

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 02.09.2022 12:34:51

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dcddc5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Введение в направление подготовки и

планирование профессиональной карьеры»

Цель преподавания дисциплины: рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышение своей квалификации и мастерства (ОПК-2);
- способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

Разделы дисциплины:

1. Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.
2. Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.
3. Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.

4. Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.
5. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.
6. Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и

межкультурной

коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы консалтинга и коучинга»

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02

(цифр согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»

и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения _____

очная

(очная, очно-заочная, заочная)


Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 г. № 956 и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от «26» марта 2018г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2018г., протокол № 1.

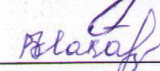
Зав.кафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Разработчики программы:
кандидат психологических наук,
доцент



Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки


В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2019г., протокол № 1.

Зав.кафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина


Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от «23» 06 2021 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____

Е.А. Никитина

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

1.2 Задачи дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- эволюцию представлений о конфликте и мире,
- природу конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними,
- основные теоретические подходы в анализе конфликта и мира,
- основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром;
- сферы работы конфликтолога,
- задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- понятие о самоорганизации и самообразовании;
- разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования;

- о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации;
- основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, технологии эффективного общения и рационального поведения в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов;
- историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональной деятельности;
- виды карьеры и модели карьерных процессов;
- концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры.

уметь

- осуществлять анализ конфликтного взаимодействия с использованием понятийно-категориального аппарата конфликтологии,
- использовать современные теоретические подходы в исследованиях конфликта и мира,
- определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром,
- мотивировать себя на работу в профессии,
- качественно строить свою профессиональную деятельность на основе профессиональных и морально-этических принципов;
- использовать знания об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности;
- организовать процесс профессионального общения, используя общепринятые этические правила и нормы, преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в конфликтных ситуациях, эффективные методы их предупреждения и разрешения;
- использовать разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;
- находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности;
- использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации;

владеть

- знаниями о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними,

- способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности;
- знаниями и навыками формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации;
- знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности;
- знаниями, разнообразными приемами и методами о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;
- основными этическими правилами, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов;
- основными знаниями по построению своей профессиональной деятельности, соблюдая основные принципы профессиональной этики конфликтолога.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышение своей квалификации и мастерства (ОПК-2);
- способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» представляет дисциплину по выбору базовой части с индексом Б1.Б.06 учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 1 курсе в 1,2 семестрах.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную

работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 8 зачетных единиц (з.е.), 288 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	288
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	90
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	123,7
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АтКР)	2,3
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	2,3

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1–Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект. Исследовательские методы науки о конфликте.
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов.
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов. Объективные факторы возникновения конфликтов. Личностные факторы возникновения конфликтов. Понятие функции конфликта.

		Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт
4.	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	Понятие внутриличностного конфликта. Виды внутриличностных конфликтов. Причины внутриличностного конфликта. Последствия внутриличностного конфликта. Способы и условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
5.	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	Понятие и природа стресса. Причины и источники стресса. Профилактика стрессов в производственных ситуациях. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
6.	Межличностный конфликт.	Особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты педагогическом процессе. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
7.	Конфликты в организации.	Специфика конфликта в организации. Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации.
8.	Межгрупповой конфликт.	Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
9.	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения. Проблема конфликтных личностей. Современный менеджмент о профилактике конфликтов. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Роль юмора. Тактика скрытых действий и проблема «цены конфликта». Тактика избегания конфликта и метод насилия. Два подхода к разрешению конфликта. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.
10.	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьер». Виды карьеры. Модели карьерных процессов. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод

		<p>работника в должность. Жизненные циклы и этапы карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры. Методы и системы оценки работы. Стратегии проведения оценок. Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников.</p>
--	--	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел, темы дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	Компетенции
		Лек.	Ла б	Пр.			
1	2	3		4	5	6	7
	1 семестр						
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	4	0	Пр№ 1,2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (1-4 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	4	0	Пр№ 3,4	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (5-8 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	4	0	Пр№ 5,6	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (9-12 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов.	4	0	Пр. №7,8	У-1, У-2, У-8, У-9, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8

	Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.					коллоквиума (13-16 недели)	
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	2	0	Пр. №9	У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (17,18 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
	2 семестр						
6	Межличностный конфликт.	2	0	Пр№ 1-2	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (1-2 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
7	Конфликты в организации.	2	0	Пр№ 3-4	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (3-4 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
8	Межгрупповой конфликт.	2	0	Пр№ 5-6	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (5-6 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	4	0	Пр №7_10	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума Ролевая игра (7-10 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
10	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными	8	0	Пр. №11-18	У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, МУ-1	Тестовые задания Ситуационные задачи (11-18 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8

процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»						
--	--	--	--	--	--	--

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	4
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	4
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	4
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	4
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	2
6	Межличностный конфликт.	4
7	Конфликты в организации.	4
8	Межгрупповой конфликт.	4
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	8
10	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	16
	Итого	54

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4

1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	1-3 неделя	12
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	4-6 неделя	12
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	7-9 неделя	12
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	10-12 неделя	12
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	13-15 неделя	12
6	Межличностный конфликт.	16-18 неделя	12
7	Конфликты в организации.		12
8	Межгрупповой конфликт.	19-21 неделя	12
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	22-24 неделя	12
10	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	25-27 неделя	15,7
Итого			123,7

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- заданий для самостоятельной работы;
- вопросов к экзамену;
- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

1 семестр

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Лекция 1,2. Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	Лекция -визуализация	2
2	Лекция 5.6. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта	Лекция с элементами дискуссии	2
3	Практическое занятие 5-6. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	Решение ситуативных задач, психологический тренинг	4
4	Практическое занятие 9. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	Психологический тренинг	4
Итого:			12

2 семестр

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
---	---	---	-------------

1	Лекция 1. Межличностный конфликт.	Лекция -визуализация	4
2	Лекция 4,5. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	Лекция с элементами дискуссии	4
3	Практическое занятие 1-2. Межличностный конфликт.	Психологический тренинг	2
4	Практическое занятие 7-10. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	Психологический тренинг	6
Итого:			16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция
------------------------------	---

	начальный	основной	Завершающий
способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Физическая культура и спорт Элективные дисциплины по физической культуре и спорту Психология стресса Элективные курсы по физической культуре	Элективные дисциплины по физической культуре и спорту Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Психологический отбор в деятельности конфликтолога Преддипломная практика
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Компьютерные технологии и информатика		Преддипломная практика
способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышение своей квалификации и мастерства (ОПК-2)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Общая конфликтология	Общая конфликтология Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Психологический отбор в деятельности конфликтолога Преддипломная практика
способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология стресса История конфликтологии	История конфликтологии Общая конфликтология Введение в историю и теорию институтов конфликто разрешения и поддержания мира Управление	Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов Научно-исследовательская работа

динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1)	Культурология История мировой и отечественной культуры Общая конфликтология Введение в историю и теорию институтов конфликто разрешения и поддержания мира	конфликтным поведением в экстремальных ситуациях Практикум по медиаторской деятельности Практика выработки навыков переговорщика Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	
способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Профессиональная этика и основы конфликтологии Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы интегрированных коммуникаций Основы имиджелогии Этика Риторика Ораторское искусство Организационная конфликтология Делопроизводство в деятельности конфликтолога	Психология общения Психология массовых коммуникаций Практика выработки навыков переговорщика Переговорный процесс: стратегии и тактика ведения переговоров Специфические трудности переговорного процесса Основы консалтинга и коучинга Основные технологии бизнес-тренинга Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Переговоры компромисса Переговоры принуждения Интеграционные переговоры

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворит»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)

1	2	3	4	5
ОК-7 начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: понятие о самоорганизации и самообразовании Уметь: пользоваться знаниями о самоорганизации и самообразовании при овладении наукой Владеть: знаниями о самоорганизации и самообразовании при овладении наукой конфликтологи и	Знать: основные приемы и методы самоорганизации и самообразования Уметь: использовать знания об основных приемах и методах самоорганизации и самообразования при овладении наукой конфликтологии Владеть: знаниями об основных приемах и методах самоорганизации и самообразования при овладении наукой конфликтологии	Знать: разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования Уметь: использовать разнообразные приемы и методы о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога Владеть: знаниями, разнообразными приемами и методами о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога
ОПК-1 начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: основные задачи профессиональной деятельности Уметь: анализировать основные задачи профессиональной деятельности и использовать конфликтологические знания для прогнозирования способа решения Владеть:	Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения на основе информационной и библиографической культуры Уметь: находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры Владеть: способами решения задач профессиональной деятельности на	Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности Уметь: находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом

		<p>навыками анализа основных задач профессиональной деятельности</p>	<p>основе информационной и библиографической культуры</p>	<p>основных требований информационной безопасности Владеть: способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
<p>ОПК-2 начальный</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: основные категории конфликтологи и, преимущества и достоинства профессии конфликтолога, востребованность профессии Уметь: использовать конфликтологические знания при формировании мотивации к выполнению профессиональной деятельности Владеть: знаниями при формировании мотивации к выполнению профессиональной деятельности и построении карьеры</p>	<p>Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности Уметь: использовать способы и приемы формирования профессиональной мотивации при выполнении профессиональной деятельности Владеть: знаниями и навыками формирования профессиональной мотивации при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации Уметь: использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при выполнении профессиональной деятельности, повышении своей квалификации Владеть: знаниями и навыками формирования профессиональной мотивации при выполнении профессиональной деятельности, повышении своей квалификации</p>

<p>ПК-1 начальный</p>	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: историю эволюции предмета конфликтологии, природу конфликта, его структуры, виды, детерминирующие факторы Уметь: использовать знания об истории эволюции предмета конфликтологии и, природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах при выполнении профессиональной деятельности Владеть: знаниями об истории эволюции предмета конфликтологии и, природе конфликта, его структуры, видах, детерминирующих факторах при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах Уметь: использовать знания об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах при выполнении профессиональной деятельности Владеть: знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром Уметь: использовать знания об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности Владеть: знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение,</p>
---------------------------	---	--	---	--

				разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности
ПК-8 / начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, этические нормы и границы профессиональной компетентности и конфликтолога.</p> <p>Уметь: Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов конфликтолога</p> <p>Владеть: основными этическими правилами и приемами общения при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, технологии эффективного общения и рационального поведения в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов</p> <p>Уметь: оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов, организовать процесс профессионального общения, используя общепринятые этические правила и нормы.</p> <p>Владеть: основными этическими правилами, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия.</p>	<p>Знать: основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, технологии эффективного общения и рационального поведения в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов.</p> <p>Уметь: организовать процесс профессионального общения, используя общепринятые этические правила и нормы, преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в конфликтных ситуациях, эффективные методы их предупреждения и разрешения.</p> <p>Владеть: основными этическими правилами, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных</p>

				ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.
--	--	--	--	---

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1 семестр						
1.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	ОК-7, ОПК-1, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №1-2 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 1	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2
2.	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	ОК-7, ОПК-1, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №3-4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 2	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2
3.	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №5-6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 3	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2
4.	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1	Практическое занятие №7-8 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 4	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2

	х конфликтов.					
5.	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	ОК-7, ОПК-1, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №9 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 5	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2
2 семестр						
6.	Межличностный конфликт.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №1-2 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	№1-14 №1	Согласно табл. 7.2
7.	Конфликты в организации.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №3-4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	№1-14 №1	Согласно табл. 7.2
8.	Межгрупповой конфликт.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №5-6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	№1-14 №1	Согласно табл. 7.2
9.	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №7-10 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума Ролевая игра	№1-28 №1-2 №1-2 №1	Согласно табл. 7.2
10.	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №11-18 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	№1-23 №1-2	Согласно табл. 7.2

	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»					
--	---	--	--	--	--	--

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме

1. «Не всякий конфликт обязательно невротичен, огромное количество конфликтов нормально и вполне естественно, точно так же и страдание не всегда является патологическим явлением. Лучший девиз при возникновении и решении конфликта: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы». Кому принадлежат эти слова?
а) К. Юнгу б) З. Фрейду в) В. Франку
2. Главным показателем «здорового конфликта» (конструктивного) является:
а) способность сохранять и развивать целостность системы б) возможность избежать конфликта в) конфликт без слишком агрессивных действий участников
3. Какая из перечисленных функций конфликта является деструктивной?
а) установлению равновесия в обществе б) применение жестоких тактик соперничества в) стимулирование адаптации социальной системы
4. Когда люди пытаются разрешить конфликт с помощью соперничества, стремясь добиться выгоды за счет другого, они используют такие действия и контрдействия, которые усиливают конфликт. Такое усиление конфликта называют:
а) эскалацией конфликта б) прогрессированием конфликта в) динамикой конфликта
5. Ключевое место в поиске путей предупреждения конфликтов, их конструктивного завершения занимает проблема:
а) выявление места и времени протекания конфликта б) выявление участников конфликта в) выявления причин возникновения конфликтов
6. К числу объективных причин конфликта можно отнести:
а) психологическую несовместимость участников конфликта б) разные характеры участников конфликта в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок
7. Субъективные причины конфликтов в основном связаны с:
а) индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный способ взаимодействия б) неудовлетворительными условиями труда в) неудобным рабочим графиком
8. Является ли правомерным жёсткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов?
а) да б) нет в) только при рассмотрении производственного конфликта
9. Несоответствие структуры организации решаемым задачам возникает по причине:
а) сотрудники часто болеют б) задачи и деятельность фирмы непрерывно изменяется в) руководитель достаточно авторитарный
10. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с:

а) неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требований занимаемой должности б) трудным характером и придирками руководителя в) плохими условиями рабочего места сотрудника

11. Научное представление о деструктивной функции конфликта появляется, после того как (выделите три факта):

.....

12. Без знания причин возникновения и развития конфликтов трудно рассчитывать на их эффективное решение (регулирование). Факторы и причины конфликтов носят объективно-субъективный характер и могут быть объединены в 4 группы:

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

13. Установите соответствие между причинами конфликта и их значением:

Ситуативно-управленческие причины	обусловлены неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требований занимаемой должности любая работа требует определённых профессиональных знаний и опыта
Личностно-функциональные причины	обусловлены неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками
Функционально-организационные причины	обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчинёнными в процессе решения управленческих и других задач

14. Разделите предложенные функции конфликта на две группы: конструктивные и деструктивные:

- Конфликт способен повергнуть общество в хаос;
- Конфликт стимулирует адаптацию социальной системы или ее отдельных элементов, включая субъектов, к изменяющейся среде;
- Конфликт сигнализирует о наличии проблемы, требующей решения, позволяет ее познать, поскольку выявляется в совокупности воспринимаемых людьми фактов;
- Конфликт предполагает применение жестких тактик соперничества;
- Конфликт стимулирует познание интересов, ценностей, позиции, сталкивающихся в противоборстве субъектов
- Конфликт способен сохранять и развивать целостность региона, как социальной системы.

15. Ситуационная задача. В цехе освобождается должность его начальника, на которую могут претендовать несколько инженеров, работающих в данном цехе. Поскольку должность одна, а претендентов несколько, интересы последних объективно, то есть независимо от желания инженеров, сталкиваются. Такое столкновение может привести к конфликту.

Проанализируйте ситуацию. Каковы причины данной конфликтной ситуации? Что должно сделать руководство предприятия, чтобы конфликтная ситуация не перешла в конфликт и укладывалась в нормы этики и морали? Возможна ли здесь помощь профессионального конфликтолога или посредника?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Задание в закрытой форме: Объектом конфликта выступает:

а) то, что вызывает противодействие сторон б) участники конфликта в) функции конфликта

Задание в открытой форме: Как и любое другое научное направление, конфликтология имеет свою специфику, которая заключается в

Задание на установление соответствия: Соотнесите конфликтологическое понятие с его значением:

Динамика конфликта	процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющей личную значимость для участников конфликта, и на этой основе гармонизация их взаимоотношений
Разрешение конфликта	ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних механизмов и внешних факторов
Источники конфликтов	противоречия, «рассогласование»

Задание на установление последовательности: Установите правильную последовательность между фазами конфликта:

- А. Конфликт
- Б. Конфликтная ситуация
- В. Инцидент

Компетентностно-ориентированная задача: *Иван Сергеевич Владимиров* работает мастером на телефонном узле. Он спокоен и малоразговорчив. Окружающие считают, что он замкнут и не слишком умен, но работает Иван Сергеевич хорошо: им довольны и жильцы домов, которые он обслуживает, и начальство. После окончания школы Иван Сергеевич пытался поступить в институт, но потерпел неудачу. После армии он сразу женился и пошел работать, так как надо было обеспечивать семью. Сейчас сын и дочь учатся в школе, жена работает начальником отдела сбыта филиала одной из зарубежных компаний. Материальных проблем семья не испытывает. В свободное время Владимиров любит читать техническую литературу и конструировать различные приборы. Однако, несмотря на общее благополучие, Иван Сергеевич чувствует внутренний дискомфорт и неудовлетворенность. *Проанализируйте ситуацию. Считаете ли вы, что в данном случае есть внутрличностный конфликт? Если да, то какова его причина? Какой способ разрешения данного конфликта вы можете предложить? Разработайте систему мотивации для данного работника в соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу?*

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС
1 семестр

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1-2. Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Тестовые задания. Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3-4. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Тестовые задания. Ситуационная задача. Вопросы коллоквиума.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическая работа №5-6. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта. Тестовые задания. Ситуационная задача. Вопросы коллоквиума.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7-8. Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов. Тестовые задания. Ситуационная задача. Вопросы коллоквиума.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9. Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения	4	Выполнил задания для практического занятия, доля	8	Выполнил задания для практического занятия, доля

конфликтов. Тестовые задания. Ситуационная задача.		правильных ответов 50% и менее		правильных ответов менее 50%
СРС	4	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов менее 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

2 семестр

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1-2. Межличностный конфликт. Тестовые задания. Ситуационная задача.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3-4. Конфликты в организации. Тестовые задания. Ситуационная задача.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическая работа №5-6. Межгрупповой конфликт. Тестовые задания. Ситуационная задача.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия 14,15, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7-10. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов Тестовые задания. Ситуационная задача. Вопросы коллоквиума. Ролевая игра.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 11-18. Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%

Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой» Тестовые задания. Ситуационная задача.				
СРС	4	Выполнил задания, доля правильных ответов 50% и менее	8	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. - 96 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 238 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] : учебное пособие / В. А. Светлов. - СПб.: Питер, 2005. - 540 с.
7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Введение в конфликтологию : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 38 с. – Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

Учебно-наглядные пособия:

Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»

Основные направления развития западной конфликтологии

Функции трудовых конфликтов

Предупреждение и разрешение межличностного конфликта

Конфликтная ситуация

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
 2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска
 3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
 4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
 5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
 6. ИМАТОН «PROFI» Профорориентационная компьютерная система
 7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
 8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профорориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
 9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
 10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
 11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
 12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
 13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
- ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности

студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеокамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением

зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**Аннотация к рабочей программе
дисциплины «Введение в направление подготовки и
планирование профессиональной карьеры»**

Цель преподавания дисциплины: рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышение своей квалификации и мастерства (ОПК-2);
- способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

Разделы дисциплины:

1. Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.
2. Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.
3. Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.
4. Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.

5. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.

6. Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и

межкультурной коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Воропилова

(подпись, инициалы, фамилия)

« 2 » сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Введение в направление подготовки и планирование профессиональной
карьеры»

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02

(шифр согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»

и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения очно-заочная

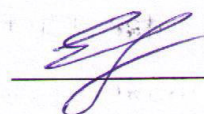
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2016


Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 г. № 956 и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от «26» марта 2018г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2018г., протокол № 1.

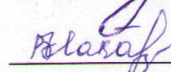
Зав.кафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Разработчики программы:
кандидат психологических наук,
доцент



Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки


В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2019г., протокол № 1.

Зав.кафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина


Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от «23» 06 2021 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,
к.психол.н _____

Е.А. Никитина

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

1.2 Задачи дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- эволюцию представлений о конфликте и мире,
- природу конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними,
- основные теоретические подходы в анализе конфликта и мира,
- основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром;
- сферы работы конфликтолога,
- задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- понятие о самоорганизации и самообразовании;
- разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования;

- о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации;
- основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, технологии эффективного общения и рационального поведения в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов;
- историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональной деятельности;
- виды карьеры и модели карьерных процессов;
- концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры.

уметь

- осуществлять анализ конфликтного взаимодействия с использованием понятийно-категориального аппарата конфликтологии,
- использовать современные теоретические подходы в исследованиях конфликта и мира,
- определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром,
- мотивировать себя на работу в профессии,
- качественно строить свою профессиональную деятельность на основе профессиональных и морально-этических принципов;
- использовать знания об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности;
- организовать процесс профессионального общения, используя общепринятые этические правила и нормы, преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в конфликтных ситуациях, эффективные методы их предупреждения и разрешения;
- использовать разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;
- находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности;
- использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации;

владеть

- знаниями о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними,

- способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности;
- знаниями и навыками формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации;
- знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности;
- знаниями, разнообразными приемами и методами о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;
- основными этическими правилами, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов;
- основными знаниями по построению своей профессиональной деятельности, соблюдая основные принципы профессиональной этики конфликтолога.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышение своей квалификации и мастерства (ОПК-2);
- способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» представляет дисциплину по выбору базовой части с индексом Б1.Б.06 учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 1 курсе в 1,2 семестрах.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную

работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 8 зачетных единиц (з.е.), 288 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	288
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	44
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	0
практические занятия	32
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	178,7
Контроль (подготовка к экзамену)	63
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	2,3
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	2,3

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1–Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект. Исследовательские методы науки о конфликте. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов. Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов. Объективные факторы возникновения конфликтов. Личностные факторы возникновения конфликтов. Понятие функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Предконфликтная

		ситуация. Открытый конфликт
2.	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	Понятие внутриличностного конфликта. Виды внутриличностных конфликтов. Причины внутриличностного конфликта. Последствия внутриличностного конфликта. Способы и условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
3.	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	Понятие и природа стресса. Причины и источники стресса. Профилактика стрессов в производственных ситуациях. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
4.	Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.	Особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты педагогическом процессе. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты. Специфика конфликта в организации. Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
5.	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения. Проблема конфликтных личностей. Современный менеджмент о профилактике конфликтов. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Роль юмора. Тактика скрытых действий и проблема «цены конфликта». Тактика избегания конфликта и метод насилия. Два подхода к разрешению конфликта. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.
6.	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера». Виды карьеры. Модели карьерных процессов. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Управлению персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод работника в должность. Жизненные циклы и этапы карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры. Методы и

		системы оценки работы. Стратегии проведения оценок. Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников.
--	--	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел, темы дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	Компетенции
		Лек.	Ла б	Пр.			
1	2	3		4	5	6	7
1 семестр							
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	2	0	Пр№ 1,2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (1,2 неделя)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
2	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	2	0	Пр№ 3,4	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача (3,4 неделя)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1
3	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	2	0	Пр№ 5,6	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (5,6 неделя)	ОК-7, ОПК-1, ПК-1, ПК-8
2 семестр							

4	Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.	2	0	Пр №1, 2,3	У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача (1-3 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
5	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	2	0	Пр. №4, 5, 6	У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума Ролевая игра (4-6 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8
6	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	2	0	Пр №7, 8, 9, 10	У-2, У-3, У-4, У-5, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (7-10 недели)	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	4
2	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	4
3	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения	4

	конфликтов.	
4	Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.	6
5	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	6
6	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	8
	Итого	32

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	1-3 неделя	30
2	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	4-6 неделя	30
3	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	7-10 неделя	30
4	Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.	11-13 неделя	30
5	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	14-15 неделя	30
6	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	16-18 неделя	28,7
Итого			178,7

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным

оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к экзамену;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

1 семестр

№	Наименование раздела (темы лекции,	Используемые	Объем,
---	------------------------------------	--------------	--------

	практического или лабораторного занятия)	интерактивные образовательные технологии	час.
1	Практическое занятие 3. Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	Решение ситуативных задач	2
2	Практическое занятие 6. Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	Психологический тренинг	2
Итого:			4

2 семестр

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Лекция 4. Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.	Лекция с элементами психологического тренинга	4
3	Практическое занятие 5,6. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	Психологический тренинг	4
Итого:			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий
способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Физическая культура и спорт Элективные дисциплины по физической культуре и спорту Психология стресса Элективные курсы по физической культуре Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Психологический отбор в деятельности конфликтолога Преддипломная практика
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Компьютерные технологии и информатика		Преддипломная практика
способность осознавать социальную значимость своей	Введение в направление подготовки и планирование	Общая конфликтология Практика по получению	Психологический отбор в деятельности конфликтолога Преддипломная

будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышение своей квалификации и мастерства (ОПК-2)	профессиональной карьеры Общая конфликтология	профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	практика
способность владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов, детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способов работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология стресса История конфликтологии Культурология История мировой и отечественной культуры Общая конфликтология Введение в историю и теорию институтов конфликторазрешения и поддержания мира	История конфликтологии Общая конфликтология Введение в историю и теорию институтов конфликторазрешения и поддержания мира Управление конфликтным поведением в экстремальных ситуациях Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов Научно-исследовательская работа Практикум по медиаторской деятельности Практика выработки навыков переговорщика
способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8)	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Профессиональная этика и основы конфликтологии Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы имиджологии Этика Риторика Ораторское искусство	Психология общения Психология массовых коммуникаций Делопроизводство в деятельности конфликтолога Организационная конфликтология Основы консалтинга и коучинга Основные технологии бизнес-тренинга Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Переговоры компромисса Переговоры принуждения Интеграционные переговоры Переговорный процесс: стратегии и тактика ведения переговоров Специфические трудности переговорного процесса

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительный»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК-7 начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: понятие о самоорганизации и самообразовании Уметь: пользоваться знаниями о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры Владеть: знаниями о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры	Знать: основные приемы и методы самоорганизации и самообразования Уметь: использовать основные приемы и методы самоорганизации и самообразования при построении карьеры Владеть: знаниями о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры	Знать: разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования Уметь: использовать разнообразные приемы и методы самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности Владеть: знаниями, разнообразными приемами и методами самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога
ОПК-1 начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение	Знать: основные задачи профессиональной деятельности Уметь: анализировать основные задачи профессиональной деятельности и использовать конфликтологические знания для прогнозирования способа решения Владеть:	Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения на основе информационной и библиографической культуры Уметь: находить способы решения задач профессиональной деятельности	Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности Уметь: находить способы решения задач

	применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	навыками анализа основных задач профессиональной деятельности	на основе информационной и библиографической культуры Владеть: способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры	профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности Владеть: способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК-2 начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: основные категории конфликтологии, преимущества и достоинства профессии конфликтолога, востребованность профессии Уметь: использовать конфликтологические знания при формировании мотивации к выполнению профессиональной деятельности Владеть: знаниями при формировании мотивации к выполнению профессиональной деятельности и построении карьеры	Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности Уметь: использовать способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры Владеть: знаниями и навыками формирования профессиональной мотивации при построении карьеры	Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации Уметь: использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации Владеть: знаниями и навыками формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации

ПК-1 начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: историю эволюции предмета конфликтологии, природу конфликта, его структуры, виды, детерминирующие факторы</p> <p>Уметь: использовать знания об истории эволюции предмета конфликтологии, природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах при выполнении профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: знаниями об истории эволюции предмета конфликтологии, природе конфликта, его структуры, видах, детерминирующих факторах при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах</p> <p>Уметь: использовать знания об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах при выполнении профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром</p> <p>Уметь: использовать знания об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих</p>

				предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности
ПК-8 / начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога.</p> <p>Уметь: Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов конфликтолога</p> <p>Владеть: основными этическими правилами и приемами общения при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, технологии эффективного общения и рационального поведения в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов</p> <p>Уметь: оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов, организовать процесс профессионального общения, используя общепринятые этические правила и нормы.</p> <p>Владеть: основными этическими правилами, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия.</p>	<p>Знать: основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения, технологии эффективного общения и рационального поведения в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов.</p> <p>Уметь: организовать процесс профессионального общения, используя общепринятые этические правила и нормы, преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в конфликтных ситуациях, эффективные методы их предупреждения и разрешения.</p> <p>Владеть: основными этическими правилами, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения</p>

				конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.
--	--	--	--	---

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1 семестр						
1.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №1,2 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	№1-42 №1-3 №1-3	Согласно табл. 7.2
2.	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1	Практическое занятие №3,4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	№1-14 №1	Согласно табл. 7.2
3.	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	ОК-7, ОПК-1, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №5,6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2

				коллоквиума		
--	--	--	--	-------------	--	--

2 семестр

№п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1 семестр						
4.	Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №1,2,3 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	№1-28 №1-2	Согласно табл. 7.2
5.	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №4,5,6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума Ролевая игра	№1-28 №1-2 № 1-2 №1	Согласно табл. 7.2
6.	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики	ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-8	Практическое занятие №7,8,9,10 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	№1-23 №1-2 №1-8	Согласно табл. 7.2

	понятия «управление деловой карьерой»					
--	---	--	--	--	--	--

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме

1. «Не всякий конфликт обязательно невротичен, огромное количество конфликтов нормально и вполне естественно, точно так же и страдание не всегда является патологическим явлением. Лучший девиз при возникновении и решении конфликта: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы». Кому принадлежат эти слова?
а) К. Юнгу б) З. Фрейду в) В. Франку
2. Главным показателем «здорового конфликта» (конструктивного) является:
а) способность сохранять и развивать целостность системы б) возможность избежать конфликта в) конфликт без слишком агрессивных действий участников
3. Какая из перечисленных функций конфликта является деструктивной?
а) установлению равновесия в обществе б) применение жестоких тактик соперничества в) стимулирование адаптации социальной системы
4. Когда люди пытаются разрешить конфликт с помощью соперничества, стремясь добиться выгоды за счет другого, они используют такие действия и контрдействия, которые усиливают конфликт. Такое усиление конфликта называют:
а) эскалацией конфликта б) прогрессированием конфликта в) динамикой конфликта
5. Ключевое место в поиске путей предупреждения конфликтов, их конструктивного завершения занимает проблема:
а) выявление места и времени протекания конфликта б) выявление участников конфликта в) выявления причин возникновения конфликтов
6. К числу объективных причин конфликта можно отнести:
а) психологическую несовместимость участников конфликта б) разные характеры участников конфликта в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок
7. Субъективные причины конфликтов в основном связаны с:
а) индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный способ взаимодействия б) неудовлетворительными условиями труда в) неудобным рабочим графиком
8. Является ли правомерным жёсткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов?
а) да б) нет в) только при рассмотрении производственного конфликта
9. Несоответствие структуры организации решаемым задачам возникает по причине:
а) сотрудники часто болеют б) задачи и деятельность фирмы непрерывно изменяется в) руководитель достаточно авторитарный
10. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с:
а) неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности б) трудным характером и придирками руководителя в) плохими условиями рабочего места сотрудника
11. Научное представление о деструктивной функции конфликта появляется, после того как (выделите три факта):
.....
.....
.....
12. Без знания причин возникновения и развития конфликтов трудно рассчитывать на их эффективное решение (регулирование). Факторы и причины конфликтов носят объективно-субъективный характер и могут быть объединены в 4 группы:

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

13. Установите соответствие между причинами конфликта и их значением:

Ситуативно-управленческие причины	обусловлены неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требований занимаемой должности любая работа требует определённых профессиональных знаний и опыта
Личностно-функциональные причины	обусловлены неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками
Функционально-организационные причины	обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчинёнными в процессе решения управленческих и других задач

14. Разделите предложенные функции конфликта на две группы: конструктивные и деструктивные:

- Конфликт способен повергнуть общество в хаос;
- Конфликт стимулирует адаптацию социальной системы или ее отдельных элементов, включая субъектов, к изменяющейся среде;
- Конфликт сигнализирует о наличии проблемы, требующей решения, позволяет ее познать, поскольку выявляется в совокупности воспринимаемых людьми фактов;
- Конфликт предполагает применение жестоких тактик соперничества;
- Конфликт стимулирует познание интересов, ценностей, позиции, сталкивающихся в противоборстве субъектов
- Конфликт способен сохранять и развивать целостность региона, как социальной системы.

15. Ситуационная задача. В цехе освобождается должность его начальника, на которую могут претендовать несколько инженеров, работающих в данном цехе. Поскольку должность одна, а претендентов несколько, интересы последних объективно, то есть независимо от желания инженеров, сталкиваются. Такое столкновение может привести к конфликту.

Проанализируйте ситуацию. Каковы причины данной конфликтной ситуации? Что должно сделать руководство предприятия, чтобы конфликтная ситуация не перешла в конфликт и укладывалась в нормы этики и морали? Возможна ли здесь помощь профессионального конфликтолога или посредника?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Задание в закрытой форме: Объектом конфликта выступает:

а) то, что вызывает противодействие сторон б) участники конфликта в) функции конфликта

Задание в открытой форме: Как и любое другое научное направление, конфликтология имеет свою специфику, которая заключается в

Задание на установление соответствия: Соотнесите конфликтологическое понятие с его значением:

Динамика конфликта	процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющей личную значимость для участников конфликта, и на этой основе гармонизация их взаимоотношений
Разрешение конфликта	ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних механизмов и внешних факторов
Источники конфликтов	противоречия, «рассогласование»

Задание на установление последовательности: Установите правильную последовательность между фазами конфликта:

- А. Конфликт
- Б. Конфликтная ситуация
- В. Инцидент

Компетентностно-ориентированная задача: *Иван Сергеевич Владимиров* работает мастером на телефонном узле. Он спокоен и малоразговорчив. Окружающие считают, что он замкнут и не слишком умен, но работает Иван Сергеевич хорошо: им довольны и жильцы домов, которые он обслуживает, и начальство. После окончания школы Иван Сергеевич пытался поступить в институт, но потерпел неудачу. После армии он сразу женился и пошел работать, так как надо было обеспечивать семью. Сейчас сын и дочь учатся в школе, жена работает начальником отдела сбыта филиала одной из зарубежных компаний. Материальных проблем семья не испытывает. В свободное время Владимиров любит читать техническую литературу и конструировать различные приборы. Однако, несмотря на общее благополучие, Иван Сергеевич чувствует внутренний дискомфорт и неудовлетворенность. *Проанализируйте ситуацию. Считаете ли вы, что в данном случае есть внутриличностный конфликт? Если да, то какова его причина? Какой способ разрешения данного конфликта вы можете предложить? Разработайте систему мотивации для данного работника в соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу?*

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС
1 семестр

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%

Практическое занятие 2. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическая работа №3. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 4. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5. Тестовые задания Ситуационная задача. Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 6. Тестовые задания Ситуационная задача. Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
СРС	0	Выполнил задания, доля правильных ответов менее 50%	12	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

2 семестр

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1,2. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическая работа №4. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля	4	Выполнил задания для практического занятия, доля

Вопросы коллоквиума		правильных ответов 50% и менее		правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 6. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума. Ролевая игра	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 8. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 10. Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов 50% и менее	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
СРС	0	Выполнил задания, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. - 96 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 238 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] : учебное пособие / В. А. Светлов. - СПб.: Питер, 2005. - 540 с.
7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Введение в конфликтологию : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 38 с. – Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

Учебно-наглядные пособия:

Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»

Основные направления развития западной конфликтологии

Функции трудовых конфликтов

Предупреждение и разрешение межличностного конфликта

Конфликтная ситуация

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска

3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»

4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система

7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;

9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;

10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
- ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу

на лекциях, обработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеокамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение

инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

