

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

_____ Иванов А.Г.
подпись

« _____ » _____ 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА
КОНФЛИКТОВ В ДОУ (Б.1.В.ДВ.3.1)

индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

Направление подготовки/специальность

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) Детская практическая психология и педагогика
наименование направленности (профиля)

Форма обучения _____ бакалавриат _____
(очная-заочная)

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины *Психологическая профилактика конфликтов в ДОУ*

составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (профиль)

44.03.02 Психолого-педагогическое образование «Детская практическая психология и педагогика»

Программу составили: Рослякова Н.И.

Заведующий кафедрой (разработчик) Рослякова Надежда Ивановна

« ____ » _____ 2016г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей)

«29» августа 2016 г. протокол № 1

Заведующий кафедрой (выпускающей) _____ Н.И. Рослякова

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета

31 августа 2016г, протокол № 1 .

Председатель УМК факультета _____ В.М.Гребенникова

Эксперт(ы):

_____ Шевцова Л.И., заведующая МБДОУ «Центр детский сад № 231»
_____ Сажина Н.М., д.п.н., профессор

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

изучения дисциплины «Психологическая профилактика конфликтов в ДОУ» является формирование у студентов целостного представления о природе конфликтов и способах их регулирования, а также умения адаптировать приобретённые знания к будущей профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

- познакомить студентов со специальными знаниями в рамках многоаспектных конфликтологических теорий;
- сформировать у студентов умения самостоятельно систематизировать и анализировать причины возникновения конфликтов;
- сформировать у учащихся основы понимания механизмов управления конфликтами, усвоения навыков процедур их регулирования;
- развивать психологическую готовность и умение ориентироваться в особенностях конфликтных процессов в современных условиях;

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психологическая профилактика конфликтов в ДОУ» (Б.1.В.ДВ.3.1) относится к базовой части профессионального цикла. Изучение этой дисциплины должно осуществляться параллельно с освоением таких дисциплин, как «Воспитание ребенка раннего возраста», «Педагогическая психология», «Социальная психология», «Психология детей младшего возраста».

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

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью принимать участие в междисциплинарном и межведомственном взаимодействии специалистов в решении профессиональных задач (ОПК-10);
- способностью к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий (ПК-24);
- способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития детей (ПК-26).

В результате изучения дисциплины выпускник должен *знать*: об основах методологии и общей теории конфликтологии, об основных законах и принципах формирования и развития социального конфликта, механизмах социальных процессов, социальных изменений;

В результате изучения дисциплины выпускник должен *уметь*: использовать концептуальное знание в анализе конфликтных ситуаций в социальной жизни общества, в социальных институтах, в том числе и в образовательной среде, определять собственный стиль поведения в конфликтах, предупреждать конфликты в межличностном общении, использовать приемы психологической защиты в общении с конфликтными людьми, выступать в роли посредника при регулировании и разрешении конфликтов, предупреждать возникновение конфликтных ситуаций.

В результате изучения дисциплины выпускник должен *владеть*: навыками разрешения и управления конфликтами в дошкольном образовательном учреждении.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *профессиональных компетенций (ПК)*

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-10	способностью принимать участие в междисциплинарном и межведомственном взаимодействии специалистов в решении профессиональных задач	об основах методологии и общей теории конфликтологии,	использовать концептуально е знание в анализе конфликтных ситуаций в социальной жизни общества,	навыками разрешения и управления конфликтами в дошкольном образовательном учреждении.
2	ПК-24	способностью к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий	об основных законах и принципах формирования и развития социального конфликта, механизмах социальных процессов, социальных изменений	определять собственный стиль поведения в конфликтах, предупреждать конфликты в межличностном общении	
3.	ПК-26	способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития детей			

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего	Семестры
--------------------	-------	----------

	часов	5			
Аудиторные занятия (всего)		36	36	-/-	
В том числе:					
Занятия лекционного типа		14	14	-/-	
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)		18	18	-/-	
Самостоятельная работа (всего)		36	36	-/-	
В том числе:					
<i>КСР</i>		4	4	-/-	
Вид промежуточной аттестации экзамен				-/-	
контроль		36	36		
Общая трудоемкость	час	108	108	—	
	зач. ед.	3	3	—	

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОЗО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
Аудиторные занятия (всего)	12	12	-/-		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4	-/-		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	8	8	-/-		
Самостоятельная работа (всего)	87	87	-/-		
В том числе:					
Вид промежуточной аттестации экзамен			-/-		
контроль	9	9			
Общая трудоемкость	час	108	108	—	
	зач. ед.	3	3	—	

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (для студентов ОФО)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов						
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа		
			Л	ПЗ	контроль	ксп		
1	2	3	4	5			7	
1.	Модуль 1. Общая теория конфликта	34	4	6	12			12
2.	Модуль 2. Психология конфликта	38	6	6	12	2		12
3.	Модуль 3. Социология конфликта	36	4	6	12	2		12
	<i>Итого по дисциплине:</i>	108	14	18	36	4		36

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Модуль 1 Общая теория конфликта.	Характеристика конфликта как социального феномена Исторические условия возникновения конфликтологии. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Предмет конфликтологии. Задачи и методы конфликтологии. Теоретико-методологические основы конфликтологии. Конфликтология в системе наук. Современные проблемы развития конфликтологии. Понятие конфликта, его сущность и структура. Теории механизмов возникновения конфликтов. Технологии управления конфликтами. Зависимость конфликта от конфликтогенов. Основное содержание управления конфликтом:	Опрос, тест

		<p>прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение. Динамика конфликта и содержание управления им. Источники прогнозирования конфликта. Пути предупреждения конфликта. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта.</p>	
2.	<p>Модуль 2. Психология конфликта</p>	<p>Теории поведения личности в конфликте. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика. Стратегии поведения личности в конфликте. Двухмерная модель Томаса-Килмена стратегии поведения в конфликте. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характеров: К. Леонгард, А. Е. Личко и др. Конфликтная личность демонстративного и ригидного типа. Конфликтная личность неуправляемого и сверхточного типа. Конфликтная личность «бесконфликтного» типа. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Понятие технологий эффективного общения и их разновидности. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте. Достижение взаимопонимания, конструктивного взаимодействия и эмпатии в общении. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов. Переговорный процесс, его функции и основное содержание. Модели поведения партнеров в переговорном процессе («Избегающий», «Уступающий», «Отрицающий», «Наступающий»). Технологии общения в переговорном процессе. Технологии управления эмоциями в переговорном процессе. Типы стратегий: «выигрыш-выигрыш», «проигрыш-выигрыш», «проигрыш-проигрыш», «выигрыш-выигрыш». Тактики переговоров: «видимое сотрудничество», «дезориентация</p>	<p>Собеседование, Эссе</p>

		партнера», «провокация чувства жалости у партнера», «ультимативная тактика», «лабиринт резервами уступок». Тактические приемы: «закрытая дверь», «визирование», «внешняя опасность» и др.	
3.	Модуль 3. Социология конфликта	<i>Внутриличностные и межличностные конфликты.</i> Понятие внутриличностного конфликта и его особенности. Формы проявления внутриличностных конфликтов и их симптомы: неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализм. Способы разрешения внутриличностных конфликтов и их содержание: компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение, коррекция. Межличностные конфликты. Понятие межличностного конфликта и его структура. Социальные конфликты как конфликты в сфере всех общественных отношений (экономических, политических, социальных, идеологических, правовых, нравственных и этических). Классификация социальных конфликтов и их характеристика. Экономические конфликты. Политические конфликты. Конфликты в социальной сфере. Идеологические конфликты. Конфликты в сфере морали и права. Конфликты в сфере искусства. Война как самый острый социальный конфликт. Основные пути разрешения социальных конфликтов. Конфликты в организации.	Опрос, тест

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Модуль 1.	<i>Характеристика конфликта как</i>	опрос

	<p>Общая теория конфликта</p>	<p><i>социального феномена</i> Содержание занятия: 1. Исторические условия возникновения конфликтологии. 2. Предмет конфликтологии. Задачи и методы конфликтологии. 3. Теоретико-методологические основы конфликтологии. 4. Конфликтология в системе наук. 5.Современные проблемы развития конфликтологии. 6. Понятие конфликта, его сущность и структура. Необходимые и достаточные условия возникновения конфликта. Теории механизмов возникновения конфликтов. Формулы конфликта Содержание занятия: Зависимость конфликта от конфликтогенов. Закон эскалации конфликтов (формула А). Зависимость конфликта от конфликтной ситуации и инцидента (формула Б). Зависимость конфликта от двух и более конфликтных ситуаций (формула В). Конфликты и транзактный анализ. Понятие транзакции и их типы. Основные поведенческие характеристики Родителя, Взрослого, Ребенка. Алгоритм транзактного анализа.</p>	
2	<p>Модуль 2. Психология конфликта</p>	<p><i>Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте</i> Понятие технологий эффективного общения и их разновидности. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте. Достижение взаимопонимания, конструктивного взаимодействия и эмпатии в общении. Понятие технологий рационального поведения в конфликте. Правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов Содержание занятия: Переговорный процесс, его функции и основное содержание. Модели поведения партнеров в переговорном процессе («Избегающий», «Уступающий», «Отрицающий», «Наступающий»).</p>	реферат,тест

		<p>Технологии общения в переговорном процессе. Технологии управления эмоциями в переговорном процессе. Правила самоконтроля эмоций (эмоциональная выдержка; рационализация эмоций и поддержание высокой самооценки) и их применение в переговорном процессе. Тактики переговоров: «видимое сотрудничество», «дезориентация партнера», «провокация чувства жалости у партнера», «ультимативная тактика», «лавирование резервами уступок». Тактические приемы: «закрытая дверь», «визирование», «внешняя опасность» и др.</p>	
3	<p>Модуль 3. Социология конфликта</p>	<p><i>Внутриличностные и межличностные конфликты</i> <i>Содержание занятия:</i> Понятие внутриличностного конфликта и его особенности. Внутриличностный конфликт и борьба мотивов. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов. Межличностные конфликты. Понятие межличностного конфликта и его структура. Основные подходы в изучении межличностных конфликтов. Классификация межличностных конфликтов. Межличностные конфликты и межличностные отношения. <i>Групповые конфликты</i> Понятие групповых конфликтов и их структура. Классификация групповых конфликтов. Конфликт типа «личность-группа» и его особенности. Конфликт между лидером и группой; конфликт между рядовым членом группы и группой. Причины конфликта «личность-группа» и их проявления в различных видах профессиональной деятельности. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой. Межгрупповые конфликты, их причины и функции.</p>	<p>круглый стол, тест</p>

2.3.3 Лабораторные занятия (не предусмотрены)

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ. (Курсовые работы не предусмотрены).

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Модуль 1. Общая теория конфликта	<i>Анцупов А.Я.</i> Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. М.: Эксмо, 2009. <i>Зеленков, М.Ю.</i> Конфликтология. Учебник для бакалавров / М.Ю. Зеленков. - М. : Дашков и Ко, 2012. - 324 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-01918-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114168
2	Модуль 2. Психология конфликта	Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 544 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393
3	Модуль 3. Социология конфликта	<i>Вересов Н.Н.</i> Психологические компоненты управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Стратегии разума : [сайт]. – [Б.м., б.г.]. – URL: http://psytop.com/content/view/473/2/ (07.12.09) <i>Вязигин А.</i> Конфликты неизбежны? // Управление компанией. Электронный ресурс. – URL: http://www.cfin.ru/press/zhuk/2005-2/14.shtml (07.12.09).

3. Образовательные технологии

Реализация компетентного подхода в профессиональной подготовке бакалавров по направлению «Психолого-педагогическое образование» предусматривает широкое использование в процессе изучения дисциплины «Психологическая профилактика конфликтов в ДОУ» активных и интерактивных форм проведения занятий. Содержание дисциплины «Психологическая профилактика конфликтов в ДОУ» предусматривает использование следующих форм занятий: традиционное лекционное

изложение, лекция-визуализация (с мультимедийным сопровождением), деловых игр, разбор конкретных ситуаций (кейсов), тренинги, семинары-дискуссии. Помимо устного изложения материала в процессе чтения лекций используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных фильмов по теме лекции.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерный перечень тем для рефератов и эссе по дисциплине

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и философии эпохи Возрождения.
4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
6. Особенности развития теории конфликта во второй половине XIX и первой половине XX веков.
7. Особенности развития конфликтологии в России.
8. Современные проблемы развития конфликтологии.
9. Современные конфликты в обществе: сущность, содержание и формы проявления.
10. Движущие силы и мотивация конфликтов в обществе.
11. Уровни экономических конфликтов в обществе. Война как конфликт.
12. Идеологические конфликты в современном российском обществе.
13. Конфликты в сфере искусства.
14. Религиозные конфликты и основные сферы их проявления.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Модуль 1 . Общая теория конфликта

Вопрос 1. Что такое конфликт?

- 1) это особый вид взаимодействия социальных сил, при котором действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, делают невозможной реализацию ее целей и интересов;
- 2) это особый вид воздействия руководителя на подчиненного;
- 3) это массовое столкновение рабочих, вызванное их недовольством по поводу задержки выплаты заработной платы;
- 4) это специальная мера воздействия на работников, которые не выполняют порученную им работу;
- 5) наука об умении управлять на производстве.

Вопрос 2. На какой стадии конфликта какое-то внешнее событие приводит в движение конфликтующие стороны?

- 1) конфликтная;
- 2) предварительная;
- 3) разрешение конфликта;
- 4) предконфликтная;
- 5) послеконфликтная.

Вопрос 3. Что происходит на послеконфликтной стадии?

- 1) поиск способов полного разрешения конфликта;
- 2) накопление и обострение противоречий в системе межличностных и групповых отношений в силу появившегося расхождения интересов, ценностей и установок субъектов конфликтного взаимодействия;
- 3) конфликт интересов на этой стадии принимает форму острых разногласий, которые индивиды и социальные группы не только не стремятся урегулировать, но и всячески усугубляет;
- 4) предпринимаются усилия по окончательному устранению противоречий интересов, целей, установок, ликвидируется социально-психологическая напряженность и прекращается любая борьба;
- 5) какое-то внешнее событие приводит в движение конфликтующие стороны.

Вопрос 4. Что происходит, если после выбора форм взаимодействия происходит уход от взаимодействия одной из сторон?

- 1) потенциальный конфликт;
- 2) открытый конфликт;
- 3) отсутствие конфликта;
- 4) выработка компромисса;
- 5) закрытый конфликт.

Вопрос 5. Каковы причины межличностных конфликтов?

- 1) недостатки, связанные с организацией труда, нормирования, использования моральных и материальных стимулов;
- 2) трудности и напряженность, связанные с межличностными отношениями внутри коллектива;
- 3) недоработки в сфере управленческой деятельности, подбора и расстановки кадров в соответствии с квалификацией и психологическими особенностям;
- 4) неправильный стиль руководства;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 6. Что не может быть причиной конфликта?

- 1) резкость и грубость в обращении с подчиненными;
- 2) ложное понимание единоначалия и администрирование;
- 3) беспринципность руководителя;
- 4) черствость и равнодушие к нуждам подчиненных;
- 5) психологическая совместимость.

Вопрос 7. Что позволяет предупреждать конфликтные ситуации?

- 1) откровенность и простота руководителя;
- 2) умение замечать положительные и отрицательные реакции на свое поведение;
- 3) трезвая оценка своих способностей и достижений;
- 4) содержание пунктов 1,2;
- 5) содержание пунктов 2,3.

Вопрос 8. Что такое профилактика конфликта?

- 1) проведение медицинских исследований среди подчиненных;
- 2) своевременная помощь работника руководителю в его работе;
- 3) своевременное осуществление мероприятий по ограничению вероятности конфликта и регулированию его развития в заданном направлении;
- 4) заранее спланированное мероприятие по введению новых правил работы и новых условий труда на производстве;
- 5) профессиональная подготовка работника, который продвигается по служебной лестнице.

Вопрос 9. Что должно учитываться при выборе мер по преодолению конфликта?

- 1) экономическая ситуация в стране;
- 2) интересы сторон, находящихся в конфронтации;
- 3) цели организации;

- 4) интересы одной из конфликтующих сторон;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 10. Как классифицируются конфликты по направленности?

- 1) межличностные, групповые; 2) горизонтальные, вертикальные, смешанные;
- 3) простые, сложные;
- 4) активные, пассивные, конструктивные;
- 5) эмоциональные, психологические, нравственные.

Вопрос 11. К какому виду относится конфликт, в котором участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого?

- 1) межличностный;
- 2) смешанный;
- 3) вертикальный;
- 4) горизонтальный;
- 5) эмоциональный.

Вопрос 12. Наличие каких трех факторов предполагает процесс общения?

- 1) разногласие, соглашение, интерес;
- 2) восприятие, эмоции, обмен информацией;
- 3) единодушие, простодушие, искренность;
- 4) любознательность, находчивость, обмен мнениями;
- 5) зависимость, скромность, опыт.

Вопрос 13. От каких факторов зависит конструктивное разрешение конфликта?

- 1) открытость и эффективность общения;
- 2) адекватность восприятия конфликта;
- 3) создание атмосферы взаимного доверия и сотрудничества;
- 4) готовность к всестороннему обсуждению проблем;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 14. Какой вид конфликтов могут породить субъективные причины?

- 1) деструктивные;
- 2) конструктивные;
- 3) деловые;
- 4) вертикальные;
- 5) горизонтальные.

Вопрос 15. К какому типу относится человек, характеризующийся излишней требовательностью, мнительностью, подозрительностью, мелочностью?

- 1) неуправляемый;
- 2) демонстративный;
- 3) сверхточный;
- 4) ригидный;
- 5) целенаправленно конфликтный.

Вопрос 16. В чем проявляется послеконфликт?

- 1) в полном удовлетворении конфликтующих сторон;
- 2) в негативном поведении или чувстве неудовлетворенности после того, как конфликт разрешен;
- 3) в чрезмерном внимании руководителя к проблемам конфликтующих сторон;
- 4) после конфликта наступает затишье в коллективе;
- 5) в длительном протекании конфликта.

Вопрос 17. Чем занимается конфликтология?

- 1) поиском новых видов конфликтов;
- 2) поиском ответов на вопрос, что есть конфликт в различных сферах жизни;
- 3) поиском ответов на вопрос как сделать, чтобы разрешение конфликтных отношений принесло вред обеим сторонам;
- 4) поиском социально-психологических, экономических, или иных отношений субъектов;
- 5) всем вышеназванным.

Вопрос 18. Кто или что является объектом конфликта?

- 1) то, что вызывает противодействие участников, является основой их спора;
- 2) те, кто оспаривает мнения, интересы, цели друг друга;
- 3) те, кто вступает в конфликт;
- 4) отдельные личности, социальные группы;
- 5) организации.

Модуль 2. Психология конфликта

Вопрос 1. Что не входит в такой способ разрешения конфликта как сотрудничество?

- 1) наиболее важной задачей является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- 2) необходимо интеграция точек зрения и сближение мнений сотрудников;

- 3) у вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- 4) представляется важным усилие личностной вовлеченности в деятельность и групповой сплоченности;
- 5) основной целью обсуждения является приобретение совместного опыта работы, получение широкой информации.

Вопрос 2. Что не входит в административно-волевые способы разрешения конфликта? 1) разрешение конфликта по решению суда;

- 2) разъединение конфликтующих;
- 3) убеждение;
- 4) подавление интересов личности;
- 5) перевод на другую работу.

Вопрос 3. Что нужно делать, если конфликт признан и очевидно, что он не решается "с ходу"?

- 1) договориться о процедуре;
- 2) стремиться к ясности общения;
- 3) создать атмосферу сотрудничества;
- 4) признать наличие конфликта;
- 5) очертить конфликт.

Вопрос 4. Какие вы знаете основные направления деятельности по "профилактике" конфликтов?

- 1) соблюдение этики отношений;
- 2) соблюдение законов;
- 3) постоянная работа по улучшению условий труда;
- 4) учет ожиданий подчиненных;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 5. Что не входит в соблюдение этики отношений?

- 1) недостаточное информирование сотрудников, утаивание информации создает напряженность во взаимоотношениях;
- 2) изучение подчиненных, интерес к ним как к личностям;
- 3) ничто не ценится так дорого и не стоит так дешево как вежливость;
- 4) управление людьми начинается с управления собой;
- 5) уважая подчиненного, не добьешься уважения с его стороны, а отсутствие уважения - это уже предконфликтная ситуация.

Вопрос 6. Если человек обладает сильной волей, достаточным авторитетом, властью, какой стиль поведения в конфликтной ситуации ему необходимо использовать?

- 1) стиль компромисса;
- 2) стиль уклонения;
- 3) сотрудничество;
- 4) стиль конкуренции или соперничества;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 7. В чем заключается стиль компромисса?

- 1) вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки;
- 2) стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки; хочется выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;
- 3) в стремление к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов;
- 4) поиск путей для вовлечения всех участников в процесс разрешения конфликтов и стремление к удовлетворению нужд всех.

Вопрос 8. Когда не рекомендуется использовать стиль уклонения?

- 1) когда конфликтная сторона считает, что источник разногласий тривиален и несущественен;
- 2) когда подчиненные сами могут урегулировать конфликт;
- 3) когда в конфликте участвуют трудные с точки зрения общения люди - грубияны, жалобщики, нытики;
- 4) когда решение проблемы может ухудшить ваше здоровье;
- 5) когда обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью.

Вопрос 9. Для чего необходимо составлять карту конфликта?

- 1) чтобы поднять свой авторитет;
- 2) чтобы снизить число конфликтных ситуаций;
- 3) с ее помощью можно наметить общую стратегию, наиболее характерные этапы и способы разрешения конфликтных ситуаций;
- 4) для изучения статистики конфликтных ситуаций, и предотвращения их в будущем;
- 5) с ее помощью руководитель может в дальнейшем быстро и достоверно определять виновников последующих конфликтов.

Вопрос 10. Что со временем может произойти с конфликтной ситуацией?

- 1) может исчезнуть, если перестанет существовать сам объект, породивший ее;
- 2) сохраниться в прежнем состоянии;
- 3) обостриться под воздействием инцидента, то есть столкновения оппонентов;
- 4) трансформироваться в другую;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 11. В чем преимущество компромиссного выхода из конфликта?

- 1) во взаимности равенности прав и обязанностей и легализации (открытости) претензий;
- 2) экстремальность ситуации позволяет партнерам лучше увидеть сильные и слабые стороны, понять запросы и интересы друг друга;
- 3) нельзя использовать прием принуждения ради сохранения взаимоотношений;
- 4) быстро решает и решительно устраняет причины недовольства инициатора;
- 5) появляется время для продумывания причин и способов решения конфликтной задачи.

Вопрос 12. Какой самый неблагоприятный исход конфликта при желании сохранения отношений?

- 1) компромисс;
- 2) уклонение;
- 3) принуждение;
- 4) сглаживание;
- 5) решение проблемы.

Вопрос 13. Если вы стараетесь выработать решение, удовлетворяющее обе стороны, то какой стиль разрешения конфликта вы используете?

- 1) компромисс;
- 2) принуждение;
- 3) приспособление;
- 4) уклонение;
- 5) сглаживание.

Вопрос 14. Что характерно для вводной фазы конструктивного спора?

- 1) принимается решение по вопросу, вызвавшему противоречие;
- 2) признание своей ошибки или доказательство обратного;
- 3) излагается конкретное мнение;

- 4) говорить о сути дела;
- 5) "пострадавший" должен сказать, что хочет спросить.

Вопрос 15. Какое положительное значение имеет заключительная фаза конфликта, если в результате спора пришло расслабление?

- 1) сближение;
- 2) положительное эмоциональное состояние;
- 3) исправление;
- 4) положительная информация;
- 5) обособление.

Вопрос 16. Какова реакция у флегматика при разрешении конфликта?

- 1) отличается повышенной возбудимостью;
- 2) отличается спокойствием;
- 3) легко успокаивается;
- 4) труднодоступен для убеждения;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 17. Какие вы знаете правила бесконфликтного общения?

- 1) проявляйте эмпатию к собеседнику;
- 2) не употребляйте конфликтогенов;
- 3) делайте как можно больше благожелательных посылов;
- 4) не отвечайте конфликтогеном на конфликтоген;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 18. Какие вы знаете типы конфликтогенов?

- 1) проявление снисходительности;
- 2) проявление агрессивности;
- 3) стремление к закономерности;
- 4) все вышеназванные;
- 5) ни один из вышеназванных

Вопрос 19. К какому типу конфликтогенов относится навязывание своих советов?

- 1) стремление к превосходству;
- 2) проявление эгоизма;
- 3) стремление к закономерности;
- 4) проявление снисходительности;
- 5) проявление агрессивности.

Вопрос 20. Какое состояние вызывает отсутствие информации?

- 1) спокойствие;
- 2) агрессия;

- 3) тревога;
- 4) любопытство;
- 5) смирение.

Вопрос 21. Какие бывают виды агрессивности?

- 1) природная, ситуативная;
- 2) большая, маленькая;
- 3) острая, тупая;
- 4) объективная, субъективная;
- 5) сильная, слабая.

Вопрос 22. Что такое эгоизм?

- 1) неприятности (личные или по работе), плохое настроение и самочувствие, а также ответная реакция на полученный конфликтоген;
- 2) снисходительное отношение, то есть проявление превосходства, но с оттенком доброжелательности;
- 3) ценностная ориентация человека, характеризующаяся преобладанием своекорыстных, потребностей безотносительно к интересам других людей;
- 4) реакция на сложившиеся обстоятельства;
- 5) категоричность, запелляционность.

Вопрос 23. Какие вы знаете способы снятия агрессивности?

- 1) пассивный, активный, логический;
- 2) математический, систематический;
- 3) сложный, средний, простой;
- 4) модельный, плановый, своевременный;
- 5) запрограммированный, незапрограммированный.

Вопрос 24. Какой способ подавления агрессии состоит в том, чтобы «поплакаться» кому-то, пожаловаться, выговориться?

- 1) логический;
- 2) пассивный;
- 3) активный;
- 4) плановый;
- 5) фактический.

Вопрос 25. Что такое инцидент?

- 1) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта;
- 2) стремление уничтожить оппонента в конфликтной ситуации;

- 3) открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций;
- 4) действия (или бездействие), могущие привести к конфликту;
- 5) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Вопрос 26. К какому типу людей относится человек, если он по своей природе не зол, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под свой контроль?

- 1) "максималист";
- 2) "разгневанный ребенок";
- 3) "тайный мститель";
- 4) агрессист;
- 5) "хронический обвинитель".

Модуль 3. Социология конфликта

Вопрос 1. Какие виды конфликтов относятся к социальным?

- 1) межгосударственные;
- 2) этнические, межнациональные;
- 3) технические, деловые;
- 4) содержание пунктов 1, 2;
- 5) содержание пунктов 1, 3.

Вопрос 2. Что нельзя отнести к основным правилам формулирования конфликтной ситуации?

- 1) сформулировать конфликтную ситуацию чужими словами;
- 2) формулировка должна подсказывать, что делать;
- 3) в формулировке обходиться минимумом слов;
- 4) помнить, что конфликтная ситуация - это то, что надо устранить;
- 5) конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта.

Вопрос 3. Назовите основные типы конфликтов в фирме.

- 1) внутриличностный;
- 2) межгрупповой;
- 3) между личностью и группой;
- 4) межличностный;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 4. Наступило препятствие достижению личным целям совместной трудовой деятельности и как следствие вертикальный конфликт: снизу вверх, каковы действия конфликтующих сторон?

- 1) руководитель не обеспечивает подчиненному возможности достижения его личных целей;
 - 2) подчиненный не обеспечивает руководителю возможности выполнения основной деятельности;
 - 3) противоречие деятельности руководителя, его стиля работы ожиданиям подчиненных;
 - 4) действия одного препятствуют успешной деятельности другого;
 - 5) подчиненный создает препятствия для достижения руководителем личных целей
- Вопрос 5.** Какие вы знаете типичные ошибки руководителя?

- 1) нечестный спор;
- 2) непродуктивное общение;
- 3) обобщенность;
- 4) отгороженность;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 6. Можно ли запретить конфликты на работе?

- 1) можно, но не всегда;
- 2) нет;
- 3) да, всегда;
- 4) нельзя, это неизбежно;
- 5) зависит от вида работы.

Вопрос 7. Назовите виды поведения руководителя при решении конфликта.

- 1) сглаживание, решение проблем;
- 2) принуждение, уклонение, компромисс;
- 3) стимулирование, консультирование;
- 4) содержание пунктов 1, 3;
- 5) содержание пунктов 1, 2.

Вопрос 8. Что такое «предельное обострение противоречий»?

- 1) конфликт;
- 2) чрезвычайная ситуация;
- 3) модель конфликта;
- 4) самовыражение;
- 5) соглашение.

Вопрос 9. Если человек умеет так выйти из неприятной ситуации, что меньше затрагиваются глубинные чувства личности, то к какому типу работников он относится?

- 1) «практик»;
- 2) «жулик»;
- 3) «мыслитель»;
- 4) «собеседник»;
- 5) «выдумщик».

Вопрос 10. Как «мыслитель» относится к противоречиям и конфликтам?

- 1) для него важно единство практических исходов, целей совместной деятельности;
- 2) он острее всего принимают противоречия в сфере духовных ценностей, идейного родства;
- 3) его меньше трогает оценка интеллектуальных способностей и практичности;
- 4) ему обычно выпадает роль арбитра в конфликтных ситуациях;
- 5) если в сфере целей и средств деятельности возникает противоречие, он очень быстро вступает в конфликт.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если в ходе контроля набрано 86-100 %;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если в ходе контроля набрано 71-85 %;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в ходе контроля набрано 56-70 %;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в ходе автоматизированного контроля набрано ниже 56 %.

Примерные вопросы к экзамену по курсу

1. Исторические условия возникновения конфликтологии
2. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли
3. Особенности развития конфликтологии в России
4. Предмет конфликтологии.
5. Задачи и методы конфликтологии
6. Теоретико-методологические основы конфликтологии.

7. Конфликтология в системе наук.
8. Современные проблемы развития конфликтологии.
9. Понятие конфликта, его сущность и структура
10. Типы конфликтных ситуаций.
11. Теории механизмов возникновения конфликтов.
12. Технологии управления конфликтами.
13. Управление конструктивными и деструктивными конфликтами.
14. Динамика конфликта и содержание управления им.
15. Источники прогнозирования конфликта.
16. Пути предупреждения конфликта.
17. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.
18. Этапы регулирования конфликта
19. Предпосылки, формы и способы разрешения конфликтов.
20. Стратегии поведения личности в конфликте.
21. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов
22. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности.
23. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов.
24. Формы проявления внутриличностных конфликтов и их симптомы: неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализм.
25. Способы разрешения внутриличностных конфликтов и их содержание
26. Особенности возникновения внутриличностных конфликтов, связанных с различными видами профессиональной деятельности психолога, педагога
27. Понятие межличностного конфликта и его структура.
28. Специфика проявления причин межличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности и пути их разрешения.
29. Понятие групповых конфликтов и их структура.
30. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой.
31. Чем отличается противоречие от конфликта?

32. В чем заключается отличие конфликтной ситуации от конфликта?
33. Межнаучное освещение конфликтов.
34. Охарактеризуйте предмет и задачи конфликтологии.
35. Перечислите уровни взаимодействия между людьми.
36. Какие функции конфликтов Вам известны?
37. Какие возможны стратегии поведения конфликтующих сторон в конфликте?
38. Охарактеризуйте процесс взаимодействия между акцентуированными личностями (на одном примере).
39. Раскройте взаимосвязь самооценки человека с особенностями его общения с людьми.
40. Каким образом гигиенические факторы и мотиваторы влияют на психологическую атмосферу в коллективе?
41. Теория Парыгина.
42. Концепция конфликтов.
43. Синектический метод.
44. Способы разрешения конфликтов в педагогической сфере.
45. Каким образом темперамент человека влияет на особенность его общения с людьми?
46. В каких формах могут изучаться конфликты?
47. Охарактеризуйте возможные последствия деструктивных конфликтов.
48. Перечислите стадии протекания конфликтов.
49. Условия возникновения деструктивных конфликта.
50. Перечислите правила проведения «мозгового штурма» и его модификации.
51. Каким образом острота и длительность конфликта влияют на человека?
52. Перечислите основные причины возникновения конфликтов в педагогической сфере.
53. Опишите и проанализируйте межличностный конфликт в трудовой сфере.

54. Теория Гидденса.
55. Влияние стресса на психофизическое состояние личности.
56. Предупреждение конфликтов в педагогической сфере.
57. Опишите и проанализируйте конфликт между личностью и группой.
58. Охарактеризуйте «этический» конфликт.
59. Дайте характеристику конфликту «фантом».
60. Проанализируйте «запредельно-этический» конфликт.
61. Охарактеризуйте «флюидный» конфликт.
62. Дайте анализ «дисенсбилизационному» конфликту.
63. «Дидактический» конфликт в педагогической сфере.
64. «Запредельно-этический» конфликт в педагогической сфере.
65. «Методический» конфликт во взаимодействии учителя с учеником.
66. «Монокаузальный» и «бикаузальный» конфликты.
67. «Трансфинитный актуальный» и «трансфинитный потенциальный» конфликты в педагогической сфере.
68. Конфликт «простой» по способу разрешения (приведите пример).
69. Конфликт «сложный» по способу разрешения (приведите пример).
70. Взаимосвязь самооценки, темперамента и конфликтности личности.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. *Анцупов А.Я.* Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. М.: Эксмо, 2009.
2. Зеленков, М.Ю. Конфликтология. Учебник для бакалавров / М.Ю. Зеленков. - М. : Дашков и Ко, 2012. - 324 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-01918-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114168>
3. Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 544 с. - (Золотой фонд российских

учебников). - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>

5.2 Дополнительная литература:

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. *Анциупов А.Я., Малышев А.А.* Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты. Ужгород, 1995.
3. *Арон А.* Этапы развития социологической мысли. М., 1993.
4. *Батыгин Г.С.* Обоснование научного вывода в прикладной социологии. М.: Наука, 1986.
5. *Васильева Е.И.* Концептуальный анализ социального конфликта в современной американской социологии (1950–1990 годы). М: Институт социологии РАН. Автореферат дис. (канд. соц. наук), 1996.
6. *Венедиктова В.И.* О деловой этике и этикете. М., 1994.
7. *Витгенштейн Л.* Философские работы. М., 1994. 4.1.
8. *Вольфсон Э.Н.* Конфликтология. Кемерово: Кузбас. гос. техн. ун-т, 1997. Учебное пособие.
9. В контексте конфликтологии: проблемы коммуникации и управленческого консультирования. Отв. ред. Т.М. Дридзе, Л.Н. Цой. М.: Изд-во «Институт социологии РАН» 1999. Вып. 2.
10. Градоустройство; от социальной диагностики к конструктивному диалогу заинтересованных сторон. Отв. редактор Т.М. Дридзе – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
11. *Гегель Г.* Философия права. М., 1990.
12. *Гегель Г.* Феноменология духа. СПб, 1992.
13. *Гостев А.А.* Эволюция сознания в разрешении глобальных конфликтов. М.: Институт психологии РАН, 1993.
14. *Гришина Н.В.* Психология конфликта. СПб.: Издательство «Питер», 2000.
15. *Дружинин В.В., Конторов М.Д., Конторов Д.С.* Введение в теорию конфликта. М.: Радио и Связь, 1989.

5.3. Периодические издания:

Журнал «Дошкольное образование»

Журнал «Дошкольное воспитание»

Журнал «Управление ДОУ».

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Российская национальная библиотека <http://ar.nlr.ru>
2. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>

3.Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>:8101

4.Государственная научная педагогическая библиотека (ГНПБ) им. Ушинского <http://www.gnpbu.ru>

5.Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Требования к написанию реферата

Реферат – первая ступень на пути освоения навыков проведения научно-исследовательской работы. Он представляет собой научно-исследовательскую работу теоретического характера, первый шаг на пути к дипломному проектированию. Прежде чем проводить собственное экспериментальное исследование, необходимо сориентироваться в проблеме и ознакомиться с опубликованными научными данными. Для этого и служит реферат – работа с источниками информации по анализу, сравнению и обобщению данных, полученных другими исследователями по выбранной теме. Важно, что в процессе написания реферата формируется собственный взгляд на проблему.

1. Содержание реферата

Реферат содержит название, оглавление, введение, основную часть, выводы, заключение и список использованной литературы. **Название реферата** располагается на первом, титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе. **Оглавление** помещается на второй странице реферата и отражает его. После цифр, обозначающих главу или параграф, указываются их названия. Обязательно следует указать номера страниц разделов. На самой странице с оглавлением, как и на титульном листе, номер не проставляется. Во Введении необходимо рассмотреть актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры. Следует указать место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения. Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д.

Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников. Собственные слова, как правило, здесь нужны для смысловых связей и для высказывания своего отношения к позиции автора. При подготовке реферата важно научиться выделять главное в текстах первоисточников, с которыми вы работаете. Прежде всего, надо понять название монографии или статьи, потому что именно в нем, как правило, концентрируется основная идея автора. Затем посмотреть оглавление и предметный указатель (чтобы понять, есть ли в книге то, что вам нужно). Потом следует найти те части текста, которые содержат ключевые положения изучаемой научной проблемы, причем изложить не только выводы авторов, но и те исследования, которые к ним привели. Для написания Основной части требуется особенно тщательно выделять из прочитанных научных текстов главные положения, относящиеся к проблеме, а затем кратко, логично и литературно грамотно их излагать. Текст, взятый у другого автора без обозначения ссылки, считается плагиатом. Основная часть может представлять собой цельный текст, а может состоять из нескольких параграфов, начинающихся пронумерованным подзаголовками. Для иллюстрации основного содержания можно использовать рисунки, схемы, графики, таблицы.

Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В Выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута. Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных вами этапов исследования.

Библиография. Поиск необходимой научной литературы является важнейшей частью выработки навыков самостоятельной научной работы студента и базовой основой любого научного исследования. Для этого требуется умение поиска информации по темам, ключевым словам и фамилиям авторов в библиотеке своего вуза, в городских библиотеках, на прилавках специализированных отделов книжных магазинов, в Интернете. На сайтах Интернета можно найти новые, только что изданные книги, статьи. Список использованной литературы должен быть выстроен в алфавитном порядке.

2. Оформление реферата

Реферат обычно содержит 10-12 страниц печатного текста (или 15-20 страниц рукописного текста). Количество страниц зависит от объективной сложности раскрытия темы и доступности литературных источников. Формат бумаги А4, кегль 14, межстрочный интервал 1,5. Поля: слева - 3см,

справа – 1,5 см, сверху – 2 см, снизу – 2см. Оглавление, Введение, Заключение, Выводы, Литература обычно занимают по 1 –2 странице. Первый лист реферата — титульный. На титульном листе и оглавлении номера страниц не ставятся, хотя и учитываются. Начиная с Введения, номер проставляется в правом верхнем углу страницы.

3. Критерии оценки реферата

При написании реферата надо учитывать, что, оценивая реферат, преподаватель обычно использует следующие критерии:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

Требования к подготовке доклада

- Необходимо выбрать в библиотеке литературу по теме.
- Изучить литературу, составить план отдельных разделов.
- Составь план доклада (систематизация полученных сведений, выводы и обобщения).
- При оформлении доклада использовать рисунки, схемы и др.
- Время для зачитывания доклада – 5-10 минут.

Самоподготовка

Самоподготовка имеет решающее значение для развития самостоятельности как одной из ведущих черт личности специалиста с высшим (университетским) образованием и выступает средством, обеспечивающим для студентов:

- сознательное и прочное усвоение знаний по предмету;
- овладение способами и приемами самообразования;
- развитие потребности в самостоятельном пополнении знаний.

Самоподготовка способствует формированию высокой культуры умственного труда, приобретению приемов и навыков самостоятельной работы, умений разумно расходовать и распределять свое время, накапливать и усваивать необходимую для успешного обучения и профессионального становления информацию. Она развивает у студентов такие качества, как организованность, дисциплинированность, инициативность, волю; вырабатывает мыслительные умения и навыки (анализ, синтез, сравнение, сопоставление и др.), учит самостоятельному мышлению, позволяет сформировать свой собственный стиль работы, наиболее полно соответствующий личным склонностям и познавательным навыкам студента. Самоподготовка студентов по педагогическому блоку дает возможность углубить педагогическое образование, пополнить знание материала предмета, сформировать педагогическую направленность мышления

будущих преподавателей (учителей) предметников, выработать собственное отношение, позицию по поводу изучаемого в лекционном курсе материала.

Реализация поставленной цели требует решения следующих задач:

- формирование у студентов приемов и навыков самостоятельной работы над научно-методической литературой;
- ознакомление студентов дневного отделения с трудами отечественных педагогов, имеющих методологическую значимость;
- акцентирование внимания студентов на решении ведущими отечественными учеными узловых проблем педагогики;
- оказание студентам помощи в вычленении этих проблем и в выявлении предлагаемых учеными путей их решения.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Microsoft Word

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

1. Российская национальная библиотека <http://ar.nlr.ru>
2. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
3. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru:8101>
4. Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН) <http://www.inion.ru/index.php>
5. Государственная научная педагогическая библиотека (ГНПБ) им. Ушинского <http://www.gnpbu.ru>
6. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>
7. Библиотека Российской академии наук <http://www.csa.ru>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для учащихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в каждом индивидуальном случае будет предоставлена возможность освоения основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными потребностями. Для обеспечения учебного процесса по дисциплине «Психологическая профилактика конфликтов в ДОУ» необходимы: классная доска, мультимедийный проектор (для лекций и семинарских занятий), экран, компьютер.