

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 02.09.2024 14:01:07

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f1871cddc5d14b3be82fda3ff663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Организационная конфликтов»

Целью преподавания дисциплины «Организационная конфликтов» является: формирование целостного представления о природе конфликтов в организации и методах управления конфликтами.

Задачи изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом организационной конфликтологии, изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Индикаторы компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-2.1 - анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций

ОПК-2.2 - использует основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия

ОПК-2.3 - подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия

ОПК- 3.1 – выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы

ОПК- 3.2 – Использует основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия

ОПК- 3.3 – определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах

ОПК-7.1 - определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия

ОПК-7.2 - определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия

ОПК- 7.3 - выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур

Разделы дисциплины: «Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний», «Предмет и объект организационной конфликтологии», «Типология организационных конфликтов», «Диагностика организационных конфликтов», «Управление организационными конфликтами», «Методы управления конфликтами в организации», «Социально-психологические методы управления конфликтами в организации», «Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания», «Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах», «Групповые конфликты, их типы и психологические особенности», «Переговорные технологии управления организационными конфликтами», «Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования».

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 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная конфликтология
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты
и управление персоналом»
(наименование направленности (профиля, специализации))




форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021


Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06.2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1. 31.08. 2021 г.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

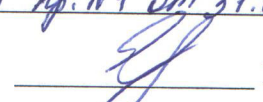
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
доц. кандидат психологических наук
Разработчики программы:
доцент кафедры КиП
/ Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина
 О.В. Чернышова
 В.Г. Макаровская

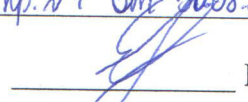
Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06.2021 г., на заседании кафедры КиП пр. №1 от 01.08.2022г.
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02.2022 г., на заседании кафедры КиП пр. №1 от 31.08.2023г.
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «27» 02.2023 г., на заседании кафедры КиП пр. №1 от 30.08.2024г.
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «__» __ 20__ г., на заседании кафедры _____
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

_____ Е.А. Никитина

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

1.1 Цель дисциплины

Формирование целостного представления о природе конфликтов в организации и методах управления конфликтами.

1.2 Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом организационной конфликтологии, изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

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

| | | | |
|---|---------------------------------|---|--|
| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |

| | | | |
|-------|--|---|---|
| ОПК-2 | способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия | ОПК-2.1 - анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций | <p>Знать: методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Уметь: анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> |
| | | ОПК-2.2 - использует основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия | <p>Знать: основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> |

| | | | |
|-------|---|--|--|
| | | <p>ОПК-2.3 - подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> | <p>Знать: методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> |
| ОПК-3 | <p>способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>ОПК- 3.1 – выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы</p> | <p>Знать: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>ОПК- 3.2 – Использует основные теоретико- методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>Знать: теоретико- методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные теоретико- методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> |
| | | <p>ОПК- 3.3 – определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах</p> | <p>Знать: методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах</p> |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| ОПК-7 | способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений | ОПК-7.1 - определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия | <p>Знать: технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия</p> |
| | | ОПК-7.2 - определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия | <p>Знать: границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> |
| | | ОПК- 7.3 - выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур | <p>Знать: информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур.</p> <p>Уметь: выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> <p>Владеть: способностью выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> |

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Организационная конфликтология» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

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 4 зачетных единиц (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов |
|---|------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 144 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 85,15 |
| в том числе: | |
| лекции | 42 |
| лабораторные занятия | 0 |
| практические занятия | 42 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 22,85 |
| Контроль (подготовка к экзамену) | 36 |
| Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР) | 1,15 |
| в том числе: | |
| зачет | не предусмотрен |
| зачет с оценкой | не предусмотрен |
| курсовая работа (проект) | не предусмотрена |
| экзамен (включая консультацию перед экзаменом) | 1,15 |

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. | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф. Тейлор, А. Файоль), школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. МакГрегор), школа социальных систем (Ч. Бернанд и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М. Крозье, Г. Щедровицкий). |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт». |
| 3 | Типология организационных конфликтов | Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н. Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М. Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В. Гришиной. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации: |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С. Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации. |
| 5 | Управление организационными конфликтами | Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации. |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | Методы управления конфликтами в организации. Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф. Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство. Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р. Акофф и Ф. Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения. Управление в постконфликтной стадии. |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: диагностика организационных противоречий, обучение |

| | | |
|----|--|--|
| | | персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. Конфликтологическая компетентность менеджера. |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания. Теоретические аспекты внутриличностного конфликта в психодинамическом подходе |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах. Системная концепция конфликтов в группах. Принципы исследования конфликтов. Методы изучения конфликта в группах. Конфликт как тип трудных ситуаций. Причины конфликтов. Функции конфликтов в группах |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности. Понятие и общая характеристика групповых конфликтов. Классификация видов групповых конфликтов. Разновидности групповых конфликтов в организации |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Переговорные техники. |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования. Стратегия ухода от конфликта. Стратегия приспособления. Применение силы более сильной стороной. Компромисс. Окончательное разрешение конфликта |

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | Учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра). | Компетенции |
|-------|---|-------------------|--------|-------|-------------------------------|---|---------------------|
| | | Лек, час. | № лаб. | № пр. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | 4 | - | 1 | У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1 | БТЗ 1. С.3.1 1 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | 4 | - | 2 | У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1 | БТЗ 2. С.3.2 2 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|----|--|--------------------------------|---------------------|
| 3 | Типология организационных конфликтов | 4 | - | 3 | У-1, У-2, У-6, МУ-1 | БТЗ.3. С.3.3 3 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | 4 | - | 4 | У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1 | БТЗ 4. С.3.4 4 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 5 | Управление организационными конфликтами | 4 | - | 5 | У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1 | БТЗ 5. С.3.5 5 -6 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | 4 | - | 6 | У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1 | БТЗ 6. С.3.6 7-8 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | 4 | - | 7 | У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1, МУ-2 | БТЗ 7. С.3.7 9-10 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | 4 | - | 8 | У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1 | БТЗ 8. С.3.8 11-12 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | 4 | - | 9 | У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, У-12, МУ-1 | БТЗ 9. С.3.9 13-14 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | 2 | - | 10 | У-1, У-2, У-6, МУ-1 | БТЗ 10. С.3.10 15-16 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | 2 | - | 11 | У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1 | Р. 17 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | 2 | - | 12 | У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1 | Коллоквиум 18 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |

БТЗ - банк вопросов и заданий в тестовой форме, С.З. – ситуационная задача.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

| № | Наименование практического занятия | Объем, час. |
|----|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | 4 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | 4 |
| 3 | Типология организационных конфликтов | 4 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | 4 |
| 5 | Управление организационными конфликтами | 4 |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | 4 |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | 4 |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | 4 |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | 4 |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | 2 |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | 2 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | 2 |
| | Итого: | 42 |

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

| № раздела (темы) | Наименование раздела (темы) дисциплины | Срок выполнения | Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час. |
|------------------|--|-----------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | 1 неделя | 2 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | 2 неделя | 2 |
| 3 | Типология организационных конфликтов | 3 неделя | 2 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | 4 неделя | 2 |
| 5 | Управление организационными конфликтами | 5-6 недели | 2 |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | 7-8 недели | 2 |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | 9-10 недели | 2 |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | 11-12 недели | 2 |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | 13 неделя | 2 |

| | | | |
|--------|--|---------------|-------|
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | 14 неделя | 2 |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | 15 -16 неделя | 1 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | 17-18 неделя | 1,85 |
| Итого: | | | 22,85 |

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;

- темы рефератов;

- 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

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое

использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций.

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

| № | Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час. |
|--------|---|---|-------------|
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | Лекция-визуализация | 4 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | Лекция с разбором конкретных ситуаций | 4 |
| 3 | Типология организационных конфликтов | Метод анализа конкретных ситуаций | 4 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | Решение ситуативных задач | 4 |
| Итого: | | | 16 |

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический 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 профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

- 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, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов 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 основной профессиональной образовательной программы

| Код и наименование компетенции | Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция | | |
|--|--|--|--|
| | начальный | основной | завершающий |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-2 - способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия | Общая конфликтология | | Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов. Анализ и экспертиза конфликта Учебная проектно-технологическая практика |
| | Высшая математика. Информатика | Возрастная конфликтология. Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом. Организационная конфликтология. Психодиагностика конфликтности личности и группы. Учебно-ознакомительная практика | |
| ОПК-3 - способен разрабатывать программы, | Общая конфликтология | | Управление проектами и программами в |

| | | | |
|--|---|--|--|
| снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия | Психология безопасности. Профессиональная этика конфликтолога. Социальная психология. Психофизиология профессиональной деятельности. | Возрастная конфликтология. Технологии урегулирования конфликтов. Межкультурное взаимодействие в современном мире. Организационная конфликтология. Психология агрессии. Учебно-ознакомительная практика. | деятельности конфликтолога. Организационное и конфликтологическое консультирование. |
| ОПК-7 - способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений | Общая конфликтология | | |
| | Профессиональная этика конфликтолога | Организационная конфликтология. Технологии урегулирования конфликтов. Организационное и конфликтологическое консультирование. Учебно-ознакомительная практика. | |

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

| Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенции (индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|---|--|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень («хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ОПК-2/ основной | ОПК-2.1 - анализирует конфликтные ситуации с применением различных | Знать: основные методы анализа конфликтных ситуаций с применением | Знать: методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных | Знать: все методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | <p>методологических подходов и научных концепций</p> | <p>различных методологических подходов и научных концепций. Уметь: анализировать основные конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций. Владеть: способностью анализировать основные конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> | <p>методологических подходов и научных концепций. Уметь: анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций. Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> | <p>методологических подходов и научных концепций. Уметь: анализировать все конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций. Владеть: способностью анализировать все конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> |
| | <p>ОПК-2.2 - использует основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p> | <p>Знать: основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия. Уметь: использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах</p> | <p>Знать: методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия. Уметь: использовать методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия. Владеть: способностью использовать методы, способы</p> | <p>Знать: все методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия. Уметь: использовать все методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия. Владеть: способностью использовать все методы, способы</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| | | <p>взаимодействи я.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> | <p>и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> | <p>и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> |
| | <p>ОПК-2.3 - подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> | <p>Знать: основные методы систематизации и материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать основные материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать основные материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале</p> | <p>Знать: методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале</p> | <p>Знать: все методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать все материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать все материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале</p> |

| | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|
| | | ситуации и субъектов взаимодействия | | |
| ОПК-3/ основной | ОПК- 3.1 – выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы | <p>Знать: основные объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать основные объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать основные объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и</p> | <p>Знать: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> | <p>Знать: все объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать все объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать все объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы. | | |
| | ОПК- 3.2 – использует основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия | <p>Знать: основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>Знать: теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать теоретико-методологическ</p> | <p>Знать: все теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать все теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать все теоретико-методологическ</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>я.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>ие принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>ие принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> |
| | <p>ОПК- 3.3 – определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах</p> | <p>Знать: основные методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать основные рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать основные</p> | <p>Знать: методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать все</p> | <p>Знать: все методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать все рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать все рекомендации и</p> |

| | | | | |
|------------------|---|---|--|--|
| | | рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах | сти | мероприятия по снижению конфликтности |
| ОПК-7 / основной | ОПК-7.1 - определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия | <p>Знать: основные технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять основные технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять основные технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия</p> | <p>Знать: технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия</p> | <p>Знать: все технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять все технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять все технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | <p>ОПК-7.2 - определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия</p> | <p>Знать: основные границы своей профессиональной компетентности и в ситуациях профессионального взаимодействия. Уметь: определять основные границы своей профессиональной компетентности и в ситуациях профессионального взаимодействия. Владеть: способностью определять основные границы своей профессиональной компетентности и в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> | <p>Знать: границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Уметь: определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Владеть: способностью определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> | <p>Знать: все границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Уметь: определять все границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Владеть: способностью определять все границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> |
| | <p>ОПК- 7.3 - выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур</p> | <p>Знать: основную информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур. Уметь: выбирать основные профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> | <p>Знать: информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур. Уметь: выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> | <p>Знать: всю информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур. Уметь: выбирать все профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | ых политик и процедур. Владеть: способностью выбирать основные профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур. | Владеть: способностью выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур. | Владеть: способностью выбирать все профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур. |
|--|--|--|---|---|

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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

| № п\п | Раздел (тема) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|---|---|--------------------------------------|---------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1. | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №1, СРС | БТЗ | № 1-15 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 1 | |
| 2. | Предмет и объект организационной конфликтологии | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №2, СРС | БТЗ | № 16-30 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 2 | |
| 3 | Типология организационных конфликтов | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №3, СРС | БТЗ | № 31-45 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 3 | |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №4, СРС | БТЗ | № 46-60 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 4 | |
| 5 | Управление организационным | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое | БТЗ | № 61-75 | Согласно табл. 7.2 |

| | | | | | | |
|----|--|---------------------|--|-------------------------|-----------|--------------------|
| | и конфликтами | | е занятие №5, СРС | Ситуационная задача | № 5 | |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №6, СРС | БТЗ | № 76-90 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 6 | |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №7, СРС | БТЗ | № 91-105 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 7 | |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №8, СРС | БТЗ | № 106-120 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 8 | |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №9, СРС | БТЗ | № 121-135 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 9 | |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие № 10, СРС | БТЗ | № 136-150 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 10 | |
| 11 | Переговорные технологии управления организационным и конфликтами | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие № 11, СРС | Темы рефератов | №1 - 30 | Согласно табл. 7.2 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие № 12, СРС | Вопросы для коллоквиума | № 1 - 40 | Согласно табл. 7.2 |

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий:

Тема № 6 «Методы управления конфликтами в организации»

1. Какие из перечисленных процессов регулируют нашу деятельность и поведение:

1. воля
2. память
3. мышление
4. эмоции.

2. Адаптация -...

1. приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента

3. Социальная адаптация-...

1. это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; это результат этого процесса.
2. неумение общаться с людьми.
3. эмоции, чувства.

4. Общение-...

1. сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.
2. профессиональная деятельность.
3. неумение разговаривать с людьми.

5. Структура общения: ...

1. коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.
2. память, мышление.
3. восприятие, внимание.

Темы рефератов по теме № 10 «Групповые конфликты, их типы и психологические особенности».

1. Групповые конфликты.
2. Социальное взаимодействие в команде.
3. Коммуникационные технологии при устном и письменном общении.
4. Развитие лидерских качеств.
5. Нормы и правила командной работы, особенности личной ответственности за общий результат.

Пример вопросов для коллоквиума по теме № 6 «Управление организационными конфликтами»

1. Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта.
2. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов.
3. Модель управления конфликтами У. Мастенбука.
4. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации

Ситуационная задача

Представьте, что вы работаете конфликтологом в администрации Курской области. В вашем отделе работает Петров В.И. Он ответственный и дисциплинированный сотрудник. В то же время он человек очень подозрительный, обидчивый и мнительный, ему все время кажется, что другие ущемляют его интересы, поступают по отношению к нему несправедливо. Из-за этого у него часто возникают конфликты с коллегами и руководством. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вести себя с таким человеком, чтобы общение с ним было более конструктивным? Определите акцентуацию характера Петрова В.И. Какая стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

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 зачета. Зачет проводится в виде бланкового 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 (или опыт деятельности) 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.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:

Валидность – это...:

- А) способность методики к точному измерению изучаемого свойства личности;
- Б) устойчивость показателей, получаемых с помощью данной методики;
- В) пригодность методики для оценки именно того качества, для исследования которого она предназначена.

2. Задание в открытой форме:

Убеждение – это

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Творчество – _____, результатом которой является создание _____ материальных и духовных ценностей. Оно предполагает наличие у личности _____, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью.

А. новых.

Б. деятельность.

В. способностей.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

| | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Когнитивная психология – | А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности. |
| 2. Фрустрация – | Б. способ группового решения проблемных задач, основанный на методе свободного ассоциирования, с целью получения максимально возможного количества новых идей и поиска правильного решения |
| 3. Методы коллективного творчества: | В. психическое состояние человека, вызываемое объективными непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи. |
| 4. Мозговой штурм – | Г. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком. |

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г.

1 -

2 -

3 -

4 -

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом в Юго-Западном государственном университете. Вы участвуете в проведении научно - практической конференции. Ваш

начальник поручил Вам подготовить доклад «Методы и способы развития коммуникативных способностей». Напишите конспект доклада. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение этой проблемы? Какие существуют практические психологические рекомендации для развития коммуникативных способностей? Приведите примеры развития коммуникативных способностей у выдающихся социологов, психологов.

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 02.016–2018 Обально-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 успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|---|-------------------|--|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| Практическое занятие № 1. БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена. | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 2 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 3 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | | Ситуационная задача не решена | | успешно решена |
| Практическое занятие № 4 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 5 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 6 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 7 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 3 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 8 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 3 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 9 . БТЗ и ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 3 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 10. Деловая игра. | 2 | Неудовлетворительное выполнение задания деловой игры | 3 | Отличное выполнение задания деловой игры |
| Практическое занятие № 11. Реферат | 2 | Неудовлетворительное выполнение реферата | 2 | Отличное выполнение реферата и его успешная защита |
| Практическое занятие № 12. Коллоквиум. | 1 | Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума | 2 | Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума |

| СРС | 1 | Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50% | 2 | Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50% |
|--------------|----|---|-----|---|
| Итого: | 24 | | 48 | |
| Посещаемость | 0 | | 16 | |
| Зачет | 0 | | 36 | |
| Итого: | 24 | | 100 | |

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме 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,
- решениекомпетентно - 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. Решетникова, К. В. Организационная конфликтология : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080500 "Менеджмент" / К. В. Решетникова ; Гос. ун-т Высшая школа экономики, Факультет менеджмента, Кафедра управления человеческими ресурсами. - Москва : Инфра-М, 2015. - 175 с. : табл. - Текст : непосредственный.

2. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва :Юнити, 2015. – 287 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте

Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 319 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования : учебное пособие / М. И. Алдошина. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 260 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях: [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. - 304 с. – Текст : непосредственный.

7. Беленцов, С. И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. – Курск: ЮЗГУ, 2014. - 187 с. – Текст : непосредственный.

8. Беленцов, С. И. Конфликтология: учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с. – Текст : электронный.

10. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с. – Текст : непосредственный.

11. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с.– Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационная конфликтология : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для очной и очно заочной формы обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. В. Чернышова. – Курск, 2021. – 36 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:
Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета
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

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Перечень информационных технологий

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;
14. 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://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки рефератов, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий осуществляется текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

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. При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

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. 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.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия. При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к экзамену* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

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 ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеочамера ФлешPanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 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).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

| Номер изменений | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|-----------------|----------------|------------|----------------|-------|---------------|------|--|
| | изменных | замененных | аннулированных | новых | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

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 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная конфликтология
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты
и управление персоналом»
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курс – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от ... 25.06. 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1 31.08. 2021 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

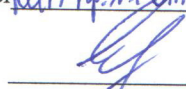
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
доц. кандидат психологических наук
Разработчики программы:
доцент кафедры КиП
/ Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина

 О.В. Чернышова
 В.Г. Макаровская

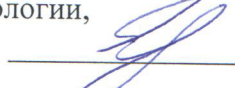
Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры КиП пр. № 1 от 30.08.23 г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2022 г., на заседании кафедры КиП пр. № 1 от 30.08.2022 г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

_____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук

_____ Е.А. Никитина

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

1.1 Цель дисциплины

Формирование целостного представления о природе конфликтов в организации и методах управления конфликтами.

1.2 Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом организационной конфликтологии, изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

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

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---------------------------------|---|--|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |

| | | | |
|-------|--|---|---|
| ОПК-2 | способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия | ОПК-2.1 - анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций | <p>Знать: методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Уметь: анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> |
| | | ОПК-2.2 - использует основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия | <p>Знать: основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> |

| | | | |
|-------|---|--|--|
| | | <p>ОПК-2.3 - подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> | <p>Знать: методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> |
| ОПК-3 | <p>способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>ОПК- 3.1 – выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы</p> | <p>Знать: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>ОПК- 3.2 – Использует основные теоретико- методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>Знать: теоретико- методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные теоретико- методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> |
| | | <p>ОПК- 3.3 – определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах</p> | <p>Знать: методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах</p> |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| ОПК-7 | способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений | ОПК-7.1 - определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия | <p>Знать: технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия</p> |
| | | ОПК-7.2 - определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия | <p>Знать: границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> |
| | | ОПК- 7.3 - выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур | <p>Знать: информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур.</p> <p>Уметь: выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> <p>Владеть: способностью выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p> |

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Организационная конфликтология» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

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 4 зачетных единиц (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

| | |
|---|------------------|
| Виды учебной работы | Всего, часов |
| Общая трудоемкость дисциплины | 144 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 91,15 |
| в том числе: | |
| лекции | 36 |
| лабораторные занятия | 0 |
| практические занятия | 54 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 25,85 |
| Контроль (подготовка к экзамену) | 27 |
| Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР) | 1,15 |
| в том числе: | |
| зачет | не предусмотрен |
| зачет с оценкой | не предусмотрен |
| курсовая работа (проект) | не предусмотрена |
| экзамен (включая консультацию перед экзаменом) | 1,15 |

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. | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф. Тейлор, А. Файоль), школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. МакГрегор), школа социальных систем (Ч. Бернанд и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М. Крозье, Г. Щедровицкий). |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт». |
| 3 | Типология организационных конфликтов | Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н. Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М. Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В. Гришиной. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации: |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С. Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации. |
| 5 | Управление организационным и конфликтами | Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации. |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | Методы управления конфликтами в организации. Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф. Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство. Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р. Акофф и Ф. Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения. Управление в постконфликтной стадии. |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: диагностика организационных противоречий, обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. |

| | | |
|----|--|--|
| | | Конфликтологическая компетентность менеджера. |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания. Теоретические аспекты внутриличностного конфликта в психодинамическом подходе |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах. Системная концепция конфликтов в группах. Принципы исследования конфликтов. Методы изучения конфликта в группах. Конфликт как тип трудных ситуаций. Причины конфликтов. Функции конфликтов в группах |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности. Понятие и общая характеристика групповых конфликтов. Классификация видов групповых конфликтов. Разновидности групповых конфликтов в организации |
| 11 | Переговорные технологии управления организационным и конфликтами | Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Переговорные техники. |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования. Стратегия ухода от конфликта. Стратегия приспособления. Применение силы более сильной стороной. Компромисс. Окончательное разрешение конфликта |

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | Учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра). | Компетенции |
|-------|---|-------------------|--------|-------|-------------------------------|---|---------------------------|
| | | Лек, час. | № лаб. | № пр. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | 4 | - | 1 | У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1 | Т.З. 1. С.3.1 1 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 2 | Предмет и объект организационной | 4 | - | 2 | У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1 | Т.З. 2. С.3.2 2 неделя | ОПК-2, ОПК-3, |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|----|--|--------------------------------|---------------------------|
| | конфликтологии | | | | | | ОПК-7 |
| 3 | Типология организационных конфликтов | 4 | - | 3 | У-1, У-2, У-6, МУ-1 | Т.3.3. С.3.3 3 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | 4 | - | 4 | У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1 | Т.3.4. С.3.4 4 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 5 | Управление организационными конфликтами | 4 | - | 5 | У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1 | Т.3.5. С.3.5 5 -6 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | 4 | - | 6 | У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1 | Т.3.6. С.3.6 7-8 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | 2 | - | 7 | У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1, МУ-2 | Т.3.7. С.3.7 9-10 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | 2 | - | 8 | У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1 | Т.3.8. С.3.8 11-12 недели | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | 2 | - | 9 | У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, У-12, МУ-1 | Т.3.9. С.3.9 13-14 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | 2 | - | 10 | У-1, У-2, У-6, МУ-1 | Т.3.10. С.3.10 15-16 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | 2 | - | 11 | У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1 | Р. 17 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | 2 | - | 12 | У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1 | Коллоквиум 18 неделя | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 |

Т.3- тестовое задание, С.3. – ситуационная задача.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

| № | Наименование практического занятия | Объем, час. |
|----|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | 4 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | 4 |
| 3 | Типология организационных конфликтов | 4 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | 4 |
| 5 | Управление организационными конфликтами | 4 |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | 4 |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | 4 |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | 4 |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | 4 |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | 6 |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | 6 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | 6 |
| | Итого: | 54 |

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

| № раздела (темы) | Наименование раздела (темы) дисциплины | Срок выполнения | Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час. |
|------------------|--|-----------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | 1 неделя | 2 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | 2 неделя | 2 |
| 3 | Типология организационных конфликтов | 3 неделя | 2 |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | 4 неделя | 2 |
| 5 | Управление организационными конфликтами | 5-6 недели | 2 |
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | 7-8 недели | 2 |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | 9-10 недели | 2 |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | 11-12 недели | 2 |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | 13 неделя | 2 |

| | | | |
|--------|--|---------------|-------|
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | 14 неделя | 2 |
| 11 | Переговорные технологии управления организационными конфликтами | 15 -16 неделя | 2 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | 17-18 неделя | 3,85 |
| Итого: | | | 25,85 |

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;

- темы рефератов;

- 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

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

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

| № | Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час. |
|--------|---|---|-------------|
| 1 | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | Лекция-визуализация | 4 |
| 2 | Предмет и объект организационной конфликтологии | Лекция с разбором конкретных ситуаций | 4 |
| Итого: | | | 8 |

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический 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 профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– 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, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов 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 – качества, 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 основной профессиональной образовательной программы

| Код и наименование компетенции | Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция | | |
|--|--|--|--|
| | начальный | основной | завершающий |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-2 - способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия | Общая конфликтология | | Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов. Анализ и экспертиза конфликта Учебная проектно-технологическая практика |
| | Высшая математика. Информатика | Возрастная конфликтология. Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом. Организационная конфликтология. Психодиагностика конфликтности личности и группы. Учебно-ознакомительная практика | |
| ОПК-3 - способен разрабатывать программы, | Общая конфликтология | | Управление проектами и программами в |

| | | | |
|--|---|--|--|
| снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия | Психология безопасности. Профессиональная этика конфликтолога. Социальная психология. Психофизиология профессиональной деятельности. | Возрастная конфликтология. Технологии урегулирования конфликтов. Межкультурное взаимодействие в современном мире. Организационная конфликтология. Психология агрессии. Учебно-ознакомительная практика. | деятельности конфликтолога. Организационное и конфликтологическое консультирование. |
| ОПК-7 - способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений | Общая конфликтология | | |
| | Профессиональная этика конфликтолога | Организационная конфликтология. Технологии урегулирования конфликтов. Организационное и конфликтологическое консультирование. Учебно-ознакомительная практика. | |

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

| Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|---|--|--|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень («хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ОПК-2/ основной | ОПК-2.1 - анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций | Знать: основные методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных методологических подходов и научных концепций. Уметь: | Знать: методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных методологических подходов и научных концепций. Уметь: | Знать: все методы анализа конфликтных ситуаций с применением различных методологических подходов и научных концепций. Уметь: |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>анализировать основные конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Владеть: способностью анализировать основные конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> | <p>анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> | <p>анализировать все конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Владеть: способностью анализировать все конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> |
| | <p>ОПК-2.2 - использует основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p> | <p>Знать: основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> | <p>Знать: методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах</p> | <p>Знать: все методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать все методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать все методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах</p> |

| | | | | |
|--------------------|---|--|---|---|
| | | | взаимодействия. | взаимодействия. |
| | ОПК-2.3 - подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия | <p>Знать: основные методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать основные материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать основные материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> | <p>Знать: методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> | <p>Знать: все методы систематизации материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Уметь: подбирать и систематизировать все материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью подбирать и систематизировать все материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> |
| ОПК-3/ основной | ОПК- 3.1 – выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы | <p>Знать: основные объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать основные</p> | <p>Знать: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и</p> | <p>Знать: все объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Уметь: выявлять и</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <p>объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать основные объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> | <p>анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> | <p>анализировать все объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Владеть: способностью выявлять и анализировать все объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> |
| <p>ОПК- 3.2 – использует основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>Знать: основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать основные теоретико-методологические</p> | <p>Знать: теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать</p> | <p>Знать: все теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> | <p>все теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью использовать все теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p> |
| <p>ОПК- 3.3 – определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах</p> | <p>Знать: основные методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать основные рекомендации и мероприятия по</p> | <p>Знать: методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать рекомендации и</p> | <p>Знать: все методы разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтности в социальных сообществах.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать</p> |

| | | | | |
|------------------|---|--|---|---|
| | | <p>снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать основные рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах</p> | <p>мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности</p> | <p>все рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.</p> <p>Владеть: способностью определять и разрабатывать все рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности</p> |
| ОПК-7 / основной | ОПК-7.1 - определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия | <p>Знать: основные технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять основные технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять основные технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-</p> | <p>Знать: технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-</p> | <p>Знать: все технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Уметь: определять все технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия.</p> <p>Владеть: способностью определять все технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | | партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия | отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия | отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия |
| | ОПК-7.2 - определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия | Знать: основные границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Уметь: определять основные границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Владеть: способностью определять основные границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. | Знать: границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Уметь: определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Владеть: способностью определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. | Знать: все границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Уметь: определять все границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Владеть: способностью определять все границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. |
| | ОПК- 7.3 - выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур | Знать: основную информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур. Уметь: выбирать основные профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур. | Знать: информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур. Уметь: выбирать профессиональные действия с учетом организационных | Знать: всю информацию о профессиональных действиях с учетом организационных политик и процедур. Уметь: выбирать все профессиональные действия с учетом организационных |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Владеть: способностью выбирать основные профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур. | х политик и процедур. Владеть: способностью выбирать профессиональн ые действия с учетом организационны х политик и процедур. | х политик и процедур. Владеть: способностью выбирать все профессиональн ые действия с учетом организационны х политик и процедур. |
|--|--|--|--|--|

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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

| № п\п | Раздел (тема) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|---|---|--------------------------------------|---------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1. | Организационная конфликтология как междисциплинарная область знаний | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №1, СРС | БТЗ | № 1-15 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 1 | |
| 2. | Предмет и объект организационной конфликтологии | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №2, СРС | БТЗ | № 16-30 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 2 | |
| 3 | Типология организационных конфликтов | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №3, СРС | БТЗ | № 31-45 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 3 | |
| 4 | Диагностика организационных конфликтов | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №4, СРС | БТЗ | № 46-60 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 4 | |
| 5 | Управление организационным и конфликтами | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №5, | БТЗ | № 61-75 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 5 | |

| | | | СРС | | | |
|----|--|---------------------|--|-------------------------|-----------|--------------------|
| 6 | Методы управления конфликтами в организации | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №6, СРС | БТЗ | № 76-90 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 6 | |
| 7 | Социально-психологические методы управления конфликтами в организации | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №7, СРС | БТЗ | № 91-105 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 7 | |
| 8 | Особенности внутриличностных конфликтов и динамика их протекания | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №8, СРС | БТЗ | № 106-120 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 8 | |
| 9 | Исследования зарубежных и отечественных ученых, направленные на изучение психологических особенностей конфликтов в группах | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие №9, СРС | БТЗ | № 121-135 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 9 | |
| 10 | Групповые конфликты, их типы и психологические особенности | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие № 10, СРС | БТЗ | № 136-150 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 10 | |
| 11 | Переговорные технологии управления организационным и конфликтами | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие № 11, СРС | Темы рефератов | №1 - 30 | Согласно табл. 7.2 |
| 12 | Особенности предупреждения и преодоления конфликта: стратегии реагирования | ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7 | Лекции, практическое занятие № 12, СРС | Вопросы для коллоквиума | № 1 - 40 | Согласно табл. 7.2 |

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий:

Тема № 6 «Методы управления конфликтами в организации»

1. Какие из перечисленных процессов регулируют нашу деятельность и поведение:

1. воля
2. память
3. мышление
4. эмоции.

2. Адаптация -...

1. приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента

3. Социальная адаптация-...

1. это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; это результат этого процесса.
2. неумение общаться с людьми.
3. эмоции, чувства.

4. Общение-...

1. сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.
2. профессиональная деятельность.
3. неумение разговаривать с людьми.

5. Структура общения: ...

1. коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.
2. память, мышление.
3. восприятие, внимание.

Темы рефератов по теме № 10 «Групповые конфликты, их типы и психологические особенности».

1. Групповые конфликты.
2. Социальное взаимодействие в команде.
3. Коммуникационные технологии при устном и письменном общении.
4. Развитие лидерских качеств.
5. Нормы и правила командной работы, особенности личной ответственности за общий результат.

Пример вопросов для коллоквиума по теме № 6 «Управление организационными конфликтами»

1. Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта.
2. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов.
3. Модель управления конфликтами У. Мастенбука.
4. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации

Ситуационная задача

Представьте, что вы работаете конфликтологом в администрации Курской области. В вашем отделе работает Петров В.И. Он ответственный и дисциплинированный сотрудник. В то же время он человек очень подозрительный, обидчивый и мнительный, ему все время кажется, что другие ущемляют его интересы, поступают по отношению к нему несправедливо. Из-за этого у него часто возникают конфликты с коллегами и руководством. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вести себя с таким человеком, чтобы общение с ним было более конструктивным? Определите акцентуацию характера Петрова В.И. Какая стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

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 зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы из 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 (или опыт деятельности) 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.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:

Валидность – это...:

- А) способность методики к точному измерению изучаемого свойства личности;
- Б) устойчивость показателей, получаемых с помощью данной методики;
- В) пригодность методики для оценки именно того качества, для исследования которого она предназначена.

2. Задание в открытой форме:

Убеждение – это

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Творчество – _____, результатом которой является создание _____ материальных и духовных ценностей. Оно предполагает наличие у личности _____, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью.

А. новых.

Б. деятельность.

В. способностей.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

| | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Когнитивная психология – | А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности. |
| 2. Фрустрация – | Б. способ группового решения проблемных задач, основанный на методе свободного ассоциирования, с целью получения максимально возможного количества новых идей и поиска правильного решения |
| 3. Методы коллективного творчества: | В. психическое состояние человека, вызываемое объективными непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи. |
| 4. Мозговой штурм – | Г. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком. |

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г.

1 -

2 -

3 -

4 -

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом в Юго-Западном государственном университете. Вы участвуете в проведении научно - практической конференции. Ваш

начальник поручил Вам подготовить доклад «Методы и способы развития коммуникативных способностей». Напишите конспект доклада. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение этой проблемы? Какие существуют практические психологические рекомендации для развития коммуникативных способностей? Приведите примеры развития коммуникативных способностей у выдающихся социологов, психологов.

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 02.016–2018 Обально-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 успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|--|------------------|---|-------------------|--|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| Практическое занятие № 1. БТЗ и ситуационная задача. | 0 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена. | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 2. Тестовое задание и ситуационная задача. | 0 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 5 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |

| | | | | |
|---|---|---|-----|--|
| ситуационная задача. | | от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | | задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие № 10. Деловая игра. | 0 | Неудовлетворительное выполнение задания деловой игры | 3 | Отличное выполнение задания деловой игры |
| Практическое занятие № 11. Реферат | 0 | Неудовлетворительное выполнение реферата | 2 | Отличное выполнение реферата и его успешная защита |
| Практическое занятие № 12. Коллоквиум. | 0 | Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума | 2 | Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума |
| СРС | 0 | Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50% | 2 | Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50% |
| Итого: | 0 | | 36 | |
| Посещаемость | 0 | | 14 | |
| Зачет | 0 | | 60 | |
| Итого: | 0 | | 100 | |

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме 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 компетентно - ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1. Решетникова, К.В.
Организационная конфликтология : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080500 "Менеджмент" / К. В. Решетникова ; Гос. ун-т Высшая школа экономики, Факультет менеджмента, Кафедра управления человеческими ресурсами. - Москва : Инфра-М, 2015. - 175 с. : табл. - (Высшее образование). - Библиография: с. 158-172. - ISBN 978-5-16-003512-3 : 318.54 р.
2. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
4. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 319 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования : учебное пособие / М. И. Алдошина. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 260 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. - 304 с. – Текст : непосредственный.
7. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. – Курск : ЮЗГУ, 2014. - 187 с. – Текст : непосредственный.
8. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом»,

«Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с. – Текст : электронный.

10. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с. – Текст : непосредственный.

11. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационная конфликтология : [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Электрон. текстовые дан. (434 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 37 с. - Б. ц.
2. Организационная конфликтология : [Электронный ресурс] : 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. Н. А. Шаталова. - Электрон. текстовые дан. (432 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 36 с. - Б. ц.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:
Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

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

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.

6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Перечень информационных технологий

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 ММРП»
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;
14. 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://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки рефератов, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий осуществляется текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

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. При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

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. 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.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия. При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

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 ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеочамера ФлешPanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 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

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |