

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины
Психология конфликта**

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
Очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей и практической психологии
(протокол от 12.11.2021 №18)
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Б.36 «Психология конфликта» относится к дисциплинам базовой части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается семестре 6 3 курса.

Целями освоения дисциплины являются:

формирование профессиональных компетенций, связанных с управлением конфликтами в сфере профилактики и коррекции девиантного поведения, развитием целостного научного представления о конфликтах как особых процессах, их основных закономерностях, видах, структуре и способах разрешения, реализацией умений анализировать конфликты, понимать их специфику, ориентироваться в методах изучения и управления конфликтами.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
<i>способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)</i>	<i>31 (ОК-5) Знать</i> основные принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; <i>32 (ОК-5) Знать</i> основные закономерности возникновения и протекания конфликтных ситуаций и конфликтов в профессиональной деятельности; <i>У1 (ОК-5) Уметь</i> работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; <i>У2 (ОК-5) Уметь</i> предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности; <i>В1 (ОК-5) Владеть</i> навыками анализа, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.
<i>способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром (ПК-10)</i>	<i>31 (ПК-10) Знать</i> основные закономерности межличностных и межгрупповых отношений; <i>32 (ПК-10) Знать</i> основные психологические средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром; <i>У1 (ПК-10) Уметь</i> разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром; <i>У2 (ПК-10) Уметь</i> реализовывать психологические технологии и приемы, способствующие оптимизации межличностных и межгрупповых отношений; <i>В1 (ПК-10) Владеть</i> навыками разработки и использования средств воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром
<i>способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего</i>	<i>31 (ПК-11) Знать</i> основные факторы и особенности психологического климата служебного коллектива; <i>32 (ПК-11) Знать</i> основные методы анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах; <i>У1 (ПК-11) Уметь</i> проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; <i>У2 (ПК-11) Уметь</i> применять в практической деятельности психодиагностические методы изучения психологического климата в служебном коллективе; <i>В1 (ПК-11) Владеть</i> навыками изучения психологического климата, анализа

способ разрешения конфликтов														
Тема 8. Социальные конфликты	12		2		4								6	
Тема 9. Юридическая конфликтология	12		2		4								6	
В т.ч. текущий контроль	1								1					
Зачет														
ИТОГО	108		18		36				1				53	

Тема 1. Психология конфликта как наука и сфера практики.

Понятие конфликта, его сущность, структура. Типологии конфликтов. Функции конфликта. Научные определения конфликта. Представление о конфликте в обыденном сознании.

Тема 2. Феноменология конфликта.

Структурные характеристики конфликта. Динамические характеристики конфликта. Предмет конфликта. Образ конфликтной ситуации. Мотивы конфликта в норме и девиации. Позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Этапы и фазы конфликта.

Критические жизненные ситуации. Объективно-субъективная природа конфликтов в норме и девиации. Определение ситуации как конфликтной. Факторы определения ситуации как конфликтной. Реакции человека на возникающие проблемы в норме и девиации.

Тема 3. Методы изучения конфликтов.

Экспериментальные исследования конфликтов в лабораторных условиях. Игровые процедуры. Провоцирование конфликта в естественных условиях. Изучение специфических форм социального взаимодействия в норме и девиации как моделей конфликта.

Тема 4. Классификация конфликтов.

Основные виды классификации конфликтов. Внутриличностный конфликт в норме и девиации. Межличностные конфликты. Межгрупповые конфликты. Специфика межэтнических конфликтов.

Социальные конфликты. Экономические конфликты. Трудовые конфликты. Основные причины производственных конфликтов.

Политические конфликты. Определение политического конфликта.

Межкультурные конфликты. Столкновение различных социальных групп как носителей разных культур – наций (межнациональный конфликт), этносов (межэтнический конфликт), религиозных объединений (конфликты религиозного сознания). Определение межкультурного конфликта как конфликта картин мира, ценностей, интерпретаций и установок.

Военные конфликты. Цена военного конфликта. Формы военной депривации.

Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия. Семейные конфликты. Конфликты в организации. Конфликты в условиях учебной деятельности. Инновационные конфликты.

Тема 5. Отдельные виды конфликтов.

Личностные конфликты: мотивационные, когнитивные, ролевые конфликты. Формы проявления внутриличностных конфликтов и способы их разрешения в норме и девиации. Межличностные конфликты: основные подходы, сферы проявления, способы разрешения. Межгрупповые конфликты: мотивационные и ситуационные подходы. Формы протекания и способы разрешения. Внутригрупповые конфликты: особенности образа конфликтной ситуации. Конфликт типа «личность – группа» и его особенности в норме и при девиантном поведении.

Тема 6. Управление и разрешение конфликтов

Понятие управления конфликтом. Основное содержание управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение. Источники прогнозирования конфликта. Пути и формы предупреждения конфликта. Формы и средства стимулирования конфликта. Технологии и этапы регулирования конфликта. Предпосылки, формы и способы разрешения конфликта. Факторы принятия конструктивных решений по конфликту.

Понятие технологий эффективного общения. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии. Достижение взаимопонимания, конструктивного взаимодействия и эмпатии в общении. Понятие технологий рационального поведения в конфликте. Правила и кодексы поведения в конфликте.

Тема 7. Переговоры как способ разрешения конфликтов

Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов. Модели поведения партнеров в переговорном процессе. Технологии общения и управления эмоциями в переговорном процессе. Посредничество в переговорном процессе. Формы участия третьей стороны. Модели ведения переговоров, функции переговорного процесса, технология переговоров, правовые основания, допускающие ведение переговоров с преступниками. Этапы ведения переговоров, основные факторы психологического воздействия. Рекомендации по тактике ведения переговоров.

Тема 8. Социальные конфликты

Социальные конфликты как конфликты в сфере общественных отношений. Экономические конфликты. Политические конфликты. Конфликты в социальной сфере. Идеологические конфликты. Конфликты в сфере права и морали. Конфликты в сфере искусства. Основные пути разрешения социальных конфликтов.

Тема 9. Юридическая конфликтология

Понятие юридической конфликтологии. Правовой элемент в конфликте. Группы субъектов в юридическом конфликте. Динамика юридического конфликта. Стадии развития юридического конфликта.

Направленность развития юридического конфликта. Виды юридических конфликтов. Типология юридических конфликтов. Основания классификации. Сферы конфликтов. Конфликты в нормативно-правовой сфере. Проявления нормативно-правовых конфликтов.

Криминальный конфликт. Его виды, причины, динамика. Уголовно-процессуальный конфликт, виды и особенности. Соотношение процессуального и криминального конфликтов. Процессуальный конфликт как система правоотношений.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

1. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология конфликта, созданный в системе электронного обучения ННГУ – <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10076>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и

дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

6.1. Перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности		
З1 (ОК-5) Знать основные принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; З2 (ОК-5) Знать основные закономерности возникновения и протекания конфликтных ситуаций и конфликтов в профессиональной деятельности; У1 (ОК-5) Уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; У2 (ОК-5) Уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности; В1 (ОК-5) Владеть навыками анализа, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.	Темы 1-9	Тестирование Устный опрос Учебно-исследовательские реферативные работы Подготовка мультимедийной презентации Решение практических задач проблемного характера зачет
ПК-10 способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром		
З1 (ПК-10) Знать основные закономерности межличностных и межгрупповых отношений; З2 (ПК-10) Знать основные психологические средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром; У1 (ПК-10) Уметь разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и	Темы 1-9	Тестирование Устный опрос Учебно-исследовательские реферативные работы

межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром; <i>У2(ПК-10) Уметь</i> реализовывать психологические технологии и приемы, способствующие оптимизации межличностных и межгрупповых отношений; <i>В1 (ПК-10) Владеть</i> навыками разработки и использования средств воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром		Подготовка мультимедийной презентации Решение практических задач проблемного характера зачет
ПК-11 способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности		
31 (ПК-11) Знать основные факторы и особенности психологического климата служебного коллектива; 32 (ПК-11) Знать основные методы анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах; У1 (ПК-11) Уметь проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; У2(ПК-11) Уметь применять в практической деятельности психодиагностические методы изучения психологического климата в служебном коллективе; В1 (ПК-11) Владеть навыками изучения психологического климата, анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах, проведения работы по созданию и поддержанию психологического климата	Темы 1-9	Тестирование Устный опрос Учебно-исследовательские реферативные работы Подготовка мультимедийной презентации Решение практических задач проблемного характера зачет

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2 Описание шкал оценивания

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Шкалы оценки для проведения зачета:

Отметка «зачтено» выставляется студенту, который:

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владея приемами рассуждения и сопоставляя материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов

Обязательным условием выставленной отметки является правильная речь в быстром или умеренном темпе.

Дополнительным условием получения отметки «зачтено» могут стать хорошие результаты при выполнении самостоятельных работ, систематическая активная работа на семинарских занятиях.

Отметка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% заданий, в ответах на вопросы допустил грубые существенные ошибки. Не может привести примеры, подтверждающие умение связывать теорию с практикой, ответить на

дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Не имеет целостного представления о взаимосвязях данного предмета с другими изучаемыми предметами.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- презентации;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- решение практических задач проблемного характера

Критерии и показатели оценивания устного ответа

«Отлично» – полно раскрыто содержание материала; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач.

«Хорошо» – вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы. Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

«Удовлетворительно» – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.

«Неудовлетворительно» – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки.

Критерии оценки письменной учебно-исследовательской реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Критерии оценки презентации:

Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

Критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической и другим социальным группам.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал

умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал неточности в процессе учета возрастных, типологических и индивидуальных особенностей обучающихся; испытывал незначительные затруднения в процессе анализа психологических особенностей изучаемого объекта.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел выявлять психологические свойства и состояния человека; допускал серьезные ошибки в характеристике психических процессов и их проявлений в различных видах деятельности.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки мониторинга личностного развития и социального поведения индивидов; демонстрировал не знание специфики психологической задачи и особенностей ее практического решения; не может прогнозировать и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

Критерии оценки выполнения контрольных заданий

Оценка «зачтено» – ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две–три не существенные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «не зачтено» – ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для итогового контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций ОК-5; ПК-10; ПК-11

Примерные вопросы к зачету:

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие конфликта, его сущность и структура.	ОК-5
2. Классификации видов конфликтов.	ПК-10
3. Признаки конфликтов.	ОК-5
4. Представление о конфликтной ситуации и инциденте.	ПК-10
5. Представления о причинах конфликта.	ОК-5
6. Общая характеристика конфликта. Функции конфликта.	ПК-10
7. Динамика конфликта. Этапы и фазы конфликта.	ОК-5
8. Структурные характеристики конфликта.	ПК-10
9. Методы изучения конфликтов в естественных условиях.	ОК-5

Провоцирование конфликтов.	
10. Методы изучения конфликтов. Экспериментальные исследования конфликтов в лабораторных условиях. Дилемма узника.	ПК-10
11. Изучение специфических форм взаимодействия как моделей конфликта.	ПК-11
12. Понятие личностных конфликтов. Основные их виды.	ПК-10
13. Изучение мотивационных конфликтов К.Левиным и Н. Миллером.	ПК-11
14. Теория когнитивного диссонанса Л.Фестингера.	ПК-10
15. Особенности ролевых конфликтов.	ПК-11
16. Особенности межличностных конфликтов. Интерпретации межличностных конфликтов в психологии	ПК-10
17. Причины и факторы межличностных конфликтов по В.Линкольну.	ПК-11
18. Управление межличностными конфликтами.	ПК-10
19. Характеристика межгрупповых конфликтов. Эксперименты М.Шерифа.	ПК-11
20. Особенности внутригрупповых конфликтов.	ПК-10
21. Конфликт «личность - группа», его особенности и пути разрешения.	ПК-11
22. Понятие конфликтов в обществе. Политические конфликты.	ПК-10
23. Понятие конфликтов в обществе. Социальные конфликты.	ПК-11
24. Понятие конфликтов в обществе. Конфликты духовной сферы.	ПК-10
25. Понятие критической ситуации. Типология критических ситуаций Ф.Е.Василюка.	ПК-11
26. Особенности определения конфликтной ситуации. Объективно-субъективная природа конфликта.	ПК-10
27. Особенности определения конфликтной ситуации. Признаки конфликтной ситуации. Исследование Н.В.Гришиной.	ОК-5
28. Характеристика основных стратегий в конфликте.	ПК-11
29. Способы обеспечения сотрудничества при решении конфликтов.	ОК-5
30. Применение теории трансактного анализа Э.Берна к практике конфликтов.	ПК-11
31. Технологии эффективного общения в конфликте. Их разновидности.	ОК-5
32. Переговорный процесс, его функции и основное содержание.	ПК-11
33. Модели поведения партнеров в переговорном процессе.	ОК-5
34. Технологии управления эмоциями в переговорном процессе.	ПК-11
35. Типы стратегий и тактик в переговорном процессе.	ОК-5
36. Особенности ведения переговоров при захвате заложников.	ПК-11
37. Понятие управления конфликтами. Управление конструктивными и деструктивными конфликтами.	ОК-5
38. Основное содержание управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение.	ПК-11
39. Динамика конфликта и содержание управления им.	ОК-5
40. Пути предупреждения конфликтов. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликтов.	ПК-11
41. Стимулирование конфликта, его формы и средства.	ОК-5
42. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.	ПК-11
43. Этапы регулирования конфликтов.	ОК-5

6.4.2. Типовые практические задачи
Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности
компетенций ОК-5; ПК-10; ПК-11

Алгоритм решения задачи

1. Уяснить в деталях психологическую задачу (в чем суть проблемы, каковы пути ее решения).
2. Вычленив психологическую проблему: в чем заключается противоречие психологической задачи.
3. Определить психологическую цель, т.е. последовательность действий, способствующих решению поставленной задачи.
4. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения психологической задачи.

ОК 5

Задание 1. Игровая ситуация. Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников. Учебная группа разбивается на три команды. Первая команда — руководство фирмы. Вторая команда — рабочая группа по изучению жалобы. Третья команда — эксперты. Необходимо рассмотреть конфликтную ситуацию, наметить алгоритм ее разрешения и принятия управленческих решений.

Задание 2. Разработайте алгоритм разрешения предложенных конфликтных ситуаций.

Задача 1

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

Задача 2

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

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

Задача 3

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

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4

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

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

Задача 5

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

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задание 3. Продумайте и предложите конструктивные способы выхода из нестандартных деловых ситуаций.







ПК 10

Задание 1. Определите формулы конфликтов по теории В. П. Шейнова и предложите способы их разрешения.

Задача 1

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Задача 2

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

Задача 3

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности.

Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 4

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 5

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Задание 2. Опираясь на различные теории эмоций, разработайте и примените на практике с группой различные способы эмоциональной саморегуляции.

Задание 3. Проведите в группе Тест Э. Берна «Родитель - Взрослый - Ребенок». На основе полученных данных разработайте индивидуальную модель бесконфликтного поведения на основе теории трансактного анализа.

ПК 11

Задание 1. Используя методику «Социометрия» проанализируйте эмоциональный климат своей студенческой группы. Предложите способы повышения эмоциональной сплоченности членов группы.

Задание 2. Разработайте модель тренинга групповой сплоченности и апробируйте его эффективность на своей студенческой группе.

Задание 3. Опираясь на предложенную схему проанализируйте психологический микроклимат своей студенческой группы. Дайте рекомендации по его улучшению.

<i>Параметры малой группы</i>	<i>Детализация параметра</i>	<i>Источник (способ сбора) эмпирической информации о данном параметре</i>
Состав	Численность; распределение по полу; распределение по возрасту; распределение по типу довузовского образования (для студенческих групп); социальные различия, имеющие значение для анализа отношений в группе; успешность обучения	Официальные документы (журнал, личные дела, зачетные книжки); беседа с классным руководителем (куратором студенческой группы); анкета
Композиция	Соотношение подгрупп, выделенных внутри малой группы при описании ее состава	Анализ выявленных при описании состава соотношений
История образования и развития группы	Дата образования группы; причины образования; особенности изменения и обновления состава; длительность существования в настоящем составе; важнейшие события жизни группы	Официальные документы (приказ о зачислении, зачетные книжки, личные дела); беседа с классным руководителем (куратором студенческой группы);

		анкета
Структура	Структура коммуникаций; структура предпочтений (социометрическая структура); структура формальных отношений; структура неформальных отношений	Наблюдение; социометрическая методика; анализ документов (списка поручений, распределения обязанностей в группе); беседа с классным руководителем (куратором), другими преподавателями; психологические методики
Групповые процессы (групповая динамика)	Образование и развитие малой группы; групповая сплоченность; лидерство	Беседа с классным руководителем (куратором), другими преподавателями; наблюдение; беседа с членами группы; социометрическая методика; психологические методики; психологические упражнения
Групповые нормы и ценности	Правила поведения в группе; традиции группы; опыт совместной деятельности; анализ конфликтов и типичных способов их разрешения	Беседа с классным руководителем (куратором), другими преподавателями, в настоящее время и ранее тесно взаимодействовавшими с группой; наблюдение; беседа с членами группы; психологические методики; психологические упражнения
Система санкций	Позитивные (поощрительные) санкции; негативные (запретительные) санкции	Наблюдение; беседа с членами группы; беседа с классным руководителем (куратором); психологические методики; психологические упражнения
Заключение	Краткое резюме по каждому параметру; оценка преобладающих типов отношений в группе; общая оценка социально-психологического климата в группе; прогноз вероятного развития группы на предстоящий учебный год; необходимость психолого-педагогических воздействий (указать, каких именно и обосновать их выбор)	Методика изучения социально-психологического климата; беседа с членами группы; беседа с классным руководителем (куратором), другими преподавателями, в настоящее время и ранее тесно взаимодействовавшими с группой

6.4.3. Типовые контрольные задания

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-11

(1 уровень отчетности)

1. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии.
2. Развитие отечественной конфликтологии.
3. Формирование конфликтологических идей.
4. Современные проблемы развития конфликтологии.
5. Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект.
6. Цели и задачи психологии конфликта.
7. Методология и методы исследования конфликтов.
8. Политические конфликты.
9. Межкультурные конфликты.
10. Конфликты в организации
11. Понятие семейных конфликтов и их особенности.

6.4.4. Типовые темы презентаций

Примерная тематика презентаций для оценки сформированности компетенций ПК-10

(2 уровень отчетности)

1. Конструктивные и деструктивные функции супружеских конфликтов
2. Основные функции конфликта
3. Конфликт как социальное явление
4. Роль конфликтов в жизни человека
5. Война как конфликт
6. Современные конфликты в обществе: сущность, содержание и формы проявления
7. Микро- и макросреда конфликта
8. Виды мотивов конфликта
9. Позиции конфликтующих сторон как компонент конфликта
10. Образ конфликтной ситуации
11. Анализ известных экспериментов по психологии конфликта в зарубежных исследованиях.
12. Анализ известных экспериментов по психологии конфликта в отечественных исследованиях.
13. Подберите психодиагностические методики для исследования стратегий поведения человека в конфликтных ситуациях.
14. Внешние причины внутриличностного конфликта
15. Причины возникновения конфликтов в социально-педагогическом процессе
16. Способы предупреждения и разрешения конфликтов в педагогическом процессе
17. Формы проявления социально-трудовых конфликтов
18. Основные способы урегулирования и разрешения социально-трудовых конфликтов
19. Особенности забастовки как крайней формы социально-трудового конфликта

6.4.5. Типовая тематика рефератов

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ОК-5

1. Социальные конфликты как конфликты в сфере общественных отношений.
2. Факторы конфликтности в семейных отношениях.
3. Способы предупреждения и решения конфликтов в сфере управления.
4. Этнические конфликты, их предмет и причины.

5. Технологии регулирования конфликтов.
6. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли.
7. Современные проблемы развития конфликтологии.
8. Динамика конфликта и содержание управления им.
9. Факторы принятия конструктивных решений по конфликту.
10. Общение как основной элемент в конфликтном процессе.
11. Правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии.
12. Манипулятивные технологии в переговорном процессе.

6.4.6. Типовые тестовые задания

Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-10

Время выполнения – 45 минут. Учащимся предлагается 25 вопросов

1. Вид участия третьей стороны в конфликте, заключающийся в конструктивном обсуждении проблемы, в ходе которого окончательное решение остается за оппонентами, – относится к понятию ...
2. Междисциплинарная область научного исследования конфликтов различного уровня называется...
 А. конфликтологией
 Б. социальной психологией
 В. философией конфликта
 Г. социологией
3. Можно условно выделить два этапа в истории зарубежной психологии конфликта: ...
 А. начало XX века – 50-е годы
 Б. конец 50-х годов настоящее время
 В. конец 60-х годов настоящее время
 Г. начало XX века – 60-е годы
4. Из перечисленных пунктов: 1) отдельные личности; 2) инциденты; 3) группы людей; 4) организации, к субъектам конфликта относятся...
5. Участник конфликтной ситуации, имеющий убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от Ваших – это ...
6. Автор одной из первых работ по теории конфликта «Социология конфликта» -
 А. Л. Козер
 Б. Г. Зиммель
 В. Р. Дарендорф
 Г. К. Булдинг
7. Поиск причинно-следственных взаимосвязей – это, прежде всего, поиск причин ...
8. Предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию, – это _____ конфликта.
9. Участники, объект, конфликтная ситуация, инцидент – это элементы...
10. Конфликтология является разделом психологии ...
11. Теория «конфликтной модели общества» принадлежит:
 А. К. Марксу
 Б. В. И. Ленину
 В. Р. Дарендорфу
 Г. Т. Парсонсу
12. По мнению Т. Парсонса, конфликт – это...
 А. источник инноваций и социальных перемен
 Б. социальная болезнь, которую нужно лечить

- В.** борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть и ресурсы
Г. ситуация, в которой стороны понимают несовместимость своих позиций и стремятся опередить противника своими действиями
- 13.** По мнению К. Маркса, решение конфликта содержится...
- А.** в примирении сторон
Б. в объединении противоборствующих сторон
В. в социальной революции
Г. в проявлении «инстинкта любви»
- 14.** В качестве источников конфликта Г. Зиммель выделяет: 1) столкновение интересов; 2) проявление людьми «инстинктов враждебности»; 3) борьба за власть.
- 15.** Роберт Парк включил конфликт в число четырех основных видов социального взаимодействия, наряду с приспособлением, ассимиляцией (видоизменением) и ...
- 16.** Установите в хронологическом порядке научные картины и способы познания: 1) механистическая; 2) статистическая; 3) схоластическая; 4) диатропическая; 5) системная.
- 17.** В механистической картине мира инновации и конфликты рассматриваются как...
- А.** некоторое нарушение функций в социальной машине
Б. нарушение баланса между системами и подсистемами
В. факторизменения, способствующий обеспечению целостности, а не распаду
Г. показатель многомерности, полицентричности и изменчивости.
- 18.** В системной картине мира управление конфликтом зависит...
- А.** от хозяина социальной машины
Б. от наличия сильной власти и действующих законов по сохранению целостности социальной организации, системы, общества
В. от представления о балансе сил между системами и закрепленными за ними нормами
Г. от самих конфликтующих сторон
- 19.** В. И. Вернадский является представителем _____ картины мира
- 20.** Синергетическое видение мира развивается на стыке...
- А.** схоластической и механистической картин мира
Б. механистической и статистической картин мира
В. статистической и системной картин мира
Г. системной и диатропической картин мира
- 21.** Система методологических, теоретических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой единой целью, характеризует...
- А.** научный анализ конфликтов
Б. методологию конфликтологии
В. структуру конфликтов
Г. стратегию выхода из конфликта
- 22.** Система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе называется...
- А.** типологией
Б. картографией
В. методологией
Г. технологией
- 23.** Совокупность устойчивых связей конфликта, обеспечивающих его целостность, тождественность самому себе, отличие от других явлений социальной жизни, без наличия которых конфликт не может существовать как динамически взаимосвязанная целостная система и процесс, – это _____ конфликта
- 24.** Сознательная деятельность по отношению к конфликту, осуществляемая на всех этапах его возникновения, развития и завершения участниками конфликта или третьей стороной, называется ...
- А.** разрешением
Б. урегулированием

- В. завершением
Г. управлением конфликтом
25. Устранение противоречия между оппонентами с участием третьей стороны называется
- А. урегулированием конфликта
Б. разрешением
В. предупреждением
Г. управлением
26. В системно-ситуационном анализе конфликтов в качестве единицы анализа используется...
- А. участник конфликта
Б. конфликтная ситуация
В. инцидент
Г. эскалация
27. Воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются основные его структурные элементы, называется ...
- А. устранением конфликта
Б. эскалацией
В. затуханием
Г. адаптацией
28. Изложение основных задач, методологических предпосылок и гипотез конфликта с указанием правил процедуры и логической последовательности операций по проверке гипотез называется ...
- А. картографией
Б. методологией
В. систематизацией
Г. программой
29. Объектом комплексного изучения конфликтологии являются ...
- А. противоречия
Б. ссоры
В. конфликты
Г. вражда
30. Окончание конфликта по любым причинам называется _____ конфликта
- А. эскалация
Б. завершением
В. урегулирование
Г. профилактика

6.5 6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Земедлина Е.А. Конфликтология: Учеб.пособие / Е.А. Земедлина. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2020. - 141 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=355388>

2. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2017. - 301 с. // ЭБС [Znanium.com/](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=590258>.

3. Козырев Г.И. Конфликтология: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 304 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=908118>.

б) дополнительная литература:

1. Конфликтология [Электронный ресурс] / Зеленков М. Ю. - М.: Дашков и К, 2013. - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа <http://studentlibrary.ru/book/ISBN9785394019180.html>.

2. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие [Электронный ресурс] / Анцупов А.Я., Баклановский С.В. - М. : Проспект, 2016. -// ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>.

3. Основы конфликтологии (главы автора Кудрявцева В.Н.): (по изданию М., 1997) Глава / Кудрявцев В.Н. - М.:Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 89 с. // ЭБС [Znanium.com/](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=750619>.

4. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 154 с// ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: https://urait.ru/viewer/konfliktologiya-415926?share_image_id=#page/1

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/

Название	Гиперссылка
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/
Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран);

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология конфликта** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Трухманова Е.Н.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Бобылев Е.Л.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии от **18.02.21**года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.