Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 16.11.2026 07:35:43
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
подписано ЭЦП Логачева Л.Р.
(подпись, инициалы, фамилия)

«26» 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Педагогическая конфликтология в образовательном менеджменте

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа магистратуры
44.04.01 Педагогическое образование

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Современный образовательный менеджмент

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения
заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Бирск 2026 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 44.04.01 Педагогическое образование профиль Современный образовательный менеджмент, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №7 от 27.02.2026 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 27.02.2026.

Зав.кафедрой кафедры педагогики, психологии и социальной работы *(наименование кафедры разработчика программы)*	*подписано ЭЦП*	Бронников С.А.
Разработчик программы	*подписано ЭЦП*	Улыбина О.В.
Руководитель образовательной программы	*подписано ЭЦП*	Бронников С.А.

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

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование знаний педагогической конфликтологии в образовательном менеджменте, готовности использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, умений и навыков взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия.

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

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной
код компетенции	наименование компетенции	
ПК-3	Способен организовывать взаимодействие участников образовательного процесса в коллегиальных органах управления с использованием технологий современного менеджмента, соответствующих закономерностям и целям развития образовательной организации	ПК-3.1. Знает о технологиях современного менеджмента, об участниках образовательного процесса, коллегиальных органах управления.
		ПК-3.2. Обеспечивает организацию взаимодействия участников образовательного процесса в коллегиальных органах управления с использованием технологий современного менеджмента, соответствующих закономерностям и целям развития образовательной организации
		ПК-3.3. Демонстрирует навыки выявления адекватных конкретных ситуаций действий, позволяющих осуществлять мониторинг и поддержку деятельности.
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
		УК-3.2. Понимает особенности поведения членов команды, учитывает их в своей деятельности
		УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, определяет способы достижения цели

2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов	Количество часов в сессии
Общая трудоемкость дисциплины	108	1 сессия - 36 2 сессия - 72
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	12	1 сессия - 6 2 сессия - 6
в том числе:		
лекции	4	1 сессия - 2 2 сессия - 2
лабораторные занятия	0	
практические занятия	8	1 сессия - 4 2 сессия - 4
Другие виды работ в соответствии с УП:		
контрольная работа	0	
консультации	0	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	96	1 сессия - 30 2 сессия - 66
Из них:		
контроль	0	
ФКР:		
зачет	0.2	2 сессия - 1
зачет с оценкой	0	
курсовая работа (проект)	0	
экзамен	0	

3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности				Форма текущего контроля успеваемости
		Лек, час.	П, час.	Зч, час.	СРС, час.	
1 курс / 1 сессия						
1	Конфликты в педагогической организации Конфликты в педагогической организации и особенности социально-психологического климата. Стиль руководства и тип организационной структуры как факторы, влияющие на социально-психологический климат в педагогическом коллективе. Типичные организационно- технические причины конфликтов. Профессиональный стресс и его влияние на уровень конфликтности личности. Типы организационных педагогических	2	4		30	Кейс-задания, Реферат

	конфликтов (по различным основаниям). Причины и источники конфликтов в организации.					
Итого по 1 курсу 1 сессии		2	4		30	
1 курс / 2 сессия						
1	Конфликты в образовательном менеджменте. Управление конфликтами в образовательной организации Классификация педагогических конфликтов. Управление конфликтами в образовательной организации. Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления.основы предупреждения и регулирования конфликтов. Деятельность по профилактике педагогических конфликтов в образовательной организации. Технология, методы и приемы разрешения конфликтов.	2	4		62	Конспект, Кейс-задания, Тестирование
2	Зачет			1	4	
Итого по 1 курсу 2 сессии		2	4	1	66	
Итого по дисциплине		4	8	1	96	

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Наименование семинарских и практических работ	Объем, час.

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

В группу методов управления конфликтами входят: *(исключите лишнее)*
а) структурные методы
б) метод картографии
в) опрос
г) анкетирование

Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов служит:
а) переговорный процесс
б) сотрудничество
в) компромисс
г) избегание

Какой из приведенных методов относится к группе методов управлениями конфликтами:
а) социологический метод
б) метод тестирования
в) метод картографии
г) метод наблюдения
Какой из приведенных методов относится к группе методов управлениями конфликтами:
а) социологический метод
б) метод тестирования
в) метод картографии
г) метод наблюдения

Каким требованиям отвечает конструктивное разрешение педагогического конфликта:
а) современным требованиям;
б) устоявшимся требованиям;
в) требованиям государства;
г) вызовам общества?

Эффективным решением педагогической конфликтной ситуации можно считать:
а) ее угасание;
б) устранение;
в) урегулирование;
г) разрешение.

Принципами управления конфликтами являются:
а) гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; опора на общественное мнение; комплексное использование способов и приемов воздействия;

б) гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности; опора на общественное мнение;
в) конкретно-ситуационный подход; гласность; опора на положительные качества конфликтующих; применение биографического метода;
г) гласность; опора на общественное мнение; учет интересов руководства; прогнозирование.

Профессиональный посредник в конфликте между двумя сторонами называется:
а) педагог
б) медиатор
в) коллега
г) психолог

Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:
а) конструктивными
б) деструктивными
в) реалистическими
г) альтруистическими

Конфликт в организации — это:
а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
г) конфликты между различными структурными элементами организации.

Предпосылками разрешения конфликта являются:
а) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта
б) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон
в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности
г) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.
Критерии оценки:
"отлично" - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;
"хорошо" - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;
"удовлетворительно" - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;
"неудовлетворительно" - выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %.

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс-задания:

1. В одной из общеобразовательной организации не сложились отношения директора школы с коллективом. Директор был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом городе, имел хорошую репутацию как специалист и менеджер. Имеет большое количество наград, педагогических достижений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий специалист по предыдущей должности в другой образовательной организации, получил высшую оценку на международной педагогической конференции. Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым руководителем и педагогическим коллективом?

2. На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А. Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А. Дополнительная информация:

1) инициатором представления А. к почетному званию выступил руководитель коллектива С.;

2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижениях по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М.С. приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность); 3) численность коллектива, в котором трудился соискатель почетного звания, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое претендовавших на него. Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности. Как ее разрешить?

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

4.Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. При распределении премии директор общеобразовательной организации не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для не премирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

5.Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

6.Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года. Назревает конфликтная ситуация. Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности. Как ее разрешить?

7.Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что методист заместитель директора по учебной

части выживает его с работы. Заместитель директора клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться. Назревает конфликтная ситуация. Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности. Как ее разрешить?
8.Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника». Назрела конфликтная ситуация. Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности. Как ее разрешить?

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.
Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):
- **2** балла выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- **1** балл выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0** баллов выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

1. Конфликты в педагогической организации и особенности социально-психологического климата.
2. Стиль руководства и тип организационной структуры как факторы, влияющие на социально-психологический климат в педагогическом коллективе.
3. Типичные организационно- технические причины конфликтов с позиции педагогического менеджмента.
4. Типы организационных педагогических конфликтов (по различным основаниям). Причины и источники конфликтов в организации.
5. Роль руководителя в управлении и разрешении педагогических конфликтов. Предупреждение конфликтов с позиции руководителя образовательной организации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориям и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина

изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).

Критерии оценки (в баллах):

– **на 5 баллов** оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное.

– **на 4 балла** оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное.

– **на 3 балла** оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении.

– **на 1-2 балла** оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Групповой опрос

Практическое занятие 1.

Тема: Конфликты в педагогической организации

Конфликты в педагогической организации и особенности социально-психологического климата. Стиль руководства и тип организационной структуры как факторы, влияющие на социально-психологический климат в педагогическом коллективе. Типичные организационно- технические причины конфликтов. Профессиональный стресс и его влияние на уровень конфликтности личности. Типы организационных педагогических конфликтов (по различным основаниям). Причины и источники конфликтов в организации.

Практическое занятие 2.

Тема: Специфика конфликтов в педагогическом процессе

Учебная ситуация как конфликтная. Специфика конфликтов в образовательном процессе. Причины педагогических конфликтов: объективные, организационно- управленческие, социально-психологические и личностные. Конфликты между школьниками, учителями и учениками. Условия и способы профилактики конфликтов в школе. Способы разрешения педагогических конфликтов. Классификация конфликтов Рыбаковой: особенности протекания конфликтов в системе отношений «учитель-ученик» (конфликты поступков, отношений, деятельности). Модели педагогического общения и конфликты с учащимися разных возрастных групп у педагогов

Практическое занятие 3.

Тема: Конфликты в образовательном менеджменте. Управление конфликтами в образовательной организации
Классификация педагогических конфликтов. Управление конфликтами в образовательной организации. Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления.
основы предупреждения и регулирования конфликтов. Деятельность по профилактике педагогических конфликтов в образовательной организации. Технология, методы и приемы разрешения конфликтов.
Тема: Стратегии разрешения педагогических конфликтов с позиции менеджмента
Возникновение педагогических конфликтов, выбор стратегии реагирования. Показатель завершения конфликта. Сравнительный анализ понятий: разрешение, соглашение, управление, урегулирование, завершение конфликта. Показатели неуправляемости и трудноразрешимости конфликтов. Стратегии разрешения: уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество (сетка К. Томаса и Р. Килманна). Аргументы в пользу применения каждой стратегии. Роль руководителя в управлении и разрешении педагогических конфликтов. Предупреждение конфликтов с позиции руководителя образовательной организации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения группового опроса

Описание методики оценивания: при оценке ответа студента при групповом опросе учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки высказывать собственные взгляды, аргументировано отвечать на вопрос. При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме; изложение сути вопроса; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).
Критерии оценки:
– на "отлично" оцениваются ответы студентов, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, ответ построен логично, аргументировано и в полном объеме. Четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины. Основные понятия, выводы сформулированы убедительно и доказательно. Студент демонстрирует высокий уровень умений оперировать научными категориями, анализировать и обобщать информацию.
– на "хорошо" оцениваются ответы студентов, основанные на твердом знании исследуемой темы. В основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент знает основные категории, но допускает неточности в оперировании ими. Определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения ответа.
– на "удовлетворительно" оцениваются ответы студентов, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы. Непоследовательно излагается содержание материала. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности
– на "неудовлетворительно" оцениваются ответы студентов, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное. Определения понятий не четкие. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

Реферат

1. Мотивационные конфликты и их разрешение в педагогическом коллективе.
2. Позиционные конфликты в педагогической организации и их разрешение.

3. Ресурсные конфликты в педагогической организации и их разрешение.
4. Инновационные конфликты в организации педагогической организации и их разрешение.
5. Особенности переговорного процесса в ходе разрешения конфликта «руководитель-подчиненный.
8. Характеристика форм разрешения конфликтов в педагогической организации и роль руководителя.
9. Педагогические конфликты и их специфика в условиях современного образования.
10. Переговорный процесс как форма регулирования конфликта.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения практических заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения практических задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки:

- "отлично" выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение практического задание;
- "хорошо" выставляется студенту, если задание сформулировано, но имеются недочеты, демонстрируются умения владения навыками практической деятельности, но недостаточное владение теоретическим материалом.
- "удовлетворительно" выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- "неудовлетворительно" выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение практического задания не найдено.

Зачет

Зачет является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Примерные вопросы к зачету, 1 курс / 2 сессия

1. Исторические особенности отношения общества к конфликту.
2. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
3. Концепции, теории конфликта зарубежных ученых.
4. Особенности отношения к конфликту в отечественной науке.
5. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.
6. Типология и функции конфликтов.
7. Диагностика конфликтов.
8. Понятие межличностных конфликтов и их причины.
9. Понятие группового конфликта: особенности, динамика.
10. Классификация групповых конфликтов.
11. Последствия и функции внутригруппового конфликта.

12. Предупреждение межличностных и групповых конфликтов.
13. Конфликты в организации: особенности возникновения и протекания.
14. Конфликты между руководителем и подчиненным, их предупреждение и регулирование.
15. Трудовые конфликты и пути их разрешения.
16. Причина возникновения, структура и функции педагогических конфликтов.
17. Особенности педагогических конфликтов.
18. Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненными в педагогическом коллективе.
19. Предупреждение и регулирование педагогических конфликтов.
20. Роль и задачи руководителя в регулировании конфликтных ситуаций.
21. Регулирование национальных противоречий в современных условиях.
22. Значение личностных особенностей индивида.
23. Стиль поведения руководителя в конфликтных ситуациях.
24. Роль руководителя в регулировании внутриличностных конфликтов.
25. Понятие внутриличностный конфликт, его виды.
26. Конструктивное и деструктивное влияние конфликта на развитие личности.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания зачета

При оценке ответа на зачете максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации.
При оценивании зачета учитываются результаты всей практической деятельности студентов в рамках дисциплины в течение семестра. Зачет выставляется при условии правильного выполнения в полном объеме всех заданий.

Критерии оценки:
«зачтено» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Все задания и практические работы за семестр выполнены полностью без неточностей и ошибок;
«не зачтено» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент допустил грубые ошибки при выполнении практических работ в семестре или не выполнил задания.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме:

2 сессия - зачет.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

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

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

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

5.1. Основная учебная литература

1. Психология конфликта и переговоры : учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по направ. и спец. психологии / Б. И. Хасан, П. А. Сергоманов .— 4-е изд., стер. — М. : Академия, 2008 .— 191 с.

5.2. Дополнительная учебная литература

1. Основы менеджмента в образовании : Учеб. пособ. для студ. вузов / М. А. Гончаров .— 2-е изд., стер .— М. : КНОРУС, 2008 .— 476 с.
2. Менеджмент : учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации" / В. Д. Дорофеев , А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопал .— М. : ИНФРА-М, 2010 .— 439 с. : ил .— (Высшее образование) .— ISBN 978-5-16-003281-8 : 238 р. 00 к.
3. Конфликтология в социальной работе : Учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по напр. и спец. "Соц. работа / Е. Г. Сорокина .— М. : Академия, 2009 .— 201 с.

5.3. Другие учебно-методические материалы

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

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elib.bashedu.ru/.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rsl.ru/.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/.
7. Национальная платформа открытого образования npoed.ru [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: http://npoed.ru/.

8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu.bashkortostan.ru/.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/.

Программное обеспечение

1. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №125818-С от 28.04.2026
2. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
3. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
4. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Kyocera km 1635, xerox work centre 5021, колонки, компьютер, мебель, проектор, экран. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 18(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Проектор.
Аудитория 20(СГФ)	Для хранения оборудования	Стенд.
Аудитория 23(СГФ)	Лекционная, Семинарская	Доска, мебель, проектор, экран.
Аудитория 26(СГФ)	Для хранения оборудования	Компьютер, мебель, мфу, нетбук. Программное обеспечение 1. Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" 2. Операционная система Astra Linux 3. Браузер Google Chrome 4. LIBREOFFICE
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютер, мебель, принтер, сканер hp scanyet g2410. Программное обеспечение

		1. Браузер Google Chrome 2. LIBREOFFICE