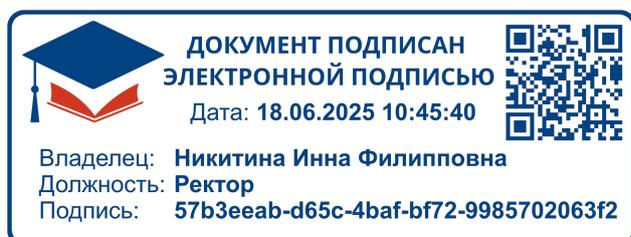


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)



УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 11.06.2025 № 03)
Председатель Ученого совета,
ректор

И.Ф. Никитина

Рабочая программа дисциплины

«Конфликтология»

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Профиль – бухгалтерский учет, анализ и аудит

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Пермь 2025

Рабочая программа дисциплины «Конфликтология» (далее – рабочая программа) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 954 (с изменениями, внесенными приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26.11.2020 [N 1456](#), от 19.07.2022 [N 662](#), от 27.02.2023 [N 208](#)).

Автор-составитель:

Пискунова В.В., к.мед.н., доцент кафедры психологии и педагогики

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гуманитарных, естественно-научных и экономических дисциплин, протокол № 09 от 29 мая 2025 г.

Зав. кафедрой гуманитарных,
естественно-научных
и экономических дисциплин,
к. с.-х. наук, доцент

Я.В. Субботина

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ	32
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	45
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ...	47

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины заключается в развитии у студентов адекватного представления о возможностях практического применения основных положений общей психологии, психологии личности и социальной психологии, в сфере общения, а также в формировании навыков конструктивного разрешения и предотвращения конфликтов в профессиональной и педагогической деятельности.

Курс «Конфликтология» аккумулирует междисциплинарные знания в области общественных отношений и необходима для использования в структуре высшего образования всех специальностей, так как она способствует формированию социально-психологического мировоззрения, а также развитию системного мышления студентов. Он ориентирован не только на изучение психологических основ общественных отношений, но и на изучение природы человеческих взаимоотношений в целом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дисциплина входит в вариативную часть (по выбору студентов) блока 1 «Дисциплины (модули)» ООП ВО направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиль подготовки: бухгалтерский учет, анализ и аудит (квалификация выпускника «бакалавр»).

Базовыми для данного курса являются читаемый курс общей психологии.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения данной дисциплины выпускник формирует и демонстрирует следующие общекультурные и профессиональные компетенции при освоении основной образовательной программы высшего образования, реализующей ФГОС ВО:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6).
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины выпускник должен демонстрировать следующие конечные результаты обучения:

Выпускник должен знать:

- категориальный аппарат дисциплины;
- общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов;
- методологические принципы конфликтологии и методы изучения;
- структуру конфликта, причины его возникновения и влияние на психику, поведение, деятельность человека;
- динамику и функции конфликта в коллективе и жизнедеятельности отдельного человека;

- виды конфликтов и систему по их прогнозированию, предупреждению и урегулированию;
- динамику переговорного процесса.

Выпускник должен уметь:

- точно и полно анализировать конфликт;
- диагностировать его причины, объект, цели, мотивы, интересы и ценности конфликтующих сторон;
- компетентно вырабатывать и применять практические стратегии поведения в ходе конфликтного взаимодействия;
- определять и давать оценку очевидным и скрытым последствиям конфликта, влияниям на конфликтующие стороны различных факторов;
- использовать арсенал психологической самозащиты и психологического воздействия на противостоящую сторону.

Выпускник должен владеть:

- арсеналом диагностических средств исследования конфликтов
- навыками пользователя психодиагностического инструментария;
- технологиями разбора и управления конфликтами в профессиональной деятельности;
- тактическими приемами ведения переговоров.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п.п	Разделы, темы дисциплины	Трудоемкость / аудиторные занятия	Интерактивные формы обучения	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов			Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации
				лекции	практика / семинары	самост. работа	
1	Раздел 1. Методология, история и теоретические основания конфликтологии						Контроль при чтении лекции и проведении практического и семинарского занятий, контроль по ходу деловой игры, устный опрос, тесты
	1.1 Конфликтология как наука.	7/4	-	2	2	3	
	1.2. Становление конфликтологии как науки.	3/-	-	-	-	3	

2	Раздел 2. Общая теория конфликта					Контроль при чтении лекции и проведении практического и семинарского занятий, контроль по ходу деловой игры, устный опрос, тесты	
	2.1. Понятие конфликта как феномена общественной жизни. Типология конфликта	5/2	-	2	-		3
	2.2. Структура конфликта.	5/2	-	2	-		3
	2.3. Динамика конфликта	7/4	Практикум – 4 ч.	2	2	3	
3	Раздел 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия					Контроль при чтении лекции и проведении практического и семинарского занятий, устный опрос, составление ментальной карты. Реферирование статьи	
	3.1. Конфликт в организации и сфере управления.	8/5	Практикум – 3 ч.	2	3		3
	3.2. Семейные конфликты	6/3	-	-	3		3
	3.3. Юридический конфликт	5/2	-	-	2		3
	3.4. Гендерный конфликт	6/3	-	-	3		3
	3.5. Внутриличностный конфликт	7/4	-	1	3		3
	3.6. Межличностный конфликт	7/4	-	1	3		3
	3.7. Групповые конфликты	6/3	-	-	3	3	
4	Раздел 4. Личность в конфликте.					Контроль при чтении лекции и проведении практического и семинарского занятий, устный опрос, тесты	
	4.1. Поведение личности в конфликте.	4/1	-	1	-		3
	4.2. Стрессы и управление эмоциональными состояниями.	9/6	Практикум – 5 ч.	1	5	3	
5	Раздел 5. Предупреждение, регулирование, разрешение конфликтов.					Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты	
	5.1. Управление конфликтами: прогнозирование и профилактика.	7/4	-	2	2		3
	5.2. Конструктивное разрешение конфликтов.	8/5	Практикум – 5 ч.	2	3	3	

	5.3. Медиаторство и регулирование конфликтов.	3/-	-	-	-	3	
	5.4. Переговоры по разрешению конфликтов	5/2	-	-	2	3	
Итого		108/54	17	18	36	54	Экзамен

Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п.п	Разделы, темы дисциплины	Трудоёмкость / аудиторные занятия	Интерактивные формы обучения	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов			Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации
				лекции	практика / семинары	самост. работа	
Раздел 1. Методология, история и теоретические основания конфликтологии							
1	1.1 Конфликтология как наука.	5,5/0,5	-	0,5	-	5	Контроль при чтении лекции, устный опрос
	1.2. Становление конфликтологии как науки.	5/-	-	-	-	5	
Раздел 2. Общая теория конфликта							
2	2.1. Понятие конфликта как феномена общественной жизни. Типология конфликта	7/1	-	1	-	6	Контроль при чтении лекции и проведении практического и семинарского занятий, контроль по ходу деловой игры, устный опрос, тесты
	2.2. Структура конфликта.	7/1	-	1	-	6	
	2.3. Динамика конфликта	8/2	Практикум – 1 ч.	1	1	6	
Раздел 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия							
3	3.1. Конфликт в организации и сфере управления.	7,5/2,5	Практикум – 2 ч.	0,5	2	5	
	3.2. Семейные конфликты	5/-	-	-	-	5	

1	Раздел 1. Методология, история и теоретические основания конфликтологии						Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты
	1.1. Конфликтология как наука.	6,5/1,5	-	0,5	1	5	
	1.2. Становление конфликтологии как науки.	5/-	-	-	-	5	
2	Раздел 2. Общая теория конфликта						Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты
	2.1. Понятие конфликта как феномена общественной жизни. Типология конфликта	6,5/0,5	-	0,5	-	6	
	2.2. Структура конфликта.	6/-	-	-	-	6	
	2.3. Динамика конфликта	7/1	-	1	-	6	
3	Раздел 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия						Контроль при проведении практического и семинарского занятий, устный опрос, дискуссия по время проведения круглого стола, тесты
	3.1. Конфликт в организации и сфере управления.	7/1	-	1	-	6	
	3.2. Семейные конфликты	6/-	-	-	-	6	
	3.3. Юридический конфликт	6/1	-	-	1	5	
	3.4. Гендерный конфликт	6/-	-	-	-	6	
	3.5. Внутриличностный конфликт	6/-	-	-	-	6	
	3.6. Межличностный конфликт	5/-	-	-	-	5	
3.7. Групповые конфликты	6/-	-	-	-	6		
4	Раздел 4. Личность в конфликте.						Контроль при проведении практического и семинарского занятий, устный опрос, дискуссия по время проведения круглого
	4.1. Поведение личности в конфликте.	5/-	-	-	-	5	
	4.2. Стрессы и управление эмоциональными состояниями.	7/2	Практикум – 2 ч.	1	1	5	

							стола, тесты
5	Раздел 5. Предупреждение, регулирование, разрешение конфликтов						Контроль при проведении практического и семинарского занятий, устный опрос, дискуссия по время проведения круглого стола, тесты
	5.1. Управление конфликтами: прогнозирование и профилактика.	6/1	-	-	1	5	
	5.2. Конструктивное разрешение конфликтов.	6/1	Практикум – 1 ч.	-	1	5	
	5.3. Медиаторство и регулирование конфликтов.	5/-	-	-	-	5	
	5.4. Переговоры по разрешению конфликтов	6/1	-	-	1	5	
Итого		108/10	3	4	6	98	Экзамен

Структурные параметры формирования у студентов комплекса общекультурных и профессиональных компетенций

Темы дисциплины	Коды компетенций	Общее количество компетенций
Раздел 1. Методология, история и теоретические основания конфликтологии		
1.1 Конфликтология как наука.	ОК-6, ПК-1	2
1.2. Становление конфликтологии как науки.	ОК-6, ПК-1	2
Раздел 2. Общая теория конфликта		
2.1. Понятие конфликта как феномена общественной жизни. Типология конфликта	ОК-6, ПК-1	2
2.2. Структура конфликта.	ОК-6, ПК-1	2
2.3. Динамика конфликта	ОК-6, ПК-1	2
Раздел 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия		
3.1. Конфликт в организации и сфере управления.	ОК-6, ПК-1	2
3.2. Семейные конфликты	ОК-6, ПК-1	2
3.3. Юридический конфликт	ОК-6, ПК-1	2
3.4. Гендерный конфликт	ОК-6, ПК-1	2

3.5. Внутриличностный конфликт	ОК-6, ПК-1	2
3.6. Межличностный конфликт	ОК-6, ПК-1	2
3.7. Групповые конфликты	ОК-6, ПК-1	2
Раздел 4. Личность в конфликте		
4.1. Поведение личности в конфликте.	ОК-6, ПК-1	2
4.2. Стрессы и управление эмоциональными состояниями.	ОК-6, ПК-1	2
Раздел 5. Предупреждение, регулирование, разрешение конфликтов		
5.1. Управление конфликтами: прогнозирование и профилактика.	ОК-6, ПК-1	2
5.2. Конструктивное разрешение конфликтов.	ОК-6, ПК-1	2
5.3. Медиаторство и регулирование конфликтов.	ОК-6, ПК-1	2
5.4. Переговоры по разрешению конфликтов	ОК-6, ПК-1	2

4.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Методология, история и теоретические основания конфликтологии

Тема 1.1 Конфликтология как наука.

Понятие конфликтологии как науки. Предмет, объект, субъект, задачи конфликтологии. Методы изучения конфликта. Место конфликтологии в системе наук. Значение данной науки.

Тема 1.2. Становление конфликтологии как науки.

История развития конфликтологии: 1 этап до 19 века – накопление эмпирических знаний о конфликте и конфликтологической мысли. 2 этап -19 -1 половина 20 века – становление конфликтологии как самостоятельной науки, формирование первых теорий объяснения природы конфликта и способов его преодоления; 3 этап- -с середины 20 века до настоящего времени – изучение современных западных теорий, связанных с обоснованием конфликта как естественной формы человеческого взаимодействия, разработкой методов и технологий управления конфликтов.

Изучение концепций функционалистского направления Г.Зиммеля. системно-структурного подхода Т.Парсонса, позитивно функционального направления Л.Козера, конфликтной модели общества Р.Дарендорфа, модели конфликта А.Раппопорта, игровой модели конфликта Й.Хейзинги, Э Берна и других.

Развитие конфликтологии в России. Бесконфликтная модель общества как главенствующая теория в советский период. Периодизация и основные отрасли отечественной конфликтологии. Необходимость рассмотрения конфликта как формы социального взаимодействия в 80-90 годы 20 века. Знакомство с теориями В.В.Дружинина, В.Н. Кудрявцева, А.Г.Здравомыслова, А.Я.Анцупова. Междисциплинарный подход в изучении отечественной конфликтологии. Концепция социальности конфликтов, их связь с социальной средой. Практическая конфликтология.

Это надо запомнить!

Конфликтология как область научного знания рассматривает закономерности механизмы возникновения, развития конфликтных ситуаций, разрабатывает технологии управления конфликтом

Конфликтология как учебная дисциплина занимается изучением природы конфликта, причин возникновения, динамики развития, методов предупреждения и способов разрешения различных видов и типов конфликтов.

ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ КАК ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

этап	Характеристика этапа	Исторический период
1	Конфликты как существенная сторона социальных связей, взаимодействия и отношения людей	Древнейшее время
2	Конфликтологические идеи носят в основном религиозный характер	Средние века
3	Конфликтологические идеи пронизаны в основном в силу, гуманизм, разум и гармонию человека, способность преодолевать конфликты	Эпоха Возрождения
4	Появление предпосылок к системному подходу в познании и изучении конфликтов	Новое время и эпоха Просвещения (XVII-XVIII века)
5	Появление системного научного подхода к изучению конфликтов	I половина XIX века
6	Становление теории конфликтов как относительно самостоятельной теории	II половина XIX века- I половина XX века
7	Развитие теории конфликтов, четкое определение ее проблематики, формирование конфликтологии как науки и учебной дисциплины	Новейшее время (конец XX-начало XXI века)

Раздел 2. Общая теория конфликта

Тема 2.1. Понятие конфликта как феномена общественной жизни. Типология конфликтов

Понятие конфликта. Содержание понятия конфликта в обыденном сознании. Семантическое поле для описания конфликта (дилемма, борьба, столкновение, вражда, соперничество, мир, согласие, консенсус и т.д.).

Проблемы классификации в конфликтологии. Основные виды классификации конфликтов.

Деление конфликтов по социальным позициям субъектов – объективные, субъективные; по сферам жизнедеятельности – экономические, политические, социальные; по уровню субъектов - внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, внутригрупповые, межгрупповые, межгосударственные.

Проблема выбора оснований. Основания – по степени напряженности, по способу поведения или характеру протекания, по форме проявления, по способам разрешения и последствиям.

Функции конфликтов. Двойственный характер функций конфликтов. Деструктивные функции конфликтов. Конструктивные функции конфликтов.

Причины конфликтов. Классификация причин конфликтов.

Это надо запомнить!

Конфликт – это социальное явление, способ взаимодействия людей при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон (Кибанов А.Я.)

Классификация - научный метод, заключающийся в разъединении всего множества изучаемых объектов и последующем их объединении, в группы на основе какого-то признака.

Классификация конфликтов (по С.М.Емельянову)

№	Признак классификации	Виды конфликтов
1	По сфере проявления	Производственно-экономические Идеологические Социально-психологические Семейно-бытовые
2	По масштабам, длительности, напряженности	Общие и локальные Быстротекущие, кратковременные Острые, длительные, затяжные Слабовыраженные, вялотекущие Слабовыраженные, быстротекущие
3	По субъектом конфликтного взаимодействия	Внутриличностные, Межличностные Межличностно-групповые межгрупповые
4	По предмету конфликта	Реальные Нереальные
5	По источникам и причинам возникновения	Объективные и субъективные Организационные Эмоциональные и социально-трудовые Деловые и личностные
6	По коммуникативной напряженности	Горизонтальные Вертикальные Смешанные
8	По формам и степени столкновения	Острые и скрытые Спонтанные, инициативные, спровоцированные Неизбежные, вынужденные, нецелесообразные
9	По способам и масштабам урегулирования	Антогонистические и компромиссные Полностью или частично разрешаемые Приводящие к согласию и сотрудничеству

Тема 2.2. Структура конфликта.

Разные подходы к определению структуры конфликта. Структура по А.Я.Анцупову : предмет, объект, участники (их роли, статусы, ранги, потенциалы) конфликта, информационные модели конфликтной ситуации сторон, микро- и макросреда.

Структура по Н.В.Гришиной: объект конфликта как некая ценность (объективная, духовная, материальная). Реалистический и нереалистический объект. Проблема неделимости объекта.

Стороны (участники) конфликта их роли, статусы, ранги, потенциалы.

Условия возникновения (объективные и субъективные) и протекания конфликта. Предмет конфликта как его источник его возникновения. Действия участников конфликта. Исход конфликта.

Это надо запомнить!

Структура конфликта понимается как совокупность устойчивых связей конфликта, обеспечивающих его целостность, тождественность самому себе, отличие от других явлений социальной жизни, без которых он не может существовать как динамически взаимосвязанная целостная система и процесс.

Предмет конфликта – это объективно существующая или воображаемая проблема, лежащая в основе конфликта.

Участники конфликта- лица, чья степень участия в конфликте различна: от непосредственного противодействия до опосредованного влияния на ход конфликта.

Тема 2.3. Динамика конфликта

Понятие этапов конфликта: предконфликтная стадия, непосредственный конфликт, стадия разрешения. Рассмотрение этапов на основе психологического и междисциплинарного подходов .

Характеристика неполного конфликта. Потенциальный конфликт. Конфликтная ситуация. Понятие социальной напряженности. Инцидент, его виды. Тактика поведения в конфликте. Виды насильственных действий. Завершение конфликта и его варианты: угасание, устранение, урегулирование, разрешение. Условия для разрешения. Постконфликтная ситуация.

Это надо запомнить!

Инцидент – первое столкновение сторон, попытка с помощью силы решить проблему в свою пользу.

Эскалация - резкая интенсификация борьбы оппонентов. Это та часть борьбы, которая начинается инцидентом и заканчивается ослаблением борьбы, переходом к завершению конфликта.

Раздел 3 Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия**Тема 3.1. Конфликт в организации и сфере управления.**

Специфика организационного конфликта. Конфликт формальных и неформальных структур организации. Вертикальные и горизонтальные конфликты. Ролевые и статусные конфликты.

Способы регулирования и управления конфликтом в организациях и между ними. Деятельность руководителя, его роль в управлении конфликтом. Типы руководства. Управленческая решетка - Р.Блейк и Дж. Моутон. Качества, необходимые руководителю для успешного разрешения конфликта.

Тема 3.2. Семейные конфликты.

Классификация семейных конфликтов. Функции семьи как социального института. Конфликты между родителями и детьми. Стремление к независимости и самостоятельности как причина конфликтов. Конфликты между супругами.

Стадии развития семьи. Факторы, влияющие на стабильность брака. Э. Берн о семейных конфликтах. Конфликты между поколениями. Методы разрешения семейных конфликтов.

Тема 3.3. Юридические конфликты

Понятие юридического конфликта. Субъекты- физические и юридические лица. Динамика юридического конфликта. Стадии развития. Направленность юридических конфликтов.

Виды юридических конфликтов. Различные основания для типологии. Особенности конфликтов гражданского, трудового, семейного, административного, уголовного, уголовно-процессуального, исправительного-трудоого права.

Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

Конституционное правосудие. Конституционное судопроизводство как наиболее типичная конституционная процедура. Толкование Конституции и конституционный конфликт

Тема 3.4. Гендерный конфликт

Проблема взаимоотношений мужчин и женщин в обществе. Социальные стереотипы. Кризис мужественности. Феминизм и семья.

Тема 3.5. Внутриличностные конфликты

Понятие внутриличностного конфликта, его особенности. Внутриличностный конфликт и борьба мотивов. Проблемы внутриличностных конфликтов во взглядах З.Фрейда. Теория комплекса неполноценности А.Адлера. Учение об экстраверсии и интроверсии К.Юнга. Концепция «экзистенциальной» дихотомии Э.Фромма. Теория психоаналитического развития Э.Эриксона. Мотивационные конфликты по К.Левину. Теория потребностей А.Маслоу. Формы проявления внутриличностных конфликтов и их симптомы: неврастения, эйфория, регрессия, проекция, рационализация, соматизация. Способы разрешения внутриличностных конфликтов и их содержание: компромисс, уход, сублимация, переориентация, вытеснение, коррекция. Особенности возникновения внутриличностных конфликтов, связанных с различными видами профессиональной деятельности- менеджера, педагога, юриста, психолога и т.д.

Тема 3.6. Межличностные конфликты.

Понятие межличностного конфликта и его структура. Основные подходы в изучении межличностных конфликтов. Мотивационный подход М.Дойча и Г.Макклинтона. Когнитивный подход. Деятельностный подход. Организационный подход. Сферы проявления межличностных конфликтов: семья, организация, «гражданин-общество», диффузная группа, коллектив, их причины и способы разрешения.

Классификация межличностных конфликтов. Межличностные конфликты и межличностные отношения. Взаимоположительные и взаимоотрицательные конфликты. Односторонние положительно- отрицательные и односторонние противоречиво-положительные конфликты. Конфронтация, ссора, скандал (кризис).

Психологические признаки межличностных конфликтов. Специфика проявления причин межличностных конфликтов в разных видах профессиональной деятельности-менеджера, педагога, юриста, психолога и т.д.

Тема 3.7. Групповые конфликты.

Понятие групповых конфликтов и их структура. Классификация групповых конфликтов. Особенности образа конфликтной ситуации в групповых конфликтах. «Деиндивидуализация» восприятия и групповая атрибуция.

Конфликт типа «личность -группа» и его особенности. Конфликт между лидером и группой; конфликт между лидером и группой; конфликт между рядовым членом группы и группой. Причины конфликта «лидер -группа», их проявление в различных видах профессиональной деятельности. Социально-психологические и индустриально-психологические причины. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой.

Межгрупповые конфликты, их причины и функции, способы протекания и пути разрешения.

Это надо запомнить!

Конфликт внутриличностный- это состояние более или менее длительной дезинтеграции личности, выражающееся в обострении существовавших ранее или в возникновении новых противоречий между различными сторонами, свойствами, отношениями и действиями личности (Мерлин В.С.)

Конфликт внутригрупповой – конфликт, возникающий внутри группы вследствие борьбы отдельных индивидов и их общностей за групповое доминирование, лучшие условия, престиж, авторитет (Волков Б.С., Волкова Н.В)

Конфликт между личностью и группой – конфликт, в котором сталкиваются интересы и притязания отдельного индивида, с одной стороны, и целой группы людей, с другой стороны, и который чаще всего возникает вследствие того, что ожидания группы вступают в противоречие с ожиданиями и стремлениями отдельной личности ((Волков Б.С., Волкова Н.В)

Конфликт межличностный – это столкновение противоположных желаний, интересов, потребностей людей в процессе их общения и совместной деятельности. Причем удовлетворение потребностей одного индивида ущемляет интересы другого (Атоян А.Д.)

Раздел 4 Личность в конфликте**Тема 4.1. Поведение личности в конфликте**

Стили поведения личности в конфликте К. Томаса и Р. Киллмена: Принуждение (борьба, соперничество), уход (уклонение), уступка (приспособление), компромисс, сотрудничество. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуаций характера. К. Леонгарда и А. Личко. Виды акцентуаций и их влияние на поведение в конфликтной ситуации.

Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Правила эффективной обратной связи. Роль жестикологии. Приемы влияния на оппонента. Критика как метод воздействия на личность. Виды психологического противостояния влиянию оппонента.

Тема 4.2. Стрессы и управление эмоциональными состояниями

Понятие стресса и его классификация. Психологическая помощь и самопомощь при развитии стресса.

Психологические кризисы, возникающие в результате конфликта. Проблема понимания в коммуникации. Методы психолингвистического анализа. Аргументация как возможность управления эмоциональным состоянием человека.

Это надо запомнить!

Личность – качественно новое образование, социальное качество. Индивид как субъект межличностных отношений и социальной деятельности

Акцентуация характера - крайний вариант нормального характера

Стресс - состояние напряжение, возникающее под влиянием сильных воздействий

Коммуникация - действия, сознательно ориентированные на смысловое восприятие другими людьми. По форме различаются – непосредственная и опосредованная.

Раздел 5. Предупреждение, регулирование, разрешение конфликтов.**Тема 5.1. Управление конфликтами: прогнозирование и профилактика**

Понятие управления конфликтом. Принципы управления конфликтом. Компоненты управления конфликтом. Управляющие воздействия. Эффективность управления конфликтами.

Прогнозирование конфликтов как этап выявления его возможных причин и потенциального развития. Источники прогнозирования конфликтов. Формы прогнозирования.

Профилактика конфликтов и ее цель. Основные направления деятельности по предупреждению конфликтов. Объективно-субъективные условия предупреждения конфликтов. Управление поведением личности для предупреждения конфликта, правила бесконфликтного поведения.

Регулирование конфликта. Ограничение и обеспечение его развития в сторону разрешения. Использование технологий смягчения конфликта через формы демократизации, сотрудничества, снижения напряженности, нормирования отношений.

Алгоритмы деятельности руководителя по управлению конфликтами.

Тема 5.2. Конструктивное разрешение конфликтов

Разрешение конфликта как заключительный этап в динамике конфликта. Отличие разрешения конфликта от урегулирования. Полное и частичное разрешение конфликта. Способы разрешения конфликтов. Взаимосвязь стилей конфликтного поведения и способов разрешения конфликтов. Методика урегулирования конфликтов. Этапы разрешения конфликта.

Тема 5.3. Медиаторство и регулирование конфликтов

Медиаторство как способ разрешения конфликтов. Характеристика и типы медиаторов. Роли третьей стороны. Основные этапы процесса медиаторства. Результативность медиаторской деятельности. Факторы, влияющие на эффективность деятельности третьей стороны. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами. Техники медиаторного процесса.

Тема 5.4. Переговоры по разрешению конфликтов

Сущность переговоров. Классификация переговоров. Совместное решение и его типы. Динамика переговорного процесса. Подготовка к переговорам. Ведение переговоров. Три этапа ведения переговоров. Анализ результатов переговоров. Показатели успешности переговоров. Психологические механизмы переговорного процесса. Технология ведения переговоров. Способы подачи информации. Принципы конструктивного взаимодействия с оппонентом. Тактические приемы на переговорах. Приемы, применяемые на всех этапах. Приемы, имеющие специфику на каждом этапе переговоров. Тактические приемы, применяемые на определенных этапах переговоров. Психологические условия успеха на переговорах. Специфика ведения переговоров с противником.

Это надо запомнить!

Компромисс- это вариант достижения договоренностей, находящийся ниже максимально желаемого, но превышающий порог отказа для обеспечения сторон и требующий четкого согласования позиций сторон конфликта.

Переговоры – способ преодоления конфликтного противоречия, заинтересованный диалог оппонентов с целью урегулирования конфликта

Посредник – отдельное лицо или организация, содействующая примирению конфликтующих сторон, достижению согласия между ними по урегулированию спора, социального конфликта

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы дисциплины используются различные образовательные технологии.

Аудиторные занятия проводятся в виде лекций и практических занятий.

Все лекции имеют компьютерные презентации с использованием мультимедиа, ПК и компьютерного проектора.

При проведении практических занятий используются активные и интерактивные формы проведения занятий (Круглый стол, практикумы).

Самостоятельная работа студентов предназначена как для овладения дисциплиной, так и для формирования навыков самостоятельной работы в учебной, научной, профессиональной деятельности, способности принимать на себя ответственность, самостоятельно решить проблему, находить конструктивные решения, выход из кризисной ситуации.

В процессе преподавания «Конфликтологии» самостоятельная работа реализуется:

– непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях;

– в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

– в библиотеке при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов разнообразна и представлена выполнением следующих видов заданий:

– подготовка и написание рефератов, докладов, эссе и других письменных работ на заданные темы. При этом студенту предоставлено право выбора темы;

– выполнение домашних заданий: решение задач; пересказ текстов; подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.;

– подготовка и выполнение контрольной работы;

– выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы;

– подготовка к участию в научно-теоретических конференциях и др.

Самостоятельная работа студентов также обеспечивается методическими рекомендациями, учебной и дополнительной литературой, официальными, справочно-библиографическими и специализированными периодическими изданиями, доступом к электронно-библиотечной системе.

5.1. Основные темы семинарских и практических занятий

Тема 1.1. Конфликтология как наука

1. Необходимость выделения конфликтологии как самостоятельной науки
2. Сущность конфликта, объект и предмет конфликтологии
3. Основные цели и задачи конфликтологии
4. Конфликтология в системе наук, межпредметные связи
5. Методологические принципы исследования конфликтов. Этапы конфликтологического исследования

Тема: 2.2. Структура конфликта

1. Понятийная схема социально-психологического анализа конфликтов (Петровская, Анцупов, Гришина)

2. Сравнительный анализ основных элементов конфликта феноменологического подхода и обыденного сознания.
3. Структурные элементы конфликта и основные их характеристики (различные подходы)

Тема 3.1. Конфликт в организации и сфере управления

Сущность управления и его структура

1. Типы конфликтов в сфере управления
 - конфликты между различными уровнями управления и внутри них
 - конфликты стиля управления
2. Способы предупреждения и разрешения конфликтов в сфере управления
 - роль оптимизации управленческой структуры и научной организации труда в предупреждении управленческих конфликтов
 - подбор и расстановка кадров как средство предупреждения и разрешения конфликтов в сфере управления

Тема 3.3. Юридические конфликты

1. Понятие юридического конфликта. Субъекты- физические и юридические лица.
2. Динамика юридического конфликта. Стадии развития.
3. Виды юридических конфликтов. Различные основания для типологии. Особенности конфликтов гражданского, трудового, семейного, административного, уголовного, уголовно-процессуального, исправительного-трудового права.

Тема 3.5, 3.6, 3.7 Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия

1. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов.
2. Основные подходы к изучению межличностных конфликтов. Сферы проявления межличностных конфликтов, причины их возникновения.
3. Способы и формы разрешения межличностных конфликтов.
4. Типы конфликтов групповых, их характеристика, способы локализации, нейтрализации, урегулирования
 - конфликт «личность - группа»
 - конфликт «группа-группа»

Тема 5.4. Переговоры по разрешению конфликтов

1. Содержание и характеристика переговорных стилей
2. Технологии ведения переговорного процесса
3. Управление переговорным процессом

Тематика рефератов и докладов к семинарским занятиям

Тема 1.1. Конфликтология как наука

1. Развитие конфликтологических идей в философии мысли Древнего Востока
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии
3. Проблемы конфликта в средневековой философии и философии эпохи Возрождения
4. Современные проблемы развития конфликтологии
5. Проблема классификации конфликтов на современном этапе развития конфликтологии

Тема: 2.2. Структура конфликта

1. Основные структурные элементы конфликта
2. Различные классификации конфликтов
3. Влияние толерантности на позиции в конфликте

Тема 3.3. Юридические конфликты

1. Виды юридических конфликтов. Особенности конфликтов гражданского, трудового, семейного права
2. Виды юридических конфликтов. Особенности конфликтов административного, уголовного, уголовно-процессуального
3. Виды юридических конфликтов. Особенности конфликтов исправительного-трудового права.

Тема 3.5, 3.6, 3.7 Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия

1. Внутригосударственные конфликты, возникающие на этнонациональной почве
2. Особенности межличностных конфликтов
3. Двойственный характер функций конфликтов
4. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов
5. Конфликт и культура
6. Особенности стиля управления руководителей мужчин и женщин
7. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение
8. Социально-психологические детерминанты семейных конфликтов
9. Межгосударственные конфликты

Тема 4.2. Стрессы и управление эмоциональными состояниями

1. Понятие стресса и его классификация.
2. Психологические кризисы, возникающие в результате конфликта.
3. Проблема понимания в коммуникации.
4. Виды стрессов. Особенности производственного стресса
5. Конфликт и стресс
6. Психологическая помощь и самопомощь при развитии стресса.

Тема 5.4. Переговоры по разрешению конфликтов

1. Посредничество как форма организации переговоров. Принципы психологического посредничества
2. Требования к посреднику. Функции Посредника в ходе проведения переговоров.
3. Стадии посредничества, их характеристика.
4. Миротворчество как модель обеспечения разрешения конфликта.

Интерактивные формы обучения

К теме 2.3. «Динамика развития конфликта» и теме 3.1. «Конфликт в организации и сфере управления» (семинарско-практическое занятие)

Цель практического задания: выработка у студентов интереса к творческому, самостоятельному изучению и осмысливанию проблем, связанных с конфликтологией

Концепция выполнения заданий: студентам необходимо прочитывать отрывок художественного произведения, просматривать отрывок художественного фильма для ответов на вопросы, поставленные преподавателем до просмотра произведения.

Ожидаемый результат: знакомство с этапами развития конфликта

Критерии оценки

Критерии, уровень сформированности компетенций			
Отлично, повышенный уровень	Хорошо, средний уровень	Удовлетворительно, пороговый уровень	Неудовлетворительно, уровень не сформирован
<p>Студент демонстрирует прекрасное знание предмета, при ответе на вопрос умеет соединить знания из различных разделов курса и смежных наук.</p> <p>Отвечая на теоретический вопрос, может проиллюстрировать ответ практическими примерами или примерами из собственного опыта.</p> <p>Прекрасно владеет научной терминологией.</p> <p>Демонстрирует различные формы изложения мысли: анализ, синтез, обобщение.</p>	<p>Хорошо владеет теорией вопроса.</p> <p>Видит взаимосвязь различных разделов теоретического курса, может из объяснить. По просьбе экзаменатора может привести примеры практической реализации теоретического вопроса. Хорошо владеет научной терминологией, в случае неверного употребления термина может сам исправить ошибку.</p> <p>Грамотная композиция речи.</p>	<p>Слабо владеет теорией вопроса. Может соединить различные разделы теоретического курса при условии наводящих вопросов экзаменатора. С трудом может соотнести теорию с практическими примерами. Слабо владеет научной терминологией.</p> <p>Допускает много ошибок, не всегда понимает суть вопроса, сформулированного профессиональным языком. Демонстрирует однообразные приемы и формы изложения мыслей.</p>	<p>Не понимает сути вопроса, механически повторяет текст учебника, не видит взаимосвязи между различными разделами теоретического курса. Не умеет соотносить теорию с практикой. Не владеет научной терминологией. Подменяет одни понятия другими. Отсутствует логика. Проявляется фрагментарность речи.</p>

План

1. Структура, источники и причины конфликтов в обществе
2. Зарождение конфликта. Инцидент
3. Конфликт в развитии
4. Завершение конфликта

Вопросы и задания:

1. Составьте графически схему структурных элементов конфликта, динамики конфликта.

2. Изучите основные этапы развития конфликта на основе предложенного преподавателем художественного произведения. Обсудите на занятии правильность понимания Вами моментов начала и конца каждого этапа конфликта

3. Просмотрите фрагменты художественного фильма «Гараж» Э. Рязанова по динамике развития конфликта и проанализируйте его в минигруппах. Описать начало и конец каждого этапа развития конфликта, все ли этапы нашли отражения в данном фильме? Рассмотрите стили поведения в конфликте главных героев, которых представили В.Гафт, И.Савина, В.Невинный, Г.Бурков, С.Немоляева, Л.Ахиджакова, А.Мягков, С.Фарада.

4. Рефлексивный инструментарий.

Задания	Наблюдения
Какие режимы работы использовал Ваш преподаватель на семинаре (индивидуальные, фронтальные, парные, групповые)	
В процессе работы Я: <ul style="list-style-type: none"> • Узнал новые понятия • Понял • Научился 	
Мне было легко	
Мне было трудно	

Тема 5.2. Конструктивное разрешение конфликтов (семинарско-практическое занятие) - 3 часа

Цель практического задания: выработка у студентов интереса к самостоятельному изучению и осмысливанию проблем, связанных с конфликтологией (вопросы активного слушания)

Концепция выполнения заданий: комплекс заданий, направленных на отработку умений по выходу из конфликтных ситуаций, состоящий из парных заданий, элементов рефлексии и деловой игры.

Ожидаемый результат: формирование умений для конструктивного выхода из конфликта

Критерии оценки

Критерии, уровень сформированности компетенций			
Отлично, повышенный уровень	Отлично, повышенный уровень	Отлично, повышенный уровень	Отлично, повышенный уровень
<p>Студент демонстрирует прекрасное знание предмета, при ответе на вопрос умеет соединить знания из различных разделов курса и смежных наук.</p> <p>Отвечая на теоретический вопрос, может проиллюстрировать ответ практическими примерами или примерами из собственного опыта.</p> <p>Прекрасно владеет научной терминологией.</p> <p>Демонстрирует различные формы изложения мысли: анализ, синтез,</p>	<p>Хорошо владеет теорией вопроса.</p> <p>Видит взаимосвязь различных разделов теоретического курса, может из объяснить. По просьбе экзаменатора может привести примеры практической реализации теоретического вопроса. Хорошо владеет научной терминологией, в случае неверного употребления термина может сам исправить</p>	<p>Слабо владеет теорией вопроса. Может соединить различные разделы теоретического курса при условии наводящих вопросов экзаменатора. С трудом может соотнести теорию с практическими примерами. Слабо владеет научной терминологией.</p> <p>Допускает много ошибок, не всегда понимает суть вопроса, сформулированного профессиональным языком. Демонстрирует однообразные приемы и формы изложения мыслей.</p>	<p>Не понимает сути вопроса, механически повторяет текст учебника, не видит взаимосвязи между различными разделами теоретического курса. Не умеет соотносить теорию с практикой.</p> <p>Не владеет научной терминологией. Подменяет одни понятия другими.</p> <p>Отсутствует логика.</p> <p>Проявляется</p>

обобщение.	ошибку. Грамотная композиция речи.		фрагментарность речи.
------------	--	--	--------------------------

План:

1. Завершение конфликтов: критерии, формы, факторы.
2. Этапы разрешения конфликтов
3. Основные тактики воздействия на оппонента
4. Посредническая деятельность в урегулировании конфликтов
5. Роль руководителя по урегулированию конфликтов.
6. Барьеры общения и бесконфликтные стратегии поведения.

Вопросы и задания:

1. Отработайте навыки активного (рефлексивного) слушания в парах.

◆ *каждый из двух собеседников читает один из предложенных ниже отрывков текста (текст 1 и текст 2) самостоятельно.*

◆ *один из слушателей пересказывает прочитанный текст другому.*

◆ *слушающий задает уточняющие вопросы рассказчику, используя следующие клише: «Я тебя правильно понял...», «Уточни, пожалуйста...», «Что ты имеешь в виду...?», на которые должен получить ответы.*

◆ *собеседники меняются ролями.*

2. После выполнения предложенного задания обоими слушателями необходимо провести рефлексию, ответив на следующие вопросы:

- *в чем особенности рефлексивного слушания?*

- *кем лучше воспринимался материал (слушающим или говорящим) при использовании данного приема?*

Текст 1 (С.Дерябо, В.Ясвин Гроссмейстер общения)

КОГДА ПОЛЕЗНО НЕРЕФЛЕКСИВНОЕ СЛУШАНИЕ

1. Поскольку многие больше склонны говорить, чем слушать, можно представить, какие неограниченные возможности открываются для нерефлексивного слушания. В каких же ситуациях оно наиболее эффективно?

Собеседник горит желанием высказать свое отношение к чему-либо. Например, на планерке или когда принимается новый работник. Здесь уместно начать с «открытого» вопроса (то есть требующего распространенного ответа, а не "да-нет"): "Что Вы думаете по этому поводу?" или «Почему Вы хотите у нас работать?» Особенно целесообразно такое слушание при коммерческих переговорах, когда важно точно понять, чего хочет клиент.

2. В напряженных ситуациях, когда собеседник хочет обсудить наиболее болезненные вопросы. Например, при семейных конфликтах или когда нам предъявляется жалоба. В этих случаях благоразумнее, не вмешиваясь, чтобы не «подлить масла в огонь», дать собеседнику выговориться, а потом уж приступить к решению проблемы.

3. Собеседник испытывает трудности с выражением своих забот и проблем или, наоборот, радостей. Здесь полезно, по мимике и жестам поняв состояние человека, использовать так называемые «буферные фразы», типа: "Вас что-нибудь беспокоит?" или «У Вас вид счастливого человека!», "Вы, наверное, хотите поделиться своими новостями?", — а потом внимательно выслушать. Ненужное вмешательство может окончательно сбить волну собеседника

4. При беседах с подчиненными. Люди часто не решаются высказываться перед своим начальством из-за боязни испортить отношения. Поддерживающие реплики показывают собеседнику, что им интересуются, хотят знать его мнение и чувства.

Текст 2 (С.Дерябо, В.Ясвин «Гроссмейстер общения»)

ЧТО ТАКОЕ ВЫЯСНЕНИЕ И КОГДА ОНО ПОЛЕЗНО

Выяснение - это обращение к говорящему за некоторыми уточнениями. Суть этого приема в том, что слушатель при возникновении непонимания, неясности фразы, двусмысленности какого-то слова задает «выясняющие» вопросы. Этот прием позволяет ликвидировать непонимание, что называется, «на корню*». Выяснение полезно в следующих случаях:

1. Когда мы решаем проблему в семье или с коллегами на работе, и нам необходимо точно понять позицию собеседника, когда малейшая неточность может привести к печальным последствиям. В этом случае разумнее полностью выслушать человека и выяснить своими вопросами все, что кажется непонятным, чтобы не вести дальше разговор «про Ивана и Болвана».

2. Часто бывают ситуации, в которых человек говорит путано, перепрыгивает с одного на другое, не делает необходимых пояснений, так как ему кажется, что об этом все знают. И люди бывают обычно очень благодарны тем, кто, пользуясь выяснением, помогает им объяснить, что же они, собственно, хотят сказать.

Женщина: Доктор! Я не знаю, что мне делать! Мой муж алкоголик, но он снова начал пить!

Врач: Простите, как это снова?

Женщина: Его лечили, но потом он все-таки продолжал пить. А вот недавно опять сорвался — третий день в запое!

Врач: Не могли бы Вы объяснить подробнее?

Женщина: Он лечился в больнице. Вышел, но скоро вернулся к старому. Мы с ним очень серьезно поговорили, и он не пил полгода. А недавно опять сорвался — третий день в запое.

Вместо раздраженных восклицаний врач терпеливо выслушал, и с помощью выясняющих вопросов стало понятным то, что вначале казалось абсурдом.

3. Выяснение помогает и говорящему. «Выясняющие» вопросы показывают говорящему, что его слушают (что, естественно, придает уверенности), и после необходимых пояснений он может быть уверен, что его понимают.

2. Проанализируйте предложенную таблицу: «Взаимосвязь стиля переговоров и типа конфликта, приведите примеры каждого стиля переговоров. Приведите примеры»

Таблица

Взаимосвязь стиля переговоров и типа конфликта (составлена по Конфликтологии под ред. Кармина А.С.)

Стиль переговоров	Стратегия поведения в	Прогнозируемый	Характер взаимодействия с партнером
Жесткий стиль	Стратегия противоборства (конкуренции)	«выигрыш - проигрыш»	Бескомпромиссность, ориентация только на свои интересы
Мягкий стиль	Стратегия уступчивости, приспособления	«проигрыш - выигрыш»	Любыми средствами, включая любые уступки, заключить соглашение с

Сотруднический стиль	Сотрудничество	«выигрыш - выигрыш»	Взаимный учет интересов сторон переговорного
Торговый стиль	Компромисс	«выигрыш - проигрыш» «проигрыш - выигрыш» «выигрыш - выигрыш» «проигрыш - проигрыш»	Наибольшая выгода при наименьших уступках партнерам

3. Упражнение "Две темы".

Цель: выяснить некоторые особенности человека в общении с ним.

Участники получают листки с вопросами и ходят в свободном броуновском движении, встречаясь, кто с кем хочет. При встрече каждый имеет право задать два вопроса и должен на два вопроса кратко ответить сам. Замысел: не устраивать теоретические дискуссии, а постараться прочувствовать характер человека по его ответам.

Все встают в один общий круг, присматриваются, к кому хотели бы подойти, какие темы-вопросы хотели бы задать.

По окончании задания в общем кругу происходит свободный обмен впечатлениями, участники отвечают на вопросы ведущего:

- Кому чаще всего задавался один и тот же вопрос? Какой именно?
- А кто сам часто задавал один "любимый" вопрос? Какой? Почему?
- Кому было нелегко отвечать на некоторые вопросы? Какие?
- Кто встречался с яркими, неожиданными ответами?
- Кто особенно запомнился? Кого бы Вы могли отметить?

4. УПРАЖНЕНИЕ "Я НЕ ТАКОЙ, КАК ВСЕ, И ВСЕ МЫ РАЗНЫЕ".

Цель: выяснить наличие различий в понимании терминов.

Участникам предлагается в течение пяти минут с помощью цветных карандашей нарисовать или описать, что такое "радость". Рисунок может быть конкретным, абстрактным, каким угодно. После выполнения задания все рисунки перемешиваются и затем рассматриваются участниками. Ведущий обращает внимание на различие в понимании и представлении радости.

Делается вывод о том, как по-разному люди понимают одно и то же. Затем листки вновь перемешиваются, и каждому предлагается вновь найти свой листок. Проводится обсуждение, легко или трудно это было сделать и почему. Затем делается вывод о том, что каждый человек неповторим, незаменим, что является основанием для ощущения своей ценности. Вопросы для обсуждения: "Что еще важно для того, чтобы иметь чувство собственного достоинства?"

5. Упражнение "Уверенные, неуверенные и агрессивные ответы".

Цель: выяснить влияния общения на понимание собеседника

Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в данной гипотетической ситуации неуверенный, агрессивный и уверенный ответ. При выполнении этого упражнения необходимо учитывать, что невербальное поведение говорит о нашем состоянии не меньше, чем вербальное.

Ведущий просит у группы обратной связи относительно агрессивного, уверенного и неуверенного поведения каждого участника.

6. Деловая игра: «Конфликтный менеджмент»

Цель игры: формирование представлений и навыков рационального поведения в конфликтной ситуации, регулирования и разрешения конфликта.

Условия игры: в игре принимают участие 4 стороны. Оптимальная численность играющих 15-25 человек. Участники игры разделяются на четыре команды. Две команды — «конфликтующие стороны», третья команда — «эксперты по регулированию конфликта», четвертая — «наблюдатели».

В процессе игры формулируются позиции и интересы конфликтующих сторон. Каждый участник конфликтного взаимодействия излагает свой вариант стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации.

Игровая ситуация: группа экспертов анализирует следующие особенности конфликта:

1. Характеристики участников конфликта (их цели, потребности, имеющиеся у них ресурсы, психологические черты, ценностные ориентации).

2. Генезис их взаимоотношений (предысторию их отношений друг к другу, взаимные представления и стереотипы).

3. Причины и поводы, вызвавшие конфликт, а также степень его остроты, границы, периодичность.

4. Социальную среду, в которой сформировался конфликт, и факторы, влияющие на него (наличие институтов, ограничивающих его; природу норм, регулирующих конфликтные взаимодействия).

5. Отношения заинтересованных сторон к участникам конфликта, ожидания способов и форм его завершения.

6. Стратегию и тактику, применяемые участниками конфликта.

7. Возможные результаты и последствия конфликта (потери и выгоды для конфликтующих сторон, структурные изменения, вызванные конфликтом, перемены самих участников конфликта).

Экспертные оценки и характеристики излагаются в письменной форме после группового обсуждения и доводятся до сведения «наблюдателей».

«Эксперты» разрабатывают программу, включающую в себя основные этапы и методы управления конфликтом.

Затем участникам конфликта предлагаются различные методы и способы его разрешения. «Наблюдатели» оценивают эффективность работы команды «экспертов» и возможные просчеты в процессе урегулирования и разрешения конфликта.

Рефлексивный инструментарий:

Задания	Наблюдения
Какие режимы работы использовал Ваш преподаватель на семинаре (индивидуальные, фронтальные, парные, групповые)	
В процессе работы Я: <ul style="list-style-type: none"> • Узнал новые понятия • Понял • Научился 	
Мне было легко	
Мне было трудно	

К теме 4.2. «Стрессы и управление эмоциональными состояниями» (Практическое занятие).

Цель практического задания: самостоятельное выявление индивидуальных особенностей каждым студентом через заполнение нескольких тестов, проведение анализа полученных результатов и их совместное обсуждение.

Концепция выполнения заданий: комплекс тестов, направленных на отработку умений по выполнению тестов, по обработке результатов, по интерпретации полученных данных

Ожидаемый результат: формирование умений тестирования

Критерии оценки

Критерии, уровень сформированности компетенций			
Отлично, повышенный уровень	Отлично, повышенный уровень	Отлично, повышенный уровень	Отлично, повышенный уровень
<p>Студент демонстрирует прекрасное знание предмета, при ответе на вопрос умеет соединить знания из различных разделов курса и смежных наук. Отвечая на теоретический вопрос, может проиллюстрировать ответ практическими примерами или примерами из собственного опыта. Прекрасно владеет научной терминологией. Демонстрирует различные формы изложения мысли: анализ, синтез, обобщение.</p>	<p>Хорошо владеет теорией вопроса. Видит взаимосвязь различных разделов теоретического курса, может из объяснить. По просьбе экзаменатора может привести примеры практической реализации теоретического вопроса. Хорошо владеет научной терминологией, в случае неверного употребления термина может сам исправить ошибку. Грамотная композиция речи.</p>	<p>Слабо владеет теорией вопроса. Может соединить различные разделы теоретического курса при условии наводящих вопросов экзаменатора. С трудом может соотнести теорию с практическими примерами. Слабо владеет научной терминологией. Допускает много ошибок, не всегда понимает суть вопроса, сформулированного профессиональным языком. Демонстрирует однообразные приемы и формы изложения мыслей.</p>	<p>Не понимает сути вопроса, механически повторяет текст учебника, не видит взаимосвязи между различными разделами теоретического курса. Не умеет соотносить теорию с практикой. Не владеет научной терминологией. Подменяет одни понятия другими. Отсутствует логика. Проявляется фрагментарность речи.</p>

Тест 1. Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.

Цель методики. Определение уровня устойчивости к конфликтам.

Инструкция. Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств.

1	Уклоняюсь от спора.	54321	Рвусь в спор.
2	Отношусь к конкуренту без предвзятости.	54321	Подозрителен.

3	Имею адекватную самооценку.	54321	Имею завышенную самооценку.
4	Прислушиваюсь к мнению других.	54321	Не принимаю иных мнений.
5	Не поддаюсь провокации, не завожусь.	54321	Легко завожусь.
6	Уступаю в споре, иду на компромисс.	54321	Не уступаю в споре: победа или поражение.
7	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины.	54321	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя.
8	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность.	54321	Допускаю тон, не терпящий возражений, бестактность.
9	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции.	54321	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер.
10	Считаю, что спор - крайняя форма разрешения конфликта.	54321	Считаю, что спор необходим для разрешения конфликта.

Обработка и интерпретация результатов.

Подсчитывается общая сумма баллов.

Уровни устойчивости к конфликтам соответствуют следующим показателям:

40-50 - высокий уровень конфликтоустойчивости;

30-39 - средний уровень конфликтоустойчивости;

20-29 - уровень выраженной конфликтности;

19 и менее - высокий уровень конфликтности.

Тест 2. Самооценка уровня конфликтности личности

Емельянов СМ. Управление конфликтами в организации.

Цель методики. Определение уровня конфликтности человека.

Инструкция. При ответе на вопросы теста из трех предлагаемых вариантов ответа выберите один.

Вопросы.

1. Характерно ли для Вас стремление к доминированию, т.е. к тому, чтобы подчинить своей воле других?

А) нет;

Б) когда как;

В) да.

2. Есть ли в Вашем коллективе люди, которые Вас побаиваются, а, возможно, и ненавидят?

А) да;

Б) затрудняюсь ответить;

В) нет.

3. Кто Вы в большей степени?

А) пацифист;

Б) принципиальный;

В) предприимчивый.

4. Как часто Вам приходится выступать с критическими суждениями?

- А) часто;
- Б) периодически;
- В) редко.

5. Что для Вас было бы наиболее характерно, если бы Вы возглавили новый для Вас коллектив?

- А) разработал бы программу работы коллектива на год вперед и убедил коллектив в ее целесообразности;
- Б) выявил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;
- В) чаще советовался бы с людьми.

6. В случае неудач, какое состояние для Вас характерно?

- А) пессимизм;
- Б) плохое настроение;
- В) обида на самого себя.

7. Характерно ли для Вас отстаивать и соблюдать традиции Вашего коллектива?

- А) да;
- Б) скорее всего да;
- В) нет.

8. Относите ли Вы себя к людям, которым лучше сказать горькую правду в глаза, чем промолчать?

- А) да;
- Б) скорее всего да;
- В) нет.

9. Из трех личных качеств выберите то, с которыми Вы боретесь, чаще всего стараетесь изжить в себе.

- А) раздражительность;
- Б) обидчивость;
- В) нетерпимость к критике других.

10. Кто Вы сточки зрения сотрудников?

- А) аутсайдер;
- Б) лидер;
- В) генератор идей.

12. Каким человеком считают Вас Ваши друзья?

- А) с несправедливостью;
- Б) с бюрократизмом;
- В) с эгоизмом.

13. Что для вас наиболее характерно?

- А) недооцениваю свои способности;
- Б) оцениваю свои способности достаточно объективно; В) переоцениваю свои способности.

14. Что приводит Вас к столкновению и конфликту с людьми чаще всего?

- А) излишняя инициатива;

- Б) излишняя критичность;
В) излишняя прямолинейность.

Обработка результатов.

Ответ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1
Б	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2
В	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3

Интерпретация результатов:

- От 14 до 17 баллов - уровень конфликтности очень низкий.
От 18 до 20 баллов - уровень конфликтности низкий.
От 21 до 23 баллов - уровень конфликтности ниже среднего.
От 24 до 26 баллов - уровень конфликтности чуть ниже среднего.
От 27 до 29 баллов - уровень конфликтности средний.
От 30 до 32 баллов - уровень конфликтности чуть выше среднего.
От 33 до 35 баллов - уровень конфликтности выше среднего.
От 36 до 38 баллов - уровень конфликтности высокий.
От 39 до 42 баллов - уровень конфликтности очень.

Тест 3. Самооценка конструктивного поведения в конфликте

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.

Цель методики. Изучение выраженности конструктивного реагирования в конфликтах.

Инструкция. Проанализируйте свои действия по пяти позициям «конструктивного поведения» в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по пятибалльной шкале по следующей матрице.

№	Позиция	Оценка	Позиция
1	«Открытость» ума. Вы настроены на понимание доводов и аргументов оппонента.	5 4 3 2 1	Вы никогда не стремитесь понять своего оппонента.
2	Позитивное отношение к оппоненту.	5 4 3 2 1	Негативное отношение к оппоненту.
3	Рациональное мышление. Вы контролируете свои эмоции.	5 4 3 2 1	Вы отдаетесь стихиям и эмоциям.
4	Сотрудничество. Вы не делаете ставку на односторонний выигрыш, ориентируетесь на равенство и сотрудничество.	5 4 3 2 1	Вы стремитесь к одностороннему выигрышу.
5	Терпимость. Вы признаете право людей быть такими, какие они есть.	5 4 3 2 1	Вы нетерпимы к оппоненту, вас раздражают эмоции, его позиция или точка зрения, не совпадающая с вашей.

Обработка и интерпретация результатов.

Отклонение влево от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «конструктивного поведения» в конфликте.

Отклонение вправо от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «деструктивного поведения» в конфликте. В этом случае вам необходимо обратиться к технологиям рационального поведения в конфликте и заняться тренингом эмоциональной саморегуляции.

Тест 4. Конфликтная ли Вы личность?

Г.Н.Маркова (Служба кадров и персонал № 11, 2002)

Цель: Определение личностных особенностей, конфликтности личности.

Инструкция: Этот тест использует диагностические показатели, которые являются наиболее устойчивыми в течение всей жизни человека. Для того чтобы их снять, необходимо:

- Переплести пальцы рук и заметить, какой палец оказывается сверху (правый (П) или левый (Л))
- Прицелиться, выбрав мишень, и определить, какой глаз является ведущим (правый (П) или левый (Л))
- Переплести руки на груди («наполеоновская поза») и заметить, какая рука окажется сверху (правая (П) или левая (Л))
- Проверить, какая рука при аплодировании оказывается сверху (правая (П) или левая (Л)).

Запишите 4 показателя в одну строчку. Важно не перепутать указанную последовательность.

Интерпретация результатов представлена в следующих формулах:

ПППП -избегают конфликтов, но все же идут на них. В них последовательны, соотносят цель и средства

ПППЛ -стремятся избегать конфликтов. Предпочитают разрешить их любыми способами. Нередко могут отказаться от прежней позиции

ППЛП -не любят конфликтовать, но и не избегают конфликтов. Находчивы и остроумны в их разрешении

ППЛЛ -избегают конфликтов. Но, если сталкиваются с ними, то ведут себя твердо. Готовы идти на уступки

ПЛПЛ -Очень не любят конфликтовать. Стремятся уйти от конфликта любым способом, в том числе и отказываясь от собственных требований. Решение принимают на эмоциональном уровне

ПЛПП -готовы идти на конфликт. Понимая свои интересы, находят наиболее рациональные пути их защиты

ПЛЛП -не любят конфликтов. Эмоционально реагируют на них, но решения принимают достаточно обдуманно

ПЛЛЛ -охотно вступают в конфликт, часто бывая его инициатором. Преувеличивают собственные возможности, не склонны к компромиссам. Конфликт заканчивают в случае выполнения их требований

ЛППП -избегают конфликтов, чувствуют себя неуверенными в них. Проявляют гибкость в их решении, склонны к компромиссам

ЛППЛ -избегают конфликтов, но если затронуты свои интересы, то идут на них без колебаний. На первом плане интересы дела

ЛЛПП -считают конфликты неизбежными, смело идут на их решение. Твердо добиваются поставленных задач. Не склонны к компромиссам

ЛЛЛЛ -внутренне агрессивны. Постоянно ищут повод для конфликта. Прикрывая конфликт внешней мягкостью. Последовательны в достижении целей. Проявляют изобретательность в решении конфликта с собственных позиций

ЛЛПП -избегают конфликтов. Предпочитают решать вопросы мирным путем. Стремятся заглушить конфликт в зародыше

ЛЛЛП -стремятся избежать конфликта, хотя не всегда могут его предупредить. Очень склонны к компромиссам. Уступают требованиям противоположной стороны, если противник более сильный

ЛЛПЛ -конфликтов не избегают, но редко выступают их инициаторами. Действуют в них смело, решительно, четко продумывают возможные последствия конфликта, стремятся их предупредить

ЛЛЛЛ -конфликтов избегают. Отличаются большей способностью предупреждать их. Принимая участие в конфликте, умеют произвести впечатление на противника, используя прием демонстрации несуществующих возможностей. Умеют вовремя скорректировать свое поведение

2. Рефлексивный инструментарий:

Задания	Наблюдения
Какие режимы работы использовал Ваш преподаватель на семинаре (индивидуальные, фронтальные, парные, групповые)	
В процессе работы Я: <ul style="list-style-type: none"> • Узнал новые понятия • Понял • Научился 	
Мне было легко	
Мне было трудно	

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

В течение преподавания учебной дисциплины во время экзаменационных сессий в качестве форм текущего контроля успеваемости студентов используются такие формы как:

- контроль при чтении лекции,
- устный опрос,
- решение задач,
- тестирование (при проведении практических и семинарских занятий).

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

Фонд оценочных средств представлен отдельным приложением к рабочей программе дисциплины.

6.1. Вопросы для самопроверки по темам

Вопросы для самопроверки к теме 1.

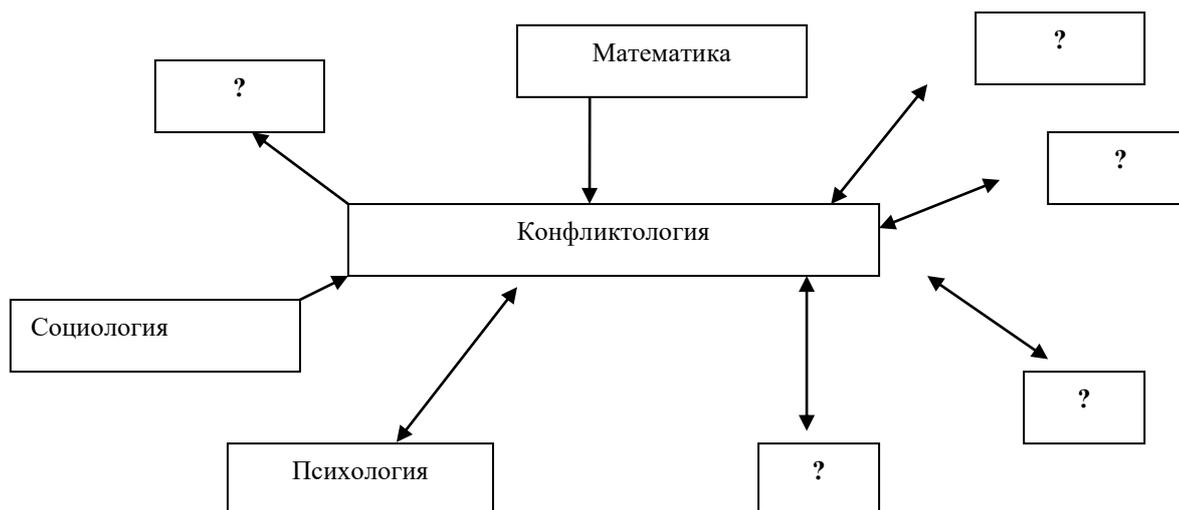
Раздел 1 Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. *Определите предмет и объект конфликтологии?*

2. *Какие методы, используемые конфликтологией, представлены ниже:*

- изучение информации, закрепленной на специальном носителе – газете, дневнике, магнитной ленте
 - сбор мнений с помощью тестов, анкет
 - изучение процесса или субъекта в естественных для него условиях, причем исследователь в этом случае может стать как участником наблюдаемой ситуации, так и сторонним наблюдателем
- применение исследователем для изучения разных методов

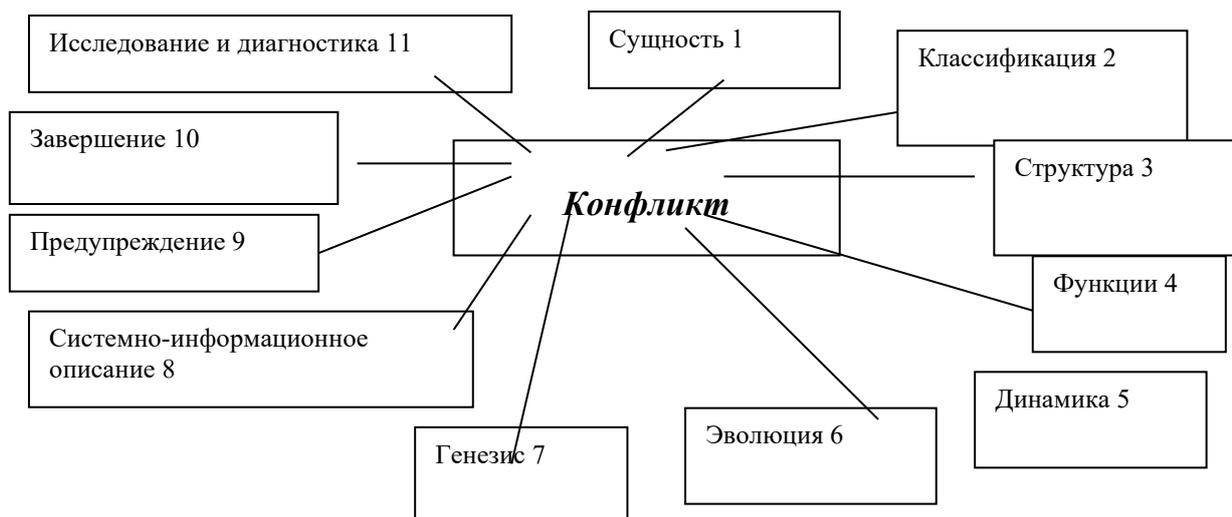
3. *С какими науками связана наука конфликтология? Заполните пустографы:*



4. *Составьте сравнительную таблицу взглядов ученых, занимающихся изучением конфликтологии.*

Автор	Теория	Основные направления
-------	--------	----------------------

5. *Изучите представленную ниже схему «Универсальная понятийная схема описания конфликта» (А.Анциупов), проанализируйте ее и сделайте выводы.*



Раздел 2 Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Какие из представленных ниже факторов влияют на обострение, а какие на ослабление конфликта. Занесите в таблицу

Факторы обострения конфликта	Факторы ослабления конфликта

1. уход на нейтральную территорию
2. разговор об эмоциях, их объяснение, но не демонстрация
3. расширение рядов участников, которые принимают ту или иную сторону
4. уменьшение остроты угрозы
5. повышение и внешнее выражение накала страстей (гнева, страха, тревоги)
6. уклонение от действий по устранению и поддержке отношений
7. стремление сохранить или укрепить отношения

2. Расположите в порядке нарастания элементы негативного развития сценария конфликта

- А. сплочение групп (мы и они)
- Б. увеличение числа инцидентов
- В. начальная проблема отходит на второй план, главная задача «победа любой ценой»

Г. полная деструкция- ситуация, сопровождающая силовым решение (способ «хирургического вмешательства»)

Д. Нарастание эмоционального напряжения, готовность идти на крайние меры, формирование ультимативных позиций («голодовка до победного конца»)

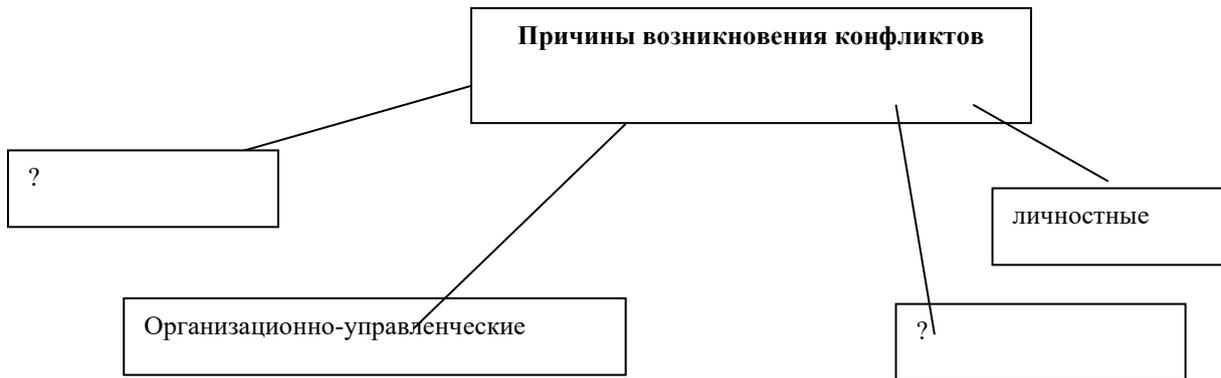
3. Проследите свою жизнь за последний год и вспомните конфликт, в котором вы были участником.

Проанализируйте данный конфликт с точки зрения структуры и этапов развития (предмет, объект, участники; предконфликтная стадия, непосредственный конфликт, стадия разрешения, постконфликтная ситуация). Отнесите данный конфликт к различным классификациям.

Можно ли было предотвратить данный конфликт?

Оцените роль конфликта в своей жизни. Какое влияние оказал он на получение знаний о конфликте в целом. Составьте эссе.

4. Дайте название недостающих групп причин возникновения конфликтов и расклассифицируйте предложенные ниже причины по 4 данным группам.



Причины:

- напряженные межличностные отношения
- слабая разработанность и использование нормативных процедур разрешения противоречий
- несоответствие структуры организации требованиям деятельности
- стремление к власти
- плохое развитие эмпатии
- естественное столкновение людей в процессе жизнедеятельности
- завышенный уровень притязаний

Раздел 3 Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. В каждой из представленных ниже ситуаций определите

-имеется ли конфликт

-если да, то какой вид представлен (внутриличностный, межличностный, межгрупповой)

Пример первый. Работники предприятия, представленные профсоюзным комитетом, официально уведомили администрацию, что, если она к определенному сроку не обеспечит погашение многомесечной задолженности по заработной плате, то персонал прекратит работу, объявит забастовку. Является ли данная акция конфликтом?

Пример второй. Двое коллег — служащих страхового общества — во время обеденного перерыва вступили между собой в спор по поводу того, является ли введение «валютного коридора» благом или злом. Один утверждал, что установление такого коридора позволяет поддерживать устойчивый курс отечественной денежной единицы и стабильность финансово-кредитной системы страны; другой же указывал на неизбежные издержки — ограничение свободы рыночных отношений, искусственное понижение курса доллара США и других зарубежных валют, что негативно сказывается на экспорте отечественных товаров и поступлениях иностранных инвестиций. Можно ли считать этот спор конфликтом?

Пример третий. На крупном промышленном предприятии предстоит реконструкция одного из основных цехов. Относительно проекта перестройки цеха столкнулись два разных замысла. Одна группа специалистов выступает за модернизацию оборудования и совершенствование существующей технологии, а другая — за полную замену оборудования и переход на новую технологию. Обе стороны апеллируют к руководству предприятия, добиваясь принятия своего предложения и доказывая неприемлемость другого. Подходит ли происходящее столкновение под определение конфликта?

Пример четвертый. В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе и имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений; один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Пример пятый. «Только в самой тайной глубине души своей Пьер говорил себе, объясняя свою распущенную жизнь, что сделался таким не оттого, что природа влекла его к этому, а оттого, что он влюблен несчастливо в Наташу и подавил в себе эту любовь» (Л.Н.Толстой «Война и мир»)

2. Найдите в литературе (периодической печати) описание производственного конфликта. Проанализируйте данный конфликт с точки зрения:

- функций: конструктивной, деструктивной
- различных классификаций
- структуры
- особенностей управления конфликтом: условия предупреждения
- способов разрешения: силового, несилового

Данный анализ оформить в виде аналитической записки, приложив анализируемый конфликт.

3. Определите собственную конфликтность с помощью теста «Самооценка конфликтности».

(Емельянов СМ. Управление конфликтами в организации)

Цель методики. Выявление наличия (отсутствия) конфликтности.

Инструкция. В каждом вопросе выберите один из трех вариантов ответа, который соответствует вашему поведению. Если на какой-либо вопрос Вы не сможете найти ответа, то при подсчете набранных баллов присвойте этому вопросу 2 балла.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что Вы предпримите?

- А) избегаю вмешиваться в ссору;
- Б) я могу вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав;
- В) всегда вмешиваюсь и до конца отстаиваю свою точку зрения.

2. На собрании Вы критикуете руководство за допущенные ошибки?

А) всегда критикую за ошибки;

- Б) да, но в зависимости от моего личного отношения к нему;
- В) нет.

3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который Вам кажется нерациональным. Предложите ли Вы свой план, который кажется Вам лучше?

- А) если другие меня поддержат, то да;
- Б) разумеется, я предложу свой план;
- В) боюсь, что за это меня могут лишить премиальных.

4. Любите ли Вы спорить со своими коллегами, друзьями?

- А) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят наши отношения;
- Б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- В) я спорю со всеми и по любому поводу.

5. Кто-то пытается пролезть вперед Вас, без очереди. Вы:

- А) думаю, что и я не хуже его, тоже пытаюсь обойти очередь;
- Б) возмущаюсь, но про себя;
- В) открыто высказываю свое негодование.

6. Представьте, что рассматривается проект, в котором есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что от Вашего мнения будет зависеть судьба этой работы. Как вы поступите?

- А) выскажусь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
- Б) выделю положительные стороны проекта и предложу предоставить возможность продолжить его разработку автору;
- В) стану критиковать: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибок.

7. Представьте, что родственница говорит Вам о необходимости экономии и бережливости, о Вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие старинные вещи. Она хочет знать Ваше мнение о своей последней покупке. Что Вы ей скажите?

- А) что одобряю покупку, если она доставила ей удовольствие;
- Б) говорю, что у этой вещи нет художественной ценности;
- В) постоянно ругаюсь, ссорюсь с ней из-за этого.

8. В парке Вы встретили подростков, которые курят. Как Вы реагируете?

- А) делаю им замечание;
- Б) думаю: зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных юнцов;
- В) если бы это было не в общественном месте, то я бы их отчитал

9. В ресторане Вы замечаете, что официант обсчитал Вас:

- А) в таком случае я не дам ему чаевых, хотя и собирался это сделать;
- Б) попрошу, чтобы он еще раз, при мне, составил счет;
- В) выскажу ему все, что я о нем думаю.

10. Вы в доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности: следить за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли Вас это?

- А) я нахожу способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
- Б) да, но если я даже и выскажу ему какие-то претензии, то это вряд ли что-то изменит;
- В) придираюсь к обслуживающему персоналу - повару, уборщице или срываю свой гнев на жене.

11. Вы спорите с Вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли Вы свою ошибку?

- А) нет;
- Б) разумеется, признаю;
- В) постараюсь примирить наши точки зрения.

Обработка и интерпретация результатов.

Каждый ответ оценивается в 0, 2 или 4 баллов. Оценку ответов Вы найдете в предлагаемой таблице.

ответ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
А	4	0	2	4	2	4	0	4	0	0	0
Б	2	2	0	2	4	4	2	4	2	4	4
В	0	4	4	0	2	0	0	2	0	2	2

От 30 до 44 баллов. *Не любите конфликтов.* Умеете их сгладить, легко избежать критических ситуаций. Когда же Вам приходится вступать в спор, Вы учитываете, как это может отразиться на Вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, Вы не всегда решаетесь ее оказать.

От 15 до 29 баллов. О Вас говорят, что *Вы конфликтная личность.* Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на Ваши служебные или личные отношения. И за это Вас уважают.

До 14 баллов. Вы мелочны, ищете поводы для споров, большая часть которых излишня. Любите критиковать, но только когда это выгодно Вам. Вы навязываете свое мнение, даже если Вы не правы. Вы не обидитесь, если вас будут считать *любителем поскандалить.*

Раздел 4. Вопросы и задания для самостоятельной работы:

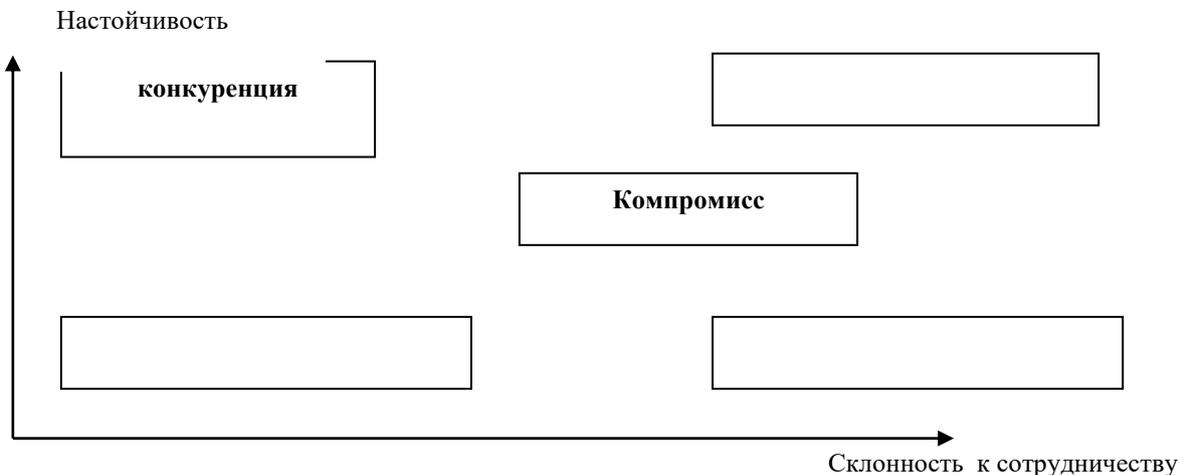
1. Определите стиль поведения в конфликте

1.1. Прямое столкновение и использование силовых методов разрешения конфликта, полный отказ от уступок оппоненту - это _____

1.2. Уход от борьбы, попытка представить ситуацию таким образом, будто конфликта нет – это _____

1.3. Совместная работа сторон для обоюдного удовлетворения интересов сторон. Наиболее привлекательный выход из конфликта для обеих сторон, но для его реализации редко складываются соответствующие условия – это _____

2. Заполните пустографы в схеме: «Стиль поведения в конфликте» (по Томасу – Киллмену).



3. Выберите правильный ответ

3.1. Какой стиль при частом использовании не позволяет решать проблемы?

- конкуренция
- приспособление
- компромисс
- сотрудничество
- избегание

3.2. Для проблем какой степени важности допустим стиль применения силы?

- высокой
- средней

- низкой

3.3. Какой стиль базируется на максимальной значимости взаимоотношений?

- конкуренция
- приспособление
- компромисс
- сотрудничество
- избегание

3.4. Какой стиль популярен у людей, ищущих легких путей, они начинают с большего, чем нужно и ведут к средним результатам?

- конкуренция
- приспособление
- компромисс
- сотрудничество
- избегание

3.5. Какой стиль определяет падение интереса к возможному будущему взаимодействию оппонентов?

- конкуренция
- приспособление
- компромисс
- сотрудничество
- избегание

3.6. Какая степень значимости отношений соответствует стилю применения силы?

- высокая
- средняя
- низкая

4. Прочитать характеристики конфликтных личностей. Составить сравнительную таблицу по всем 5 типам конфликтных личностей, используя предложенный материал и материал учебных пособий.

-демонстративный тип.

Хочет быть в центре внимания.

Любит хорошо выглядеть в глазах других.

Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся.

Ему легко даются поверхностные конфликты, любит свои страдания и стойкостью.

Хорошо приспосабливается к различным ситуациям.

Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведение эмоциональное.

Планирование своей деятельности осуществляется ситуативно и слабо воплощает его в жизнь.

Кропотливой систематической работы избегает.

Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя неплохо.

Часто оказывается источником конфликта, но не считает себя таковыми.

-ригидный тип.

Подозрителен.

Обладает завышенной самооценкой.

Постоянно требуется подтверждение собственной значимости.

Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств.

Прямолинеен и негибок.

С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением.

Выражение почтения со стороны окружающих воспринимает как должное.

Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимается им как обида. Мало критичен по отношению к своим поступкам.

Болезненно обидчив, повышено чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

-неуправляемый тип.

Импульсивен, недостаточно контролирует себя.

Поведение такого числа плохо предсказуемо.

Ведет себя вызывающе, агрессивно.

Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы.

Характерен высокий уровень притязаний.

Несамокритичен.

Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других.

Не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить планы в жизнь.

Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами.

Из прошлого опыта (даже горького) извлекает мало пользы на будущее.

-сверточный тип.

Скрупулезно относится к работе.

Предъявляет повышенные требования к себе.

Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с которыми работает, кажется, что у них придираются.

Обладает повышенной тревожностью.

Чрезмерно чувствителен к деталям.

Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих.

Иногда вдруг порывает отношения с друзьями, знакомыми потому, что ему кажется, что его обидели.

Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т. п.).

Сдержан во внешних, особенно эмоциональных проявлениях.

Не очень хорошо чувствует реальные взаимоотношения в группе.

-бесконфликтный тип.

Неустойчив в оценках и мнениях.

Обладает легкой внушаемостью.

Внутренне противоречив.

Характерна некоторая непоследовательность поведения.

Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях.

Недостаточно хорошо видит перспективу.

Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров.

Излишне стремится к компромиссу.

Не обладает достаточной силой воли.

Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Раздел 5 Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Расположите последовательно этапы разрешения конфликта

А. сформировать список вариантов решений, удовлетворяющих интересам сторон

Б. установить общее видение ситуации проблему, трудности, перспективу

В. выбор вариантов решений, удовлетворяющим общим критериям компромиссности

Г. организовать полный сбор необходимой информации

2. Разработайте рекомендации в виде составления эссе по предупреждению и профилактике конфликтов в сфере семейных конфликтов: «Супруг-супруг».

Используйте для этого предложенные ниже материалы:

2.1. Показатели семейных трудностей (по А.Н.Харитонову)

- затрудненный поиск методов решений семейных проблем
- несоразмерность затрачиваемых усилий в удовлетворении потребностей
- конфликтное поведение при взаимодействии
- когнитивное рассогласование в восприятии членов семьи
- преобладание отрицательных социальных эмоций
- недостаточная личная зрелость родителей детей (или только супругов)
- недостаточная психофизиологическая (сексуальная) совместимость супругов

2.2. Бидstrup Х. Верный путь



2.3. Отрывок из статьи В.Зверькова «Неравный брак» (Психология для руководителя 2009№8)

Когда семья оказывается на грани разрыва

Однако очень часто разница в доходах супругов становится камнем преткновения, и дело может дойти до развода - конфликт окажется непреодолимым кризисом. Как избежать злокачественного сценария?

Прежде всего, столкнувшись с ситуацией серьезных финансовых перемен, не стоит благоденствовать, если даже эти перемены имеют положительный характер. Материальные факторы в отношениях легко становятся разрушительными просто потому, что они, будучи мощными ресурсами, непременно связаны с вопросами власти. Опыт множества союзов - от семейных пар до империй свидетельствует о том, что попытки сменить действовавшую в них форму власти далеко не всегда ведут к укреплению сообщества.

Не всегда у семейной пары есть ресурс для осознания и конструктивной проработки устойчивых противоречий. К сожалению, нашему мышлению привычнее оперировать поверхностными сравнениями. Не обратите внимания на суть конфликта - и признаетесь в желании не разрешить противоречие, а поскорее его избежать, забывшись в иной приятной действительности.

Между тем, домашний конфликт не исчезает. Попытки сгладить напряжение в семье привычными способами (где-то кнутом, а где-то пряником), в отличие от вдумчивой проработки происходящего, не дают искомого облегчения. Зарабатываемые деньги, а вместе с ними и сама работа, становятся проблемой, и это, помимо негативного влияния семейных передраг, ухудшает включенность в бизнес. Рабочая мотивация испытывает обратное действие домашнего конфликта: женщине все труднее зарабатывать деньги - как в эмоциональном плане (дистресс никогда не шел на пользу карьере), так и в плане мотивации достижений - ведь раньше, до этих заработков, в семье царили мир и согласие.

Серьезное препятствие на пути верного понимания обсуждаемой формы конфликта представляет своего рода «соблазнение деньгами», а именно: деньги очень часто мыслятся как активные агенты отношений. Они, якобы, меняют людей и, как следствие, создают и разрушают отношения. На практике можно убедиться, что деньги играют роль катализатора (а не организатора) процесса - женщина начинает воспринимать неудовлетворительную природу ее отношений с мужем, лишь когда его поведение слишком явно контрастирует с ситуацией, например, он выбирает, что купить на ее деньги. Но ведь его отношение наверняка было таковым и при иных условиях!

Материальные факторы легко становятся разрушительными, так как связаны с вопросами власти

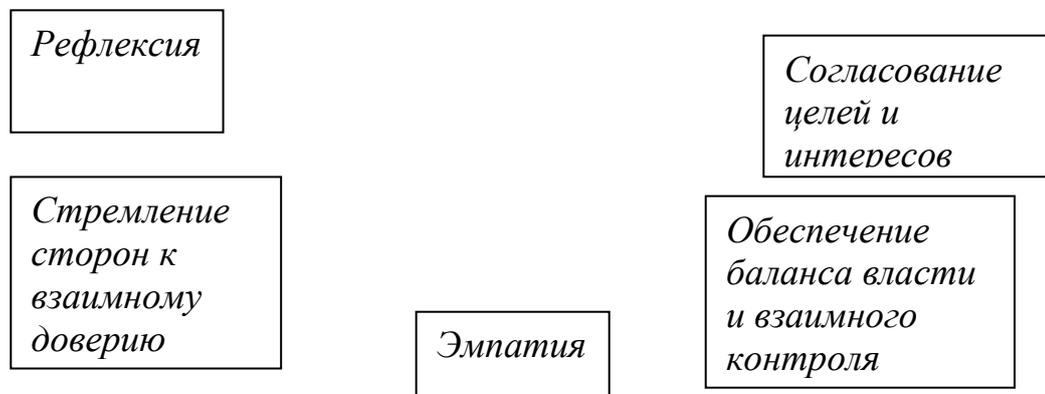
И вне проблематики зарабатываемых денег это будет лишь вопросом личного восприятия женщины - видеть или не видеть отношение к ней мужа как неуважительное или уважительное.

Часто можно заметить, что в такой ситуации женщина начинает мучиться совсем другой проблемой - ее терзают муки выбора. Кем я на самом деле, хочу быть счастливой женщиной или успешным предпринимателем?

При такой постановке вопроса конфликт семейный переходит в конфликт ее собственный, внутренний.

3. Объясните предложенную ниже схему «Психологические механизмы ведения переговоров» (А.Анциупов; С.Баклановский), остановитесь на каждом механизме отдельно.

Психологические механизмы ведения переговоров



4. Разработайте рекомендации по предупреждению и профилактике конфликтов в сфере производственных отношений, исходя из анализа основных причин: «Руководитель-подчиненный», используя лекцию и учебник.

6.2. Тест для промежуточной аттестации студентов по дисциплине

1. Фундамент конфликтологии закладывается с помощью трудов следующих экономистов(выбрать фамилии)
 - А)Конт, Спенсер, Маркс
 - Б)Спенсер, Дарвин, Плеханов
 - В)Маркс, Энгельс, Ленин
2. Кто из древних в своем трактате «Политика» указывал на источники распрей, которые по его мнению, состоят в неравенстве людей по обладанию имуществом и получению почестей, а также в наглости, страхе, пренебрежении, происках, несходстве характеров
 - А) Аристотель
 - Б) Конфуций
 - В) Платон
3. Конфликтологические центры в США и других странах мира впервые стали возникать
 - А) в конце 19 века
 - Б) в 70-е годы 20 века
 - В) в 30-е годы 20 века
4. Конфликт – это
 - А) Психологическое состояние острого переживания, неудовлетворенной потребности
 - Б) Состояние человека, порожаемое вставшей перед ним проблемой, от которой он не может уйти и которую не может разрешить в короткое время привычным способом
 - В) Нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух и более сторон
5. Характеристики конфликта, которые являются его статичными элементами, называются
 - А) структурные характеристика
 - Б) динамические характеристики
6. Стадии развития конфликта и процессы, возникающие на различных его стадиях, относятся
 - А) к структурным характеристикам конфликта
 - Б) к динамическим характеристикам конфликта
7. Конфликтогены – это
 - А) слова, действия (бездействия), которые могут привести к конфликту
 - Б) проявление конфликта
 - В)причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности
8. Определите модель поведения личности в конфликте, при котором субъект стремится уладить конфликт, нацелен на поиск приемлемого решения, отличается выдержкой и самообладанием
 - А) конструктивная модель поведения
 - Б) деструктивная модель поведения
 - В) конформистская модель поведения
9. Определите модель поведения личности в конфликте, при котором ею демонстрируется склонность к уступкам, непоследовательность в оценках, суждениях, уход от острых вопросов
 - А) конструктивная модель поведения
 - Б) деструктивная модель поведения
 - В) конформистская модель поведения

10. Определите модель поведения личности в конфликте, при которой субъект постоянно стремится к расширению и обострению конфликта, постоянно принижает партнера, негативно оценивает его, проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения

- А) конструктивная модель поведения
- Б) деструктивная модель поведения
- В) конформистская модель поведения

11. Укажите стратегию поведения в конфликтной ситуации, которая оправдана в тех случаях, когда условия для разрешения конфликта не созрели, ведет к временному «перемирию», является важным этапом на пути конструктивного разрешения конфликтной ситуации

- А) соперничество
- Б) уход
- В) уступка
- Г) сотрудничество
- Д) компромисс

12. Отметьте содержание конструктивного конфликта и деструктивного конфликта

- 1) конструктивный конфликт
- 2) деструктивный конфликт

А) существуют осознанные или проговоренные этические нормы общения, и оппоненты не выходят за их рамки

Б) хотя бы одна из сторон настаивает на своем, не желает учитывать интересы другой стороны

В) один из оппонентов прибегает к силовому давлению, манипулированию, личностным нападениям

Г) поиск и нахождение выхода, приемлемого для всех или большинства участников конфликта

Д) энергия разрешения конфликта направляется в последующую деятельность по решению стоящей проблемы

- А) конструктивная модель поведения
- Б) деструктивная модель поведения
- В) конформистская модель поведения

6.3. Вопросы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов

1. Конфликтология как наука. Методология и методы конфликтологии.
2. Структура и функции конфликта.
3. Типология конфликтов.
4. Условия и причины возникновения конфликта, его динамика.
5. Анализ конфликтной ситуации.
6. Современный социальный конфликт.
7. Политический конфликт.
8. Правовой конфликт в системе государственного управления.
9. Виды юридических конфликтов. Особенности конфликтов гражданского, трудового, семейного, административного, уголовного права.
10. Методики диагностики динамики конфликтов.
11. Проблемы мотивации в конфликтологии.
12. Основные стратегии разрешения конфликта.
13. Трудности и барьеры в общении.
14. Характеристика конфликтных личностей.

15. Специфика внутриличностного конфликта.
16. Психологические защиты и их особенности.
17. Классификация межличностных конфликтов и их специфика.
18. Психологические типы людей и их проявление в общении.
19. Конфликты в семье.
20. Модели, стили, методы предупреждения конфликта.
21. Модели, стили, методы регулирования конфликта.
22. Специфика стимулирования конфликта.
23. Управление конфликтом в организации.
24. Экспрессивное поведение как окраска конфликта.
25. Психологическая помощь и самопомощь при наличии стресса.
26. Стресс, особенности стресса, условия возникновения стресса
27. Субъекты, источник и зоны конфликта.
28. Психологические критерии эффективности разрешения конфликтов.
29. Переговоры как основной метод урегулирования конфликтов.
30. Основные механизмы разрешения конфликтов.
31. Условия бесконфликтного общения.
32. Диагностика конфликта.
33. Специфика работы медиатора.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Список основной литературы

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Алексеев О.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 238 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853>.— ЭБС «IPRbooks».
2. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 64 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/645>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 543 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7023>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Семенов В.А. Конфликтология. История, теория, методология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Семенов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 384 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6970>.— ЭБС «IPRbooks».

7.2. Список дополнительной литературы

1. Дмитриев, А. В. Конфликтология : учебник / А. В. Дмитриев. — 3-е изд., перераб. — М.: Альфа-М : ИНФРА-М, 2013. — 336 с.
2. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: учебник для студентов вузов / Т.Н. Кильмашкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2009. — 287 с.
3. Конфликтология: учебное пособие для бакалавров / отв. ред. А. Я. Гуськов. — М.: Проспект, 2013. — 176 с.
4. Конфликтология: учебник для студентов вузов / под ред. В.П. Ратникова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 543 с. — (Серия «Золотой фонд российских учебников»).

5. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ О.З. Муштук [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2011.— 320 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17019>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Конфликтология: Учебник / Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. ; Под ред. А.Я. Кибанова. — 2-изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
7. Психология конфликта. От теории к практике: учеб. пособие / ВЛ. Цветков. — М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2013. - 183 с.
8. Александрова В.Е. Социально-трудовые конфликты: пути решения. - М.,1993.
9. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины //Вопросы психологии.1989,№ 5.
10. Аминов И.И.Психология делового общения. М., 2006.
11. Андреев В.И. Конфликтология. М., 1995.
12. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Проблема конфликта: аналитический обзор.М., 1992.
13. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. СПб.,2006
14. Бабосов Е.М. Конфликтология. Минск, 2000.
15. Баева О.А.Ораторское искусство и деловое общение. Минск, 2000
16. Богданов Е.Н., Зызыкин В.Г. Психология личности в конфликте. СПб., 2004.
17. Большаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций.М. 2001.
18. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск, 1989.
19. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. СПб., 2006.
20. Вердербер Р. Психология общения. М., 2003
21. Волков Б.С, Волкова Н.В. Конфликтология. М., 2006
22. Громова О.Н. Конфликтология. М., 2001
23. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М., 1995.
24. Ильин Е.П. Эмоции и чувства.СПб.,2001
25. Корнелиус Х., Фэйер Ш. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты.М., 1992.
26. Сперанский В. Конфликтология для каждого и на каждый день. М., 2002
27. Станкин М.И. Психология общения. М., 2001
28. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999
29. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. СПб, 2003.
30. Хасан Б.И.,Сергоманов П.А.Психология конфликта и переговоры.Учебное пособие.М., 2007
31. Шапиро С.А., Котенко И.Ю.Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества.М.,2007
32. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. Минск, 1996.
33. Шейнов В.П.Психология и этика делового контакта. Минск, 1997
34. ШоттБ. Как вести переговоры: надежно, креативно, успешно. М., 2007
35. Шуман С.Г., Шуман В.П. Семейный конфликт: причины, пути устранения. Брест, 1992.

7.3. Периодические издания и Интернет-источники

Журналы по психологии

«Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Мир психологии», «Экспериментальная психология», «Психологическая наука и образование», «Социальная психология и общество», «Культурно-историческая психология», «Психологическая наука и образование psyedu.ru», «Консультативная психология и психотерапия», «Современная зарубежная психология» и др.

Официальные сайты периодической литературы

Название журнала	Официальный сайт
Вопросы психологии	http://www.voppsy.ru
Психологический журнал	http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html
Мир психологии	http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content
Экспериментальная психология	http://psyjournals.ru/exp/
Психологическая наука и образование	http://psyjournals.ru/psyedu/
Социальная психология и общество	http://psyjournals.ru/social_psy/
Культурно-историческая психология	http://psyjournals.ru/kip/
Психологическая наука и образование psyedu.ru	http://psyjournals.ru/psyedu_ru/
Консультативная психология и психотерапия	http://psyjournals.ru/mpj/
Современная зарубежная психология	http://psyjournals.ru/jmfp/

Информационные Интернет-источники

1. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека (имеет обширный набор статей, характеризующих современное состояние психологической науки)

7.4. Информационно-справочные и поисковые системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>.
2. Информационно-правовой портал «Гарант» <http://www.garant.ru>.
3. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория № 812

Перечень основного оборудования:

- учебное оборудование: доска меловая, учебные столы, стулья, стол для преподавателя, мягкий стул;
 - технические средства обучения: персональный компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, к Электронной библиотечной системе, мультимедийный проектор, переносной экран.
- Выделены учебные места для обучающихся с ОВЗ.

Перечень учебно-наглядных пособий:

Портреты мыслителей, учебно-информационные стенды; стенды с речевыми конструкциями

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

Операционная система Windows 10 home edition

MS Office Online
Интернет-браузер Google Chrome

Аудитория для самостоятельной работы № 906

Перечень основного оборудования:

- учебное оборудование: учебные столы, стулья, стол для работы с печатными изданиями, стеллажи для печатных изданий.
 - технические средства обучения: ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, к Электронной библиотечной системе.
- Выделены учебные места для обучающихся с ОВЗ.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

Операционная система Windows 10 home edition
MS Office Online
Интернет-браузер Google Chrome
Справочная правовая система (СПС) КонсультантПлюс

Место нахождения:

614002, Пермский край, г. Пермь, Свердловский район, ул. Чернышевского, д. 28.