



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Л.Н. Санникова

02.02.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Направление подготовки (специальность)
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы
Психолого-педагогическое сопровождение личности в непрерывном образовании

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	2
Семестр	4


Магнитогорск
2026 год


Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 122)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования
26.01.2026, протокол № 5

Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
02.02.2026 г. протокол № 6

Председатель  Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры СРиППО, канд. филос. наук  Супрун Н.Г.

Рецензент:
доцент ПОиД, канд. пед. наук  Неретина Т.Г.

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Конфликтология» являются: формирование у студентов системы знаний, умений и владений в соответствии с компетенциями, обеспечивающими эффективное применение конфликтологических знаний при решении задач общественного, национально-государственного и личного развития, проблем социального благополучия личности и общества и создающие условия для работы в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Конфликтология входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Социальное партнерство

Психология личности

Введение в профессию

Общий психологический практикум

Социокультурные конфликты в молодежной среде

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Проектная деятельность

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Профилактика агрессивного поведения

Тьюторское сопровождение в образовательном процессе

Социально-психологический тренинг в психологическом сопровождении

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Конфликтология» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-6	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями
ОПК-6.1	Осуществляет отбор и применение психолого-педагогических технологий для индивидуализации обучения, развития и воспитания обучающихся
ПК-2	Способен к психолого-педагогическому сопровождению обучающихся
ПК-2.1	Проводит психологическую диагностику обучающихся
ПК-2.2	Осуществляет психологическое консультирование субъектов образовательного процесса
ПК-2.3	Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 65,7 акад. часов;
- аудиторная – 64 акад. часов;
- внеаудиторная – 1,7 акад. часов;
- самостоятельная работа – 6,3 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. 1. Раздел Общая теория конфликта								
1.1 Предмет и методы конфликтологии.	4	4		2		Подготовка к практическому занятию	Устный опрос, конспект	ОПК-6.1
1.2 Конфликт как социально-психологическое явление		4		4		Подготовка к практическому занятию	Устный опрос, конспект	ОПК-6.1
1.3 Структурная и динамическая модели конфликта		4		4		Подготовка к практическому занятию	Устный опрос, конспект	ОПК-6.1
Итого по разделу		12		10				
2. 2. Раздел Психология конфликтов								
2.1 Психология внутриличностных конфликтов в деятельности специалиста юриспруденции.	4	4		4		Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ОПК-6.1
2.2 Психология микросоциальных конфликтов		2		4		Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ОПК-6.1
Итого по разделу		6		8				
3. 3. Раздел Методы и								

технологии управления и разрешения конфликтов								
3.1 Технология управления конфликтами	4	2		4		Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Разбор кейса по конфликтам в социальной работе; участие в игре.	ОПК-6.1
3.2 Технология предупреждения конфликтов		4		4		Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Разбор кейса по предупреждению конфликта, участие в игре	ОПК-6.1
3.3 Правовые технологии разрешения конфликтов		4		2		Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Разбор кейса по правовым технологиям разрешения конфликтов.	ОПК-6.1
3.4 Альтернативные методы разрешения конфликтов		4		4	6,3	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Устный опрос, конспект	ОПК-6.1
Итого по разделу		14		14	6,3			
Итого за семестр		32		32	6,3		зао	
Итого по дисциплине		32		32	6,3		зачет с оценкой	

5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организациях : учебное пособие [для вузов] / Н. Р. Балынская, С. В. Коптякова, Е. Г. Зиновьева, Д. А. Яковлев ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1768-2. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2700> (дата обращения: 30.01.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Психология конфликта : практикум / [сост. Н. Г. Баженова] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2019. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2378> (дата обращения: 30.01.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

Дополнительная литература:

1. Психология конфликта : практикум / [сост. Н. Г. Баженова] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2019. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2378> (дата обращения: 06.04.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Дубовицкая, Т. Д. Конфликтология : курс лекций / Т. Д. Дубовицкая. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 104 с. - ISBN 978-5-9765-4916-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1897305> (дата обращения: 07.04.2025).

б) Дополнительная литература:

Бахольская Н. А. Педагогическая конфликтология [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Н. А. Бахольская. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3055.pdf&show=dcatalogues/1/1135047/3055.pdf&view=true>. - Загл. с экрана.

Конфликтология [Электронный ресурс]: методические указания по дисциплине "Профессиональная педагогика и психология" для студентов всех форм обучения / сост. : А. В. Саратулова. - Магнитогорск: МГТУ, Б. г. - Режим доступа:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3094.pdf&show=dcatalogues/1/1135452/3094.pdf&view=true>. – Загл. с экрана.

в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Носова, 2019. 46 с.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/M/P0109/Web

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Приложение 1

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям:

1. Раздел Общая теория конфликта
 - 1.1. Тема Конфликты в современном обществе
Развитие конфликтологии как науки. От Античности до современности
Становление дисциплины Конфликтология в социальной работе
Востребованность конфликтологического знания в социальной работе
 - 1.2. Тема Конфликт как социально-психологическое явление
Методы исследования и диагностики конфликтов (психодиагностика, ситуационный метод, математическое моделирование)
Функции конфликтов
Типология конфликтов
 - 1.3. Тема Структурная и динамическая модели конфликта
Структурная модель конфликта
Динамическая модель конфликта
Этап эскалации. Формирование образа «врага»
2. Раздел Психология конфликта
 - 2.1 Психология внутриличностного конфликта в деятельности специалиста по

- социальной работе
- Внутриличностные конфликты.
- Теории внутриличностных конфликтов
- Поведение в конфликтной ситуации. Модель двойной заинтересованности К.Томаса
- Исследования конфликтов в поведенческом подходе

- 2.2. Тема Психология микросоциальных конфликтов
- 2.1. Семейные и супружеские конфликты
- Особенности возникновения семейных конфликтов и методы их изучения. Детско-родительские конфликты
- Особенности возникновения супружеских конфликтов и методы их изучения

- 2.2. Организационные и трудовые конфликты
- Организационные конфликты: причины возникновения, виды, особенности профилактики и предупреждения
- Трудовые конфликты и споры причины возникновения, виды, особенности профилактики и предупреждения

- 3. Раздел Методы и технологии управления и разрешения конфликтов
- 3.1. Технология управления конфликтами в социальной работе
- Факторы управляемости и неуправляемости конфликтов
- Внутриличностные, структурные и межличностные методы управления конфликтами
- Этапы управления конфликтами

- 3.2. Технология предупреждения конфликтов в социальной работе
- Прогнозирование и предупреждение конфликтов как этапы управленческой деятельности: формы, методы, средства
- (Разработка программы профилактики конфликтов в учреждении)

- 3.3. Правовые технологии разрешения конфликтов
- Судебное разбирательство конфликта.
- Принципы судопроизводства.
- Обеспечение доступа граждан к правосудию.
- Исполнение судебных решений.
- Разрешение споров в арбитражном суде.
- Конституционный суд и его роль в разрешении конституционального конфликта.

- 3.3. Трудовые конфликты и правовые способы их разрешения
- Трудовые конфликты как следствие социально-экономической ситуации (забастовки, акции протеста, безработица)
- Определение и порядок регулирования индивидуальных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ.
- Определение и порядок регулирования коллективных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ

- 3.4. Альтернативные методы разрешения конфликтов
- ФЗ 193 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиатора)». Основные положения закона: термины, сфера применения, принципы, виды
- соглашений. Процедура медиации.
- Технология работы медиатора
- Претензионное производство

Мировое соглашение
Третейский суд

Тесты для самопроверки:

Раздел 1

Задание 1. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

- а) стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов;
- б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
- в) стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках и суждениях;
- г) не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса;
- д) стремится уладить конфликт, доброжелательно относится к сопернику, уходит от острых вопросов.

Задание 2. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:

- а) хочет быть в центре внимания, хорошо приспосабливается к различным ситуациям, планирование осуществляет стихийно;
- б) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и другим людям, подозрителен;
- в) ведет себя вызывающе, агрессивен, подозрителен, хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
- г) обладает завышенной самооценкой, подозрителен, прямолинеен и негибок;
- д) отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся, обладает завышенной самооценкой, несамокритичен

Задание 3. Назовите конфликты профессионализации

Задание 4. Внутрипрофессиональные конфликты – это

Раздел 2

Задание 1. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

- стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов;
- доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
- стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках и суждениях;
- не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса;
- стремится уладить конфликт, доброжелательно относится к сопернику, уходит от острых вопросов.

Задание 2. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:

- а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение
- б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
- в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

Задание 3. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:

- а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
- в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

Задание 4. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:

- а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
- в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

Раздел 3

Задание 1. Выберите вариант правильного ответа Управление конфликтами — это:

- целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

Задание 2 . Содержание управления конфликтами включает:

- прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
- прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
- прогнозирование, регулирование, разрешение;
- прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;
- анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупрежден, разрешение.

Задание 3. Предпосылками разрешения конфликта являются:

- достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта.
- достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
- наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
- высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
- стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.

Задание 4. Что относится к форме разрешения конфликта:

- порицание, юмор, убеждение, уступка;
- уступка, компромисс, уход, сотрудничество;
- требования, критика, убеждение, юмор;
- уступка, требования, убеждение, критика;

подчинение; примирение; убеждение, согласование.

Задание 5. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:

прогнозирование и предупреждение (стимулирование);

прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование;

только прогнозирование;

только предупреждение (стимулирование);

только регулирование.

Приложение 2

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-6:	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями	
ОПК-6.1:	Осуществляет отбор и применение психолого-педагогических технологий для индивидуализации обучения, развития и воспитания обучающихся	<p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История конфликтологии. 2. Структурная модель конфликта 3. Методы исследования и диагностики конфликтов (психодиагностика, ситуационный метод, математическое моделирование). 4. Динамическая модель конфликта 5. Внутриличностные конфликты. 6. Поведение в конфликтной ситуации. Модель двойной заинтересованности К.Томаса 7. Технологии эффективного общения в конфликте 8. Противодействие манипуляции в конфликте 9. Особенности возникновения семейных конфликтов и методы их изучения. 10. Детско-родительские конфликты 11. Особенности возникновения супружеских конфликтов и методы их изучения 12. Трудовые конфликты как следствие социально-экономической ситуации (забастовки, акции протеста, безработица) 13. Определение и порядок регулирования индивидуальных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ. 14. Определение и порядок регулирования коллективных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ 15. Межгрупповые конфликты и их особенности. 16. Особенности гендерной, профессиональной, этнической принадлежности личности. 17. Управление конфликтами в команде 18. Конфликты и стресс. 19. Современные проблемы развития конфликтологии. <p>Практические задания Анализ конфликтных ситуаций (формула</p>

		<p>конфликта и динамика развития), с применением психолого-педагогических знаний</p> <p>Решение конфликтологических задач (структура конфликта, функции, динамика, предупреждение, решение)</p> <p>Обсуждение мер профилактики и предупреждения конкретных конфликтных ситуаций в социальной сфере, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи</p> <p>Определите наиболее конструктивный метод предупреждения и разрешения конфликтной ситуации:</p> <p>- Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?</p> <p>Вы работаете начальником организации, у которого в оборудовании имеется дорогостоящая аппаратура. Вы лично должны покритиковать своего служащего при непосредственном контакте с ним за то, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Во время работы ваш работник испортил дорогостоящее оборудование и скрыл от вас этот факт; • За то, что работник грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. <p>Темы докладов для обсуждения, интерактивов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методика изучения конфликтных отношений в социальных группах. 2. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов. 3. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта. 4. Этические принципы по урегулированию конфликтов. 5. Особенности и преимущества фасилитаторства и
--	--	--

		<p>посредничества. 6. Правила переговорного процесса. 8. Структура и объект типичных конфликтов в профессиональной деятельности. 9. Характеристика и виды конфликтов в системе "специалист - клиент". 10. Профессиональное выгорание как проблемное поле в профессиональной деятельности социального работника. 11. Методы диагностики конфликтов в профессиональном общении. 12. Исследование наиболее приемлемых стратегий конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности.</p>
<p>ПК-2: Способен к психолого-педагогическому сопровождению обучающихся</p>		
<p>ПК-2.1:</p>	<p>Проводит психологическую диагностику обучающихся</p>	<p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету</p> <p>20. История конфликтологии.</p> <p>21. Структурная модель конфликта</p> <p>22. Методы исследования и диагностики конфликтов (психодиагностика, ситуационный метод, математическое моделирование).</p> <p>23. Динамическая модель конфликта</p> <p>24. Внутриличностные конфликты.</p> <p>25. Поведение в конфликтной ситуации. Модель двойной заинтересованности К.Томаса</p> <p>26. Технологии эффективного общения в конфликте</p> <p>27. Противодействие манипуляции в конфликте</p> <p>28. Особенности возникновения семейных конфликтов и методы их изучения.</p> <p>29. Детско-родительские конфликты</p> <p>30. Особенности возникновения супружеских конфликтов и методы их изучения</p> <p>31. Трудовые конфликты как следствие социально-экономической ситуации (забастовки, акции протеста, безработица)</p> <p>32. Определение и порядок регулирования индивидуальных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ.</p> <p>33. Определение и порядок регулирования коллективных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ</p>

		<p>34. Межгрупповые конфликты и их особенности.</p> <p>35. Особенности гендерной, профессиональной, этнической принадлежности личности.</p> <p>36. Управление конфликтами в команде</p> <p>37. Конфликты и стресс.</p> <p>38. Современные проблемы развития конфликтологии.</p> <p>Практические задания</p> <p>Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), с применением психолого-педагогических знаний</p> <p>Решение конфликтологических задач (структура конфликта, функции, динамика, предупреждение, решение)</p> <p>Обсуждение мер профилактики и предупреждения конкретных конфликтных ситуаций в социальной сфере, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи</p> <p>Определите наиболее конструктивный метод предупреждения и разрешения конфликтной ситуации:</p> <p>- Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?</p> <p>Вы работаете начальником организации, у которого в оборудовании имеется дорогостоящая аппаратура. Вы лично должны покритиковать своего служащего при непосредственном контакте с ним за то, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Во время работы ваш работник испортил дорогостоящее оборудование и скрыл от вас этот факт; • За то, что работник грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал.
--	--	---

		<p>Темы докладов для обсуждения, интерактивов:</p> <p>Методика изучения конфликтных отношений в социальных группах. 2. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов. 3. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта. 4. Этические принципы по урегулированию конфликтов. 5. Особенности и преимущества фасилитаторства и посредничества. 6. Правила переговорного процесса. 8. Структура и объект типичных конфликтов в профессиональной деятельности. 9. Характеристика и виды конфликтов в системе "специалист - клиент". 10. Профессиональное выгорание как проблемное поле в профессиональной деятельности социального работника. 11. Методы диагностики конфликтов в профессиональном общении. 12. Исследование наиболее приемлемых стратегий конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности.</p>
ПК-2.2:	<p>Осуществляет психологическое консультирование субъектов образовательного процесса</p>	<p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету</p> <p>39. История конфликтологии.</p> <p>40. Структурная модель конфликта</p> <p>41. Методы исследования и диагностики конфликтов (психодиагностика, ситуационный метод, математическое моделирование).</p> <p>42. Динамическая модель конфликта</p> <p>43. Внутриличностные конфликты.</p> <p>44. Поведение в конфликтной ситуации. Модель двойной заинтересованности К.Томаса</p> <p>45. Технологии эффективного общения в конфликте</p> <p>46. Противодействие манипуляции в конфликте</p> <p>47. Особенности возникновения семейных конфликтов и методы их изучения.</p> <p>48. Детско-родительские конфликты</p> <p>49. Особенности возникновения супружеских конфликтов и методы их изучения</p> <p>50. Трудовые конфликты как следствие социально-экономической ситуации (забастовки, акции протеста, безработица)</p> <p>51. Определение и порядок</p>

		<p>регулирования индивидуальных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ.</p> <p>52. Определение и порядок регулирования коллективных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ</p> <p>53. Межгрупповые конфликты и их особенности.</p> <p>54. Особенности гендерной, профессиональной, этнической принадлежности личности.</p> <p>55. Управление конфликтами в команде</p> <p>56. Конфликты и стресс.</p> <p>57. Современные проблемы развития конфликтологии.</p> <p>Практические задания</p> <p>Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), с применением психолого-педагогических знаний</p> <p>Решение конфликтологических задач (структура конфликта, функции, динамика, предупреждение, решение)</p> <p>Обсуждение мер профилактики и предупреждения конкретных конфликтных ситуаций в социальной сфере, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи</p> <p>Определите наиболее конструктивный метод предупреждения и разрешения конфликтной ситуации:</p> <p>- Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?</p> <p>Вы работаете начальником организации, у которого в оборудовании имеется дорогостоящая аппаратура. Вы лично должны покритиковать своего служащего при непосредственном контакте с ним за то, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Во время работы ваш работник
--	--	---

		<p>испортил дорогостоящее оборудование и скрыл от вас этот факт;</p> <ul style="list-style-type: none"> • За то, что работник грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. <p>Темы докладов для обсуждения, интерактивов:</p> <p>Методика изучения конфликтных отношений в социальных группах. 2. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов. 3. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта. 4. Этические принципы по урегулированию конфликтов. 5. Особенности и преимущества фасилитаторства и посредничества. 6. Правила переговорного процесса. 8. Структура и объект типичных конфликтов в профессиональной деятельности. 9. Характеристика и виды конфликтов в системе "специалист - клиент". 10. Профессиональное выгорание как проблемное поле в профессиональной деятельности социального работника. 11. Методы диагностики конфликтов в профессиональном общении. 12. Исследование наиболее приемлемых стратегий конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности.</p>
ПК-2.3:	<p>Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся</p>	<p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету</p> <p>58. История конфликтологии.</p> <p>59. Структурная модель конфликта</p> <p>60. Методы исследования и диагностики конфликтов (психодиагностика, ситуационный метод, математическое моделирование).</p> <p>61. Динамическая модель конфликта</p> <p>62. Внутриличностные конфликты.</p> <p>63. Поведение в конфликтной ситуации. Модель двойной заинтересованности К.Томаса</p> <p>64. Технологии эффективного общения в конфликте</p> <p>65. Противодействие манипуляции в конфликте</p> <p>66. Особенности возникновения семейных конфликтов и методы их изучения.</p> <p>67. Детско-родительские конфликты</p> <p>68. Особенности возникновения супружеских конфликтов и методы их изучения</p>

		<p>69. Трудовые конфликты как следствие социально-экономической ситуации (забастовки, акции протеста, безработица)</p> <p>70. Определение и порядок регулирования индивидуальных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ.</p> <p>71. Определение и порядок регулирования коллективных трудовых споров на основе трудового кодекса РФ</p> <p>72. Межгрупповые конфликты и их особенности.</p> <p>73. Особенности гендерной, профессиональной, этнической принадлежности личности.</p> <p>74. Управление конфликтами в команде</p> <p>75. Конфликты и стресс.</p> <p>76. Современные проблемы развития конфликтологии.</p> <p>Практические задания</p> <p>Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), с применением психолого-педагогических знаний</p> <p>Решение конфликтологических задач (структура конфликта, функции, динамика, предупреждение, решение)</p> <p>Обсуждение мер профилактики и предупреждения конкретных конфликтных ситуаций в социальной сфере, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи</p> <p>Определите наиболее конструктивный метод предупреждения и разрешения конфликтной ситуации:</p> <p>- Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?</p> <p>Вы работаете начальником организации, у которого в оборудовании имеется</p>
--	--	--

		<p>дорогостоящая аппаратура. Вы лично должны покритиковать своего служащего при непосредственном контакте с ним за то, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Во время работы ваш работник испортил дорогостоящее оборудование и скрыл от вас этот факт; • За то, что работник грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. <p>Темы докладов для обсуждения, интерактивов:</p> <p>Методика изучения конфликтных отношений в социальных группах. 2. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов. 3. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта. 4. Этические принципы по урегулированию конфликтов. 5. Особенности и преимущества фасилитаторства и посредничества. 6. Правила переговорного процесса. 8. Структура и объект типичных конфликтов в профессиональной деятельности. 9. Характеристика и виды конфликтов в системе "специалист - клиент". 10. Профессиональное выгорание как проблемное поле в профессиональной деятельности социального работника. 11. Методы диагностики конфликтов в профессиональном общении. 12. Исследование наиболее приемлемых стратегий конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности.</p>
--	--	---

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретический, практический вопросы и комплексное задание, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета с оценкой.

Показатели и критерии оценивания зачета с оценкой:

– на оценку «отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку «хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.