Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 01.10.2026 11:10:27
Уникальный программный ключ:
0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ	**Управление конфликтами**

Код направления подготовки	44.04.01
Направление подготовки	Педагогическое образование
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Образовательный менеджмент
Уровень образования	магистр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат психологических наук, доцент		Василенко Елена Анатольевна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра педагогики и психологии	Гнатышина Екатерина Викторовна	10	20.06.2019	
		1а	17.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка 3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю) 5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 12
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) 13
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17
7. Перечень образовательных технологий 19
8. Описание материально-технической базы 20

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Управление конфликтами» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование» (уровень образования магистр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 час.

1.3 Изучение дисциплины «Управление конфликтами» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Профессиональной коммуникации», «Современные проблемы науки и образования».

1.4 Дисциплина «Управление конфликтами» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Психология управления», «Кросс-культурное корпоративное управление», «Психологическая диагностика человеческого капитала».

1.5 Цель изучения дисциплины:

формирование целостной системы знаний о сущности и видах конфликтов, принципах и способах их регулирования, формирование умений, связанных с управлением, регулированием и профилактикой конфликтов.

1.6 Задачи дисциплины:

1) формирование знаний о теоретических основах конфликтов, способах их регулирования с учетом национальных, конфессиональных, культурных особенностей участников социального взаимодействия;

2) формирование умений профессионального управления конфликтными ситуациями, адекватного выбора стратегии и способов разрешения и регулирования конфликтов в зависимости от национальных, конфессиональных, культурных особенностей участников социального взаимодействия;

3) овладение методами управления конфликтами .на основе анализа особенностей социальных взаимодействий и с учетом национальных, конфессиональных, этно-культурных особенностей участников.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-5 способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
	УК-5.1 Знает национальные, конфессиональные и этнокультурные особенности и национальные традиции; основные принципы и нормы межкультурного взаимодействия
	УК-5.2 Умеет грамотно, доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия; соблюдать этические нормы и права человека; анализировать особенности социального взаимодействия с учетом личностных, национально-этнических, конфессиональных и иных особенностей участников коммуникации
	УК-5.3 Владеет способами выбора адекватной коммуникативной стратегии в зависимости от культурного контекста коммуникации и поставленных целей

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	УК-5.1 Знает национальные, конфессиональные и этнокультурные особенности и национальные традиции; основные принципы и нормы межкультурного взаимодействия	З.1 знает социальные, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности общения и поведения людей в конфликтных ситуациях, особенности этнических и социальных конфликтов, модели и принципы эффективного управления конфликтами;
2	УК-5.2 Умеет грамотно, доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия; соблюдать этические нормы и права человека; анализировать особенности социального взаимодействия с учетом личностных, национально-этнических, конфессиональных и иных особенностей участников коммуникации	У.1 умеет анализировать социальные взаимодействия в целях прогнозирования, профилактики и разрешения конфликтов, управлять конфликтами, проявляя профессиональную этику, уважение прав человека, учет личностных, национальных, конфессиональных особенностей участников конфликта;

3	УК-5.3 Владеет способами выбора адекватной коммуникативной стратегии в зависимости от культурного контекста коммуникации и поставленных целей	В.1 владеет методами прогнозирования, профилактики, регулирования и разрешения конфликтов, способами конструктивного управления конфликтной ситуацией с учетом поставленных целей и личностных, национальных, конфессиональных особенностей участников общения.

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	**12**	**14**	**78**	**104**
Первый период контроля				
Управление конфликтами	***12***	***14***	***78***	***104***
Конфликтология как наука	2			2
Философские и социологические теории конфликтов	2		5	7
Психологические теории конфликтов	2		5	7
Принципы и структура управления конфликтами	2		5	7
Этнические и конфессиональные конфликты, способы управления и профилактики	2		5	7
Социальные конфликты, способы управления и профилактики	2		5	7
Структура и динамика конфликта		2	7	9
Прогнозирование конфликтов		2	7	9
Разрешение и урегулирование конфликтов		2	7	9
Профилактика конфликтов		2	7	9
Методы психологической диагностики в управлении конфликтами		2	9	11
Тренинговые технологии в управлении конфликтами		2	9	11
Переговорный процесс как технология разрешения и регулирования конфликтов		2	7	9
Итого по видам учебной работы	12	14	78	104
Форма промежуточной аттестации				
Зачет				4
Итого за Первый период контроля				**108**

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	**Трудоемкость (кол-во часов)**
1. Управление конфликтами	***12***
Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-5: З.1 (УК-5.1), У.1 (УК-5.2), В.1 (УК-5.3)	
1.1. Конфликтология как наука 1. Понятие "конфликт": анализ различных подходов к определению. 2. Конфликтология как междисциплинарная область знания. 3. Предмет и методы конфликтологии. 4. Социологический и психологический подходы в конфликтологии. 4. Роль конфликтологии в современном мире. Учебно-методическая литература: 2, 3, 4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 3	2
1.2. Философские и социологические теории конфликтов 1. Конфликтологические идеи в философии. 2. Биологизаторские идеи в конфликтологии. Социал-дарвинизм. 3. Социологические теории конфликтов (М. Вебер, К. Маркс, Г. Зиммель, Р. Дарендорф, Л. Козер, Э. Мейо и др.). Учебно-методическая литература: 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 3	2
1.3. Психологические теории конфликтов 1. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в учении З. Фрейда. 2. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в работах Э. Фромма. 3. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в работах К. Хорни. 4. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в бихевиоризме. 5. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в теории социального научения А. Бандуры. 6. Социально-психологические теории конфликтов. Учебно-методическая литература: 3, 4, 5, 6, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.4. Принципы и структура управления конфликтами 1. Сущность управления конфликтами. 2. Принципы управления конфликтами. 3. Структура управления конфликтами в деятельности руководителя: а) диагностика и прогнозирование б) профилактика и предотвращение в) разрешение и регулирование Учебно-методическая литература: 2, 3, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
1.5. Этнические и конфессиональные конфликты, способы управления и профилактики 1. Национальный характер: сущность и детерминирующие факторы. 2. Влияние национального характера на поведение в конфликте. 3. Этнические конфликты, их разрешение, урегулирование и предотвращение. 4. Конфессиональные конфликты, их разрешение, урегулирование и предотвращение. 5. Принципы и модели межкультурного взаимодействия. Учебно-методическая литература: 2, 3, 4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	2

1.6. Социальные конфликты, способы управления и профилактики 1. Социальные группы и социальный характер: сущность и детерминирующие факторы. 2. Влияние групповой принадлежности на поведение в конфликте. 3. Социальные стереотипы и конфликты. 4. Межгрупповые конфликты, их феномены, особенности протекания. 5. Причины и протекание социальных конфликтов. 6. Разрешение, урегулирование и предотвращение социальных конфликтов. Учебно-методическая литература: 1, 4, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	**Трудоемкость (кол-во часов)**
1. Управление конфликтами	***14***
Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-5: З.1 (УК-5.1), У.1 (УК-5.2), В.1 (УК-5.3)	
1.1. Структура и динамика конфликта 1. Структурные компоненты конфликта, их характеристика. 2. Динамика конфликта, этапы его развития. 3. Влияние структурных компонентов на динамику конфликта. 4. Сущность взаимодействия. Конфликт как взаимодействие. 5. Особенности взаимного восприятия в конфликте (своей, другой стороны). 6. Конфликтное поведение: специфика, общие характеристики и индивидуальные различия. 7. Стратегии поведения в конфликте (по К. Томасу): плюсы и минусы каждой стратегии, в какой ситуации являются оптимальными, в какой – наиболее нежелательными. Учебно-методическая литература: 1 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	2
1.2. Прогнозирование конфликтов 1. Наблюдение как метод прогнозирования конфликтов. 2. Методы психологической диагностики в прогнозировании конфликтов. 3. Деловые игры как метод прогнозирования конфликтов. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	2
1.3. Разрешение и урегулирование конфликтов 1. Понятия разрешения и урегулирования конфликта. 2. Способы разрешения конфликта с участием двух сторон (контакт, переговоры, кооперация, объединение против общей проблемы, поиск компромисса, обоюдные уступки – технология «Постепенные и обоюдные инициативы по разрядке напряженности», обоснованная Чарльзом Осгудом, и др.). 3. Способы разрешения конфликта с участием третьей стороны (посредничество, арбитраж, медиация). 4. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов. 5. Способы разрешения конфликтов в организации (административные, структурные, социально-психологические, межличностные). 6. Роль и возможные позиции руководителя в разрешении организационных конфликтов. 7. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. Алгоритм и правила проведения переговорного процесса. Учебно-методическая литература: 1, 2, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2

1.4. Профилактика конфликтов 1. Профилактика конфликтов в организации: организационные, межличностные, внутриличностные аспекты. 2. Значение методов психологической диагностики в деятельности руководителя по профилактике конфликтов. 3. Организационные методы профилактики конфликтов. 4. Социально-психологический климат и факторы, влияющие на него. Оптимизация социально-психологического климата как деятельность по профилактике конфликтов. 5. Тренинговая работа с сотрудниками, направленная на профилактику конфликтов в коллективе. 6. Индивидуальная работа, направленная на профилактику конфликтов в коллективе. 7. Групповая дискуссия «Нужны ли конфликты в организации: Э. Мейо против Л. Козера». 8. Деловая игра "Новый руководитель: оптимизация социально-психологического климата и предупреждение конфликтов". Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 9 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
1.5. Методы психологической диагностики в управлении конфликтами 1. Методы диагностики конфликтности личности и ее поведения в конфликте.. 2. Методы диагностики трудностей социально-психологической адаптации. 3. Методы диагностики структуры коллектива. 4. Методы диагностики социально-психологического климата. Учебно-методическая литература: 1, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
1.6. Тренинговые технологии в управлении конфликтами 1. Понятие тренинга как формы работы с группой. 2. Правила тренинга. 3. Виды тренингов: - тренинг коммуникативных качеств - тренинг развития личностных качеств - тренинг сплочения группы - тренинг эффективного взаимодействия Занятие проводится в форме тренинга, в котором каждый из студентов на время становится ведущим и проводит упражнение из выбранного им вида тренинга. Учебно-методическая литература: 9 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
1.7. Переговорный процесс как технология разрешения и регулирования конфликтов 1. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов. 2. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. 3. Технологии переговорного процесса. 4. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. 5. Обучение эффективному поведению в конфликтах и их разрешению. 6. Ролевая игра «Переговоры». Учебно-методическая литература: 3, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	**Трудоемкость (кол-во часов)**
1. Управление конфликтами	***78***
Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-5: З.1 (УК-5.1), У.1 (УК-5.2), В.1 (УК-5.3)	

1.1.	Философские и социологические теории конфликтов ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Выполните творческую письменную работу, ответив на проблемные вопросы по прослушанной по данной теме лекции. Проблемные вопросы: 1. В чем состоят ключевые различия метафизики и диалектики? 2. Охарактеризуйте Гераклита как основоположника диалектики. 3. Насколько Вы согласны с тем, что конфликтность находится в природе человека как проявление борьбы за существование (социал-дарвинизм)? 4. Насколько Вы согласны с тезисом о том, что конфликты укрепляют общество? 5. Насколько Вы согласны с тезисом о том, что конфликты можно регулировать? Кто выдвинул этот тезис? Всегда ли это так? Учебно-методическая литература: 2, 3, 5, 8 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	5
1.2.	Психологические теории конфликтов ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Выполните творческую письменную работу, ответив на проблемные вопросы по прослушанной по данной теме лекции. Проблемные вопросы: 1. Как Вы полагаете, взгляд З. Фрейда на конфликтность и агрессивность человека является пессимистическим? 2. Составьте рекомендации для родителей по воспитанию ребенка с точки зрения профилактики конфликтности и деструктивности: А) с позиций психоанализа Б) с позиций бихевиоризма и теории социального научения. Учебно-методическая литература: 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	5
1.3.	Принципы и структура управления конфликтами ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Напишите творческую работу «Принципы управления конфликтами». Проанализируйте взгляды различных авторов по этой проблеме, выявите общие принципы, с которыми согласны все авторы, и особенные, встречающиеся у каждого автора. Учебно-методическая литература: 1, 2, 5, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	5
1.4.	Этнические и конфессиональные конфликты, способы управления и профилактики ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Напишите эссе, прокомментировав высказывание французского писателя Р. Гари: "Патриотизм - это любовь к себе, национализм - ненависть к другим" Учебно-методическая литература: 2, 3, 4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	5
1.5.	Социальные конфликты, способы управления и профилактики ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Напишите творческую работу, посвященную стратегии урегулирования конфликтов «Постепенные и обоюдные инициативы по разрядке напряженности» Ч. Осгуда. Примерный план работы: 1. История разработки стратегии. 2. Цель стратегии. 3. Реализация стратегии. 4. Примеры реализации стратегии в социальной и политической практике. 5. Выводы. Учебно-методическая литература: 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 3	5

1.6.	Структура и динамика конфликта ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Проанализируйте один из конфликтов, запечатленных в мировой художественной литературе, с точки зрения структуры конфликта. Примеры конфликтов для рассмотрения: - конфликт Ромео и Тибальта, - конфликт Гамлета и Лаэрта, - конфликт Евгения Базарова и Павла Петровича Кирсанова. Возможны другие примеры конфликтных ситуаций по Вашему выбору. Учебно-методическая литература: 1, 5, 8 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	7
1.7.	Прогнозирование конфликтов ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Разработайте план работы руководителя организации по прогнозированию возможных конфликтов в коллективе сотрудников. Обратите внимание на то, чтобы в Вашем плане был представлен системный подход к прогнозированию конфликтов, т.е. были представлены все виды деятельности по диагностике, выявлению, прогнозированию конфликтов в организации, учтены все возможные связи между причинами конфликтов. Учебно-методическая литература: 1, 2, 7, 9 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	7
1.8.	Разрешение и урегулирование конфликтов ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Напишите эссе "Управляемый конфликт в работе руководителя: особенности, функции, реализация". Учебно-методическая литература: 2, 4, 9 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	7
1.9.	Профилактика конфликтов ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Подготоовьтесь к участию в групповой дискуссии «Нужны ли конфликты в организации: Э. Мейо против Л. Козера». Изучите в отдельности каждый из подходов, сравните аргументы в пользу каждой позиции. Учебно-методическая литература: 2, 3, 4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 3	7
1.10.	Методы психологической диагностики в управлении конфликтами ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Поработайте самостоятельно в качестве испытуемого с представленными ниже методиками. Составьте небольшое заключение по каждой из них о себе и о своем коллективе. 1. Методики изучения социально-психологического климата организации. a) Методика «СПСК» — социально-психологическая самооценка коллектива (О. Немов) b) Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) 2. Методики изучения поведения человека в конфликтных ситуациях (тест К. Томаса «Стратегии поведения в конфликте»). 3. Методики изучения личностных особенностей, влияющих на конфликтное поведение (методика «Предрасположены ли Вы к конфликтам?» (Вишнякова Н.Ф.), методика «Как Вы относитесь к критике?» (Урбанович А.А.) и др.). Учебно-методическая литература: 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	9
1.11.	Тренинговые технологии в управлении конфликтами ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Разработайте тренинговое занятие для сотрудников организации, направленное на профилактику конфликтов в коллективе. Приготовьтесь провести его фрагмент на практическом занятии. Учебно-методическая литература: 3, 9 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 2, 3	9

1.12.	Переговорный процесс как технология разрешения и регулирования конфликтов ***Задание для самостоятельного выполнения студентом:*** Составьте таблицу "Этапы переговорного процесса в концепциях различных авторов". Рекомендуемые столбцы: 1. Автор. 2. Этапы. 3. Характеристика этапов. Рассмотрите позиции таких авторов, как: - Анцупов А.Я. - Семенов В.А. - Кузьмина Т.В. Сделайте выводы. В чем Вы видите суть различий позиций указанных авторов? Учебно-методическая литература: 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	7

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
	Основная литература	
1	Светлов, В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов : учебное пособие / В. А. Светлов. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 279 с.	http://www.iprbookshop.ru/79616.html
2	Семенов, В. А. Конфликтология : учебное пособие / В. А. Семенов. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 383 с.	http://www.iprbookshop.ru/79640.html
3	Кузьмина, Т. В. Конфликтология : учебное пособие / Т. В. Кузьмина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 65 с.	http://www.iprbookshop.ru/79799.html
4	Проблемы социальных конфликтов в современной психологии: сущность, детерминанты, регулирование / А. А. Вахин, А. В. Юревич, Ю. В. Ковалева [и др.] ; под редакцией А. Л. Журавлева, В. А. Соснина, Д. А. Китовой. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2018. — 416 с.	http://www.iprbookshop.ru/88091.html
	Дополнительная литература	
5	Лурия, А. Р. Природа человеческих конфликтов: объективное изучение дезорганизации поведения человека / А. Р. Лурия ; под редакцией В. И. Белопольского. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 526 с.	http://www.iprbookshop.ru/88290.html
6	Смирнова, Е. О. Конфликтные дети : учебное пособие / Е. О. Смирнова, В. М. Холмогорова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 188 с.	http://www.iprbookshop.ru/72545.html
7	Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебное пособие / Г. К. Овруцкая. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 96 с.	http://www.iprbookshop.ru/87452.html
8	Ловчев, В. М. Ведущий конфликтолог эпохи Возрождения (использование шекспировских текстов в преподавании конфликтологии) : монография / В. М. Ловчев ; под редакцией С. А. Сергеев. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 272 с.	http://www.iprbookshop.ru/79278.html
9	Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения : учебное пособие / С. В. Яремчук. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 121 с.	http://www.iprbookshop.ru/85820.html

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/defaultx.asp
2	База профессиональных данных «Мир психологии»	http://psychology.net.ru/
3	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС							
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль						Промежуточная аттестация
	Проект	Ситуационные задачи	Тест	Эссе	Конспект внеучебного мероприятия	Деловая/ролевая игра	Зачет/Экзамен
УК-5							
З.1 (УК-5.1)			+				+
У.1 (УК-5.2)		+			+		+
В.1 (УК-5.3)	+			+		+	+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Управление конфликтами":

1. Деловая/ролевая игра

Работа в подгруппах. В каждой подгруппе выбираются:
- директор школы,
- заместитель директора,
- два учителя, между которыми давно происходит конфликт, принявший затяжной характер,
- учителя, примкнувшие в конфликте к обеим сторонам.

Пояснения. Один из конфликтующих педагогов – опытный учитель с большим стажем, авторитарный, твердый. Другой – молодой энергичный, амбициозный, недостаточно опытный.
Задача директора и его заместителя – сделать конфликт управляемым, разрешить или урегулировать его.
В конце игры – шеринг (обмен чувствами), обсуждение.
Критерии оценивания участия в деловой игре:
1. Умение войти в роль (руководителя, сотрудника) (0-2 балла).
2. Умение эффективно осуществлять заданное взаимодействие в определенной ситуации (0-4 балла).
3. Рефлексивные умения (осмыслить и оценить свое поведение) (0-4 балла).

Количество баллов: 12

2. Конспект внеучебного мероприятия

Разработайте тренинговое занятие для сотрудников образовательной организации, направленное на профилактику конфликтов в педагогическом коллективе.
Количество баллов: 15

3. Проект

Работа в подгруппах. Каждая подгруппа должна представить, что одного из ее членов назначили руководителем организации, осуществляющей деятельность в социальной сфере. Остальные члены подгруппы – помощники и заместители нового руководителя, его «команда». Ситуация в организации непростая. Значительная часть сотрудников организации демонстрирует признаки эмоционального выгорания, неудовлетворенности оплатой и организацией труда, обилием отчетности, направляемой в вышестоящие инстанции; выражено негативное отношение к руководству разного уровня; имеются признаки негативных взаимоотношений и конфликтов между микрогруппами в коллективе. Лидер одной из подгрупп демонстрирует признаки деструктивного лидерства, блокируя насмешками все предложения нового руководителя. К этому лидеру часто присоединяются другие члены коллектива, правда, более пассивно, выражая неверие в позитивные изменения.

Задача: разработать подробный план действий нового руководителя и его команды по оптимизации социально-психологического климата в коллективе, разрешения имеющихся конфликтов и предотвращения новых. Постарайтесь учесть как можно больше факторов, влияющих на социально-психологический климат в коллективе. Необходимо также приготовиться представить группе и защитить свой проект.

Критерии оценивания проекта:

1.Конструктивность предложенных мер, их нацеленность (1-5 баллов).

2.Разнообразие и широта предложенных мер (1-5 баллов).

3. Реалистичность предложенных мер (1-5 баллов).

Количество баллов: 15

4. Ситуационные задачи

В споре двух людей один из участников стремится настоять на своей точке зрения, не принимая точку зрения второго партнера, постоянно использует все слабые места аргументации партнера, разбивая каждый из аргументов, как только он высказан, обращая направление дискуссии в ту сторону, в которой у него более сильные аргументы, и намеренно обходя те вопросы, по которым у партнера более сильная аргументация. Он подчеркивает свое превосходство в знании предмета спора, недостаточную опытность своего партнера в данной области.

1. Какой стиль ведения спора использует этот человек?
2. Какие особенности его поведения являются нарушениями правил ведения спора?
3. Какие примы при таком стиле ведения спора считаются корректными?
4. Какие приемы необходимо использовать в споре с таким человеком, для того, чтобы отстоять свою точку зрения?

Количество баллов: 10

5. Тест

Выберите один правильный ответ на следующие вопросы:

1. В негативных оценках других групп по сравнению со своей собственной проявляется:
а) феномен ингрупповой дискриминации;
б) феномен ингруппового фаворитизма;
в) феномен групповой аффилиации;
г) феномен групповой дискриминации.

2. Что не относится к факторам, ведущим к тому, что социальные стереотипы начинают играть негативную роль в межгрупповых отношениях:
а) имеется негативная история отношений между группами;
б) имеется конкуренция за ограниченные ресурсы;
в) имеется взаимная зависимость групп;

3. К принципам межкультурного взаимодействия по В.П. Бранскому не относится:
а) принцип фундаментализма (непримиримости);
б) принцип компромисса;
в) принцип арбитража (нейтрализации);
г) принцип конвергенции (синтеза);
д) принцип дивергенции (соседства).

4. К числу основных моделей оптимизации межкультурного взаимодействия по Ф. Боку не относится:
а) геттоизация;
б) ассимиляция;
в) культурный обмен и взаимодействие;
г) конфронтация;
д) колонизация.

5. Основоположником философского учения о противоположностях считается:
а) Гераклит;
б) Платон;
в) Демокрит;
г) Аристотель;
д) Эпикур.

6. Позиция представителей школы "человеческих отношений" применительно к конфликтам заключалась в том, что:
а) при регламентации всех функций и контроле за их исполнением конфликтов в организации быть не должно;
б) конфликты в организации можно искоренить при условии гуманизации труда, повышения удовлетворенности работой, следования демократическому стилю руководства;
в) конфликты неизбежны в любой иерархически организованной системе и необходимы для ее развития;
г) организации достигнут эффективных результатов, если обеспечат не искоренение конфликтов, а управление ими;
д) ничего из перечисленного.

7. Основная идея теории "структурного функционализма" применительно к конфликтам заключается в следующем:
а) конфликт – социальная аномалия, которая должна и может быть исключена из жизни общества;
б) конфликт стимулирует появление новых общественных порядков, норм, отношений;
в) конфликт является следствием агрессивности индивида и толпы;
г) конфликт возникает вследствие социальных инстинктов типа страха, стадности, самоутверждения;

8. Основная идея концепции социального дарвинизма заключается в следующем:
а) развитие общества объясняется биологическими законами естественного отбора;
б) конфликт – социальная аномалия, которая должна и может быть исключена из жизни общества;
в) конфликт является следствием агрессивности индивида и толпы;
г) конфликт возникает вследствие социальных инстинктов типа страха, стадности, самоутверждения;
д) конфликт возникает из-за невозможности для индивида реализовать в обществе личностные стремления и потребности.

9. Концепция конфликтной личности обосновывается в работах:
а) З. Фрейда;
б) К. Левина;
в) М. Вебера;
г) К. Маркса;
д) Л. Козера.
10. Конфликтность личности, согласно бихевиоральному подходу, возникает как результат:
а) внутренних конфликтных тенденций;
б) травматических запечатлений раннего детства;

Количество баллов: 25

6. Эссе

1. Конфликты и проблемы развития общества: диалектика взаимодействия.
2. Функции конфликта по отношению к социуму.
3. Источники возникновения межэтнических конфликтов.
4. Особенности этнонациональных конфликтов.
5. Влияние религиозных и культурных особенностей на развитие этнонациональных конфликтов.
6. Механизмы предупреждения этнических конфликтов.
7. Особенности конфликтов демократической власти.
8. Особенности конфликтов авторитарной власти.
9. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.
10. Типология политических конфликтов.
11. Пути снижения агрессии в конфликтах на уровне государства и общества.
12. Пути достижения политического согласия в обществе.
13. Механизмы ограничения применения насилия в конфликтах.
14. Основные способы урегулирования межэтнических конфликтов.
15. Влияние образов конфликтной ситуации на возможные действия участников конфликта.
16. Место конфликтологии в системе социально-гуманитарных дисциплин.
17. Особенности и опасности латентного конфликта.

Количество баллов: 15

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Зачет

Вопросы к зачету:

1. Понятие "конфликт": анализ различных подходов к определению.
2. Конфликтология как междисциплинарная область знания. Предмет и методы конфликтологии.
3. Социологический и психологический подходы в конфликтологии.
4. Роль конфликтологии в современном мире.
5. Конфликтологические идеи в философии.
6. Конфликтологические идеи естественно-научной направленности. Социал-дарвинизм.
7. Социологические теории конфликтов.
8. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в учении З. Фрейда.
9. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в работах Э. Фромма.
10. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в работах К. Хорни.
11. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в бихевиоризме.
12. Природа конфликтов и человеческой деструктивности в теории социального научения А. Бандуры.
13. Социально-психологические теории конфликтов.
14. Национальный характер: сущность и детерминирующие факторы.
15. Влияние национального характера на поведение в конфликте.
16. Этнические конфликты, их разрешение, урегулирование и предотвращение.
17. Конфессиональные конфликты, их разрешение, урегулирование и предотвращение.
18. Принципы и модели межкультурного взаимодействия.
19. Социальные группы и социальный характер: сущность и детерминирующие факторы.
20. Влияние групповой принадлежности на поведение в конфликте.
21. Социальные стереотипы и конфликты.
22. Межгрупповые конфликты, их феномены, особенности протекания.
23. Причины и протекание социальных конфликтов.
24. Разрешение, урегулирование и предотвращение социальных конфликтов.
25. Структурные компоненты конфликта, их характеристика.
26. Динамика конфликта, этапы его развития.
27. Влияние структурных компонентов на динамику конфликта.
28. Сущность взаимодействия. Конфликт как взаимодействие.
29. Особенности взаимного восприятия в конфликте (своей, другой стороны).
30. Конфликтное поведение: специфика, общие характеристики и индивидуальные различия.
31. Стратегии поведения в конфликте (по К. Томасу).

32. Понятия разрешения и урегулирования конфликта.
33. Способы разрешения конфликта с участием двух сторон.
34. Способы разрешения конфликта с участием третьей стороны.
35. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов.
36. Способы разрешения конфликтов в организации (административные, структурные, социально-психологические, межличностные).
37. Роль и возможные позиции руководителя в разрешении организационных конфликтов.
38. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. Алгоритм и правила проведения переговорного процесса.
39. Прогнозирование социальных конфликтов: понятие, методы.
40. Профилактика конфликтов в организации: организационные, межличностные, внутриличностные аспекты.
41. Социально-психологический климат и факторы, влияющие на него. Оптимизация социально-психологического климата: методы и приемы.
42. Управляемый конфликт: понятие, ситуации и правила применения.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	- неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Зачет

Цель зачета − проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачёту и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачёта и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путём самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

4. Тест

Тест это система стандартизированных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

− проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

− выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.

− работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле (полях);

− в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.

− решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.

− оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

5. Проект

Проект – это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

6. Конспект внеучебного мероприятия

Внеучебное (воспитательное) мероприятие целенаправленное взаимодействие преподавателя с обучающимися, учебным коллективом, направленное на решение определенных воспитательных задач.
Выполнение задания по составлению конспекта внеучебного мероприятия
Подготовительная часть:
- определить цели и задачи мероприятия;
- выбрать виды, формы и методы работы с учетом содержания и направленности воспитательных задач, возраста обучающихся (педагогическая практика), традиций, технических возможностей;
- продумать, как максимально занять обучающихся в подготовке и проведении мероприятия;
- определить возможность участия специалистов по профилю, тематике мероприятия, представителей организаций самоуправления, учреждения образования;
-выбрать литературу, необходимую для разработки внеучебного мероприятия, с указанием выходных данных.
Примерная схема конспекта внеучебного мероприятия
1. Тема мероприятия.
2. Цели.
3. Формы, методы и приемы организации индивидуальной и групповой деятельности обучающихся с учетом особенностей класса, в котором будет проведено мероприятие.
4. Дидактические средства, используемые в ходе проведения мероприятия.
5. Ход мероприятия (подробное описание деятельности студента как руководителя и деятельности обучающихся)
6. Подведение итогов (выводы, обобщения, сделанные детьми или самим студентом для понимания степени достижения цели мероприятия).
Схема конспекта внеучебного мероприятия может быть дополнена другими элементами.

7. Деловая/ролевая игра

Деловая/ролевая игра - оценочное средство для проверки продуктивных умений в условиях игрового моделирования реальной проблемной ситуации.
Регламент игры:
1.Ознакомление участников с целью, задачами и правилами деловой игры.
2.Формирование игровых команд.
3.Разработка деловой игры.
4.Сценарий деловой игры.
5.Реализация деловой игры.
6.Подведение итогов деловой игры.
7.Групповое обсуждение хода деловой игры.
8.Заключительное слово руководителя деловой игры.
Основными моментами для подготовки деловой игры являются:
- определение цели деловой игры;
- описание игровой ситуации;
- формулирование правил проведения деловой игры;
- подготовка реквизита;
- определение системы оценивания результатов игры (оценочный лист).

8. Ситуационные задачи

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.
При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:
1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

9. Эссе

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.
Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями: мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы . При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:
Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире.
Этапы написания эссе:
1. написать вступление (2–3 предложения, которые служат для последующей формулировки проблемы).
2. сформулировать проблему, которая должна быть важна не только для автора, но и для других;
3. дать комментарии к проблеме;
4. сформулировать авторское мнение и привести аргументацию;
5. написать заключение (вывод, обобщение сказанного).
При оформлении эссе следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Проблемное обучение
2. Проектные технологии
3. Тренинги
4. Игровые технологии

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
   - Операционная система Windows 10
   - Microsoft Office Professional Plus
   - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
   - Справочная правовая система Консультант плюс
   - 7-zip
   - Adobe Acrobat Reader DC