  г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;  д) поведенческие реакции личности в конфликте.</p>

	<b>30. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»:</b>	
	а) снисходительное	отношение;
	<b>б) негативное</b>	<b>отношение;</b>
	в) менторские	отношения;
	г) нарушение	этики;
	д) нечестность	и неискренность.

## **7.6. Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования; шкалы и процедуры оценивания**

### **7.6.1. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий для текущей и промежуточной аттестации**

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

#### **Шкала оценивания на зачете**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
«Зачтено»	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Не зачтено»	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

### **7.6.2. Оценивание письменной работы (контрольной работы, эссе)**

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.
9. Умение делать обобщения, выводы.

## Шкала оценивания контрольной работы и эссе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

### 6.4. Оценочные шкалы

#### 6.4.1. Оценивание текущего контроля

Целью проведения текущего контроля является достижение уровня результатов обучения в соответствии с индикаторами компетенций.

Текущий контроль может представлять собой письменные индивидуальные задания состоящие из 5/3 вопросов или в форме тестовых заданий по изученным темам до проведения промежуточной аттестации. Рекомендованный планируемый период проведения текущего контроля за 6/3 недели до промежуточной аттестации.

#### Шкала оценивания при тестировании

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-70%

#### Шкала оценивания при письменной работе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

#### 6.4.2. Оценивание самостоятельной письменной работы (контрольной работы, эссе)

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления

2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.
9. Умение делать обобщения, выводы.

#### **Шкала оценивания контрольной работы и эссе**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
Зачтено	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;</li> <li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.</li> </ul>
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнание значительной части программного материала;</li> <li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу</li> </ul>

#### **6.4.3. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий промежуточной аттестации**

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

#### **Шкала оценивания на экзамене, зачете с оценкой**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
Отлично	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;</li> <li>- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;</li> <li>- правильно формулировать определения;</li> <li>- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;</li> <li>- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
Хорошо	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;</li> <li>- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;</li> <li>- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;</li> <li>- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;</li> </ul>

	- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

#### **Шкала оценивания на зачете**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
«Зачтено»	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Не зачтено»	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

#### **6.4.4. Тестирование**

##### **Шкала оценивания**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

#### **6.5. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП**

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления

стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закреплённые осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Коллоквиум может служить формой не только проверки, но и повышения производительности труда студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Профессионально-ориентированное эссе – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной профессионально-ориентированной проблеме.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной

научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Ситуационный анализ (кейс) – это комплексный анализ ситуации, имевший место в реальной практике профессиональной деятельности специалистов. Комплексный анализ включает в себя следующие составляющие: причинно-следственный анализ (установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания), системный анализ (определение сущностных предметно-содержательных характеристик, структуры ситуации, ее функций и др.), ценностно-мотивационный анализ (построение системы оценок ситуации, ее составляющих, выявление мотивов, установок, позиций действующих лиц); прогностический анализ (разработка перспектив развития событий по позитивному и негативному сценарию), рекомендательный анализ (выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации), программно-целевой анализ (разработка программ деятельности для разрешения данной ситуации).

Творческое задание – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения интегрировать знания различных научных областей, аргументировать собственную точку зрения, доказывать правильность своей позиции. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

«Круглый стол», дискуссия – интерактивные оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводить по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Проект – конечный профессионально-ориентированный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

## **Раздел 7. Методические указания для обучающихся по основанию дисциплины**

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите

возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

### **7.1. Методические рекомендации по написанию эссе**

Эссе (от французского *essai* – опыт, набросок) – жанр научно-публицистической литературы, сочетающей подчеркнуто-индивидуальную позицию автора по конкретной проблеме.

Главными особенностями, которые характеризуют эссе, являются следующие положения:

- собственная позиция обязательно должна быть аргументирована и подкреплена ссылками на источники, авторитетные точки зрения и базироваться на фундаментальной науке. Небольшой объем (4–6 страниц), с оформленным списком литературы и сносками на ее использование;
- стиль изложения – научно-исследовательский, требующий четкой, последовательной и логичной системы доказательств; может отличаться образностью, оригинальностью, афористичностью, свободным лексическим составом языка;
- исследование ограничивается четкой, лаконичной проблемой с выявлением противоречий и разрешением этих противоречий в данной работе.

### **7.2. Методические рекомендации по использованию кейсов**

Кейс-метод (Case study) – метод анализа реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Кейс как метод оценки компетенций должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь междисциплинарный характер;
- иметь достаточный объем первичных и статистических данных;
- иметь соответствующий уровень сложности, иллюстрировать типичные ситуации, иметь актуальную проблему, позволяющую применить разнообразные методы анализа при поиске решения, иметь несколько решений.

Кейс-метод оказывает содействие развитию умения решать проблемы с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации. Он развивает такие квалификационные характеристики, как способность к проведению анализа и диагностики проблем, умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать информацию, которая поступает в вербальной и невербальной форме.



### **7.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач**

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение которого нацелено на демонстрацию доказательств наличия у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, знаний, умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные задания бывают разных видов:

- направленные на подготовку конкретного практико-ориентированного продукта (анализ документов, текстов, критика, разработка схем и др.);
- аналитического и диагностического характера, направленные на анализ различных аспектов и проблем;
- связанные с выполнением основных профессиональных функций (выполнение конкретных действий в рамках вида профессиональной деятельности, например, формулирование целей миссии, и т. п.).

## **Раздел 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплин**

Литература:

Основная

1. Семенов, В. А. Конфликтология : учебное пособие / В. А. Семенов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 383 с. — ISBN 978-5-4497-0951-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102329.html>

Дополнительная

1. Кузьмина, Т. В. Конфликтология : учебное пособие / Т. В. Кузьмина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 65 с. — ISBN 978-5-4486-0416-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79799.html>

2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебное пособие / Г. К. Овруцкая. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 96 с. — ISBN 978-5-9275-2696-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87452.html>

**Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы**

**Интернет-ресурсы**

URL: <http://www.consultant.ru> – справочная правовая система «КонсультантПлюс»

URL: <http://psychology.net.ru> – база профессиональных данных «Мир психологии»

URL: <http://www.childpsy.ru> – база профессиональных данных «Детский психолог».

URL: <http://www.pedagogic.mgou.ru> – ресурсы образования.

URL: <http://www.dictionary.fio.ru> – педагогический словарь.

URL: <http://www.koob.ru> – полнотекстовая литература по педагогике и психологии.

URL: <http://www.bookap.ru> – интернет-библиотека по гуманитарным наукам.

URL: <http://www.nspru.net> – портал дополнительного образования.

URL: <http://www.pedlib.ru/> – электронная педагогическая библиотека

**Информационно-справочные и поисковые системы**

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.con-sultant.ru>

**Современные профессиональные базы данных**

URL: <http://www.edu.ru/> – библиотека федерального портала «Российское образование»

URL: <http://www.prlib.ru> – Президентская библиотека

URL: <http://www.rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека

URL:<http://elibrary.rsl.ru/> – сайт Российской государственной библиотеки (раздел «Электронная библиотека»)

URL:<http://elib.gnpbu.ru/> – сайт Научной педагогической электронной библиотеки им. К.Д. Ушинского

### **Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства**

#### **Комплект лицензионного программного обеспечения**

Microsoft Open Value Subscription для решений Education Solutions № Tr000544893 от 21.10.2020 г. MDE Windows, Microsoft Office и Office Web Apps. (срок действия до 01.11.2023 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № ИС00-006348 от 14.10.2022 г. (срок действия до 13.10.2025 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

#### **Свободно распространяемое программное обеспечение**

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение

Комплект онлайн сервисов <https://www.testpsy.net/index.php/description/distribution> свободно распространяемое программное обеспечение

#### **Программное обеспечение отечественного производства:**

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

## **Раздел 9. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса**

Для изучения учебной дисциплины в рамках реализации основной профессиональной

образовательной программы используются:

**Учебная аудитория для занятий лекционного типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

**Учебная аудитория для занятий семинарского типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

**Помещения для самостоятельной работы обучающихся:**

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся :

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 11 шт.

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся :

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 10 шт.