

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Кафедра педагогики и психологии начального образования

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В**  
**ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки:  
44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность (профиль) образовательной программы  
Мастерство психологического консультирования  
Квалификация (степень) выпускника

МАГИСТР

Красноярск, 2020

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации» составлена кандидатом педагогических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Маковец Л.А.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 4 от 15 мая 2017 г.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2017 г.

Председатель НМСС (Н)



Ю.Р. Юденко

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации» составлена кандидатом педагогических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Маковец Л.А.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 5 от 16 мая 2018 г.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2018 г.

Председатель

НМСС

(Н)



И.В. Дуда

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации» составлена к.п.н., доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Маковец Л.А.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 5 от 08 мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



подпись

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2019 г.

Председатель НМСС (Н)



подпись

И.В. Дуда

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации» составлена к.п.н., доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Маковец Л.А.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 4 от 13 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой



подпись

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 14 мая 2020 г.

Председатель НМСС (Н)



подпись

И.В. Дуда

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Технологии управления конфликтами в организации» является дисциплиной части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, подготовки магистров по направлению «Психолого-педагогическое образование». Дисциплина закладывает основу для выхода магистра на производственную практику.

Дисциплина разработана согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры), утвержденному приказом Минобрнауки России от 12 мая 2016 г. № 549; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575), «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013 г., регистрационный № 30840); нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева (уровень магистратуры).

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору обучающихся вариативной части учебного плана, изучается на третьем курсе в 5 семестре для заочной формы обучения, индекс дисциплины в учебном плане – Б1.В.ДВ.02.01.

**1.2. Трудоемкость дисциплины** (общий объем времени, отведенного на изучение дисциплины) составляет 2 з.е. или 72 часа, из них 4 часа лекционных занятий, 12 часов семинарско-практических занятий, 47 часов самостоятельной работы и 9 часов – контроль усвоения дисциплины (экзамен).

**1.3. Цель и задачи дисциплины** «Технологии управления конфликтами в организации».

**Цель дисциплины:** формирование у магистра знаний о конфликте как социальном феномене, овладение навыками практического применения знаний в управлении конфликтами в организации, их регулировании и поиске эффективных путей разрешения.

**Задачи:**

1. Изучить сущность, структуру, функции, причины конфликтов в организации.
2. Провести сравнительный анализ существующих теорий в конфликтологии.

3. Познакомить магистров с различными подходами к исследованию конфликтов.
4. Рассмотреть закономерности предупреждения, управления и разрешения конфликтов в организации.
5. Освоить диагностический инструментарий и технологии, необходимые для исследования конфликтов в организации.

#### **1.4. Основные разделы содержания**

1. Теоретические основы конфликтологии.
2. Диагностика и управление конфликтами в организации.

#### **1.5. Планируемые результаты обучения**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 – умение организовывать межличностные контакты, общение;

ОПК-4 – умение организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

ОПК-11 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК-8 – способностью оказывать психологическое содействие оптимизации образовательной деятельности.

ДПК-2 – способность консультировать администрацию, педагогов, преподавателей и других работников образовательных учреждений по взаимоотношениям в трудовом коллективе и другим профессиональным проблемам.

Таблица 1. – Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
1. Изучить сущность, структуру, функции, причины конфликтов в организации.	<p>Знать:</p> <p>теоретические основы конфликтологии сущность, структуру, функции, причины конфликтов;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать конфликты в разных видах социального взаимодействия</li> </ul> <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• критического анализа теоретических</li> </ul>	<p>ОПК-3;</p> <p>ОПК-4;</p> <p>ОПК-11;</p> <p>ДПК-2;</p> <p>ПК-8.</p>

	<p>подходов к пониманию сущности конфликта;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• изложения в форме устного или письменного сообщения или доклада основных положений, содержащихся в учебно-методической или специальной научной литературе, а также интерпретации результатов, представленных в сообщении или докладе.</li> </ul>	
2. Провести сравнительный анализ существующих теорий в конфликтологии.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические основы конфликтологических концепций;</li> <li>• основные элементы конфликта;</li> <li>• факторы, влияющие на возникновение конфликтов;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать воздействие конфликты на основе концептуальных подходов;</li> <li>• проводить исследовательскую работу по изучению конфликтов</li> </ul> <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сравнительного анализа конфликтов;</li> <li>• изложения в форме устного или письменного сообщения или доклада основных положений, содержащихся в учебно-методической или специальной научной литературе, а также интерпретации результатов, представленных в сообщении или докладе.</li> </ul>	ОПК-3; ОПК-4; ОПК-11; ДПК-2; ПК-8.
3. познакомить магистров с различными подходами к исследованию конфликтов.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теорию конфликта;</li> <li>• основные элементы конфликта;</li> <li>• факторы, влияющие на возникновение конфликтов;</li> <li>• современные методы диагностики конфликтов.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать конфликты, используя теорию конфликта;</li> <li>• проводить аналитическую и исследовательскую работу по результатам изучения конфликтов.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами диагностики конфликтов;</li> <li>• навыками формирования конструктивных форм поведения в конфликте.</li> </ul>	ОПК-3; ОПК-4; ОПК-11; ДПК-2; ПК-8.
4. Рассмотреть закономерности предупреждения, управления и разрешения	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические основы и закономерности возникновения и протекания конфликтов;</li> <li>• основные элементы конфликта;</li> <li>• факторы, влияющие на возникновения</li> </ul>	ОПК-3; ОПК-4; ОПК-11; ДПК-2; ПК-8.



<p>конфликтов в организации.</p>	<p>конфликтных ситуаций в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современные методы диагностики конфликтов и конфликтного поведения;</li> <li>• основные методы и способы формирования, поддержания и изменения конструктивного поведения в конфликте.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать конфликтные ситуации и конфликты;</li> <li>• проводить аналитическую и исследовательскую работу по изучению конфликтов;</li> <li>• формировать навыки конструктивного поведения;</li> <li>• использовать приёмы воздействия для оптимизации деятельности и развития организации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами диагностики конфликтов в организации;</li> <li>• навыками формирования конфликтной компетенции.</li> </ul>	<p>.</p>
<p>5. Освоить диагностический инструментарий и технологии, необходимые для исследования конфликтов в организации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические основы и закономерности протекания конфликтов в организации;</li> <li>• основные элементы конфликтов;</li> <li>• факторы, влияющие на особенности протекания конфликтов в организации;</li> <li>• современные методы диагностики конфликтов в организации;</li> <li>• основные методы и способы формирования конфликтной компетенции</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать конфликты в организации;</li> <li>• разрабатывать диагностический инструментарий для исследования конфликтов в организации;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами диагностики конфликтов в организации;</li> <li>• навыками конфликтной компетенции.</li> </ul>	<p>ОПК-3; ОПК-4; ОПК-11; ДПК-2; ПК-8.</p>

**1.6. Контроль результатов освоения дисциплины.** В ходе изучения дисциплины используются такие методы текущего контроля успеваемости как выполнение заданий для самостоятельной работы, подготовка к семинарским занятиям, проработке приемов и техник диагностики и решения конфликтов, проведение учебных консультаций. Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий

представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации». Итоговая форма контроля – экзамен по модулю.

**1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины:**

1. Современное традиционное обучение (лекционно-семинарская-зачетная система).
2. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):
  - а) игровые технологии;
  - б) технология проектного обучения;
  - в) интерактивные технологии (дискуссия, проблемный семинар);
3. Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса:
  - а) технологии индивидуализации обучения;
  - б) коллективный способ обучения.

## 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

### 2.1. Технологическая карта обучения дисциплине

#### Технология управления конфликтами в организациях

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы

Мастерство психологического консультирования

по заочной форме обучения

(общая трудоемкость 2 з.е.)

Модули. Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы контроля
		всего	лекций	семина- ров	лаборат. работ		
<b><i>Раздел 1. Теоретические основы конфликтологии</i></b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>21</b>	
Тема 1. Общая теория конфликта Конфликт в организации: сущность, объект, предмет, причины, разновидности	8	3	1	2	-	5	Работа на семинаре Задание для самостоятельной работы Собеседование.
Тема 2. Конфликты в различных сферах социального взаимодействия	11	3	1	2	-	8	Работа на семинаре Задание для самостоятельной работы Собеседование.
Тема 3. Организационные конфликты: особенности протекания	8	-	-	-	-	8	Работа на семинаре Задание для самостоятельной работы Собеседование.
<b><i>Раздел 2. Диагностика и управление конфликтами в организации</i></b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	
Тема 4. Диагностика конфликтов в организации	12	4	-	4	-	8	Работа на семинаре Задание для самостоятельной работы Собеседование.
Тема 5. Технологии, методы и приёмы разрешения конфликтов в организации	14	4	-	4	-	10	Работа на семинаре Задание для самостоятельной работы Решение задач Собеседование.
Тема 6. Предупреждение, управление и разрешение конфликтов в организации	10	2	2	-	-	8	Работа на семинаре Задание для самостоятельной работы Решение ситуационных задач Собеседование.

<b>Сумма</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>		<b>47</b>	
<b>Контроль</b>	<b>9</b>						
<b>ИТОГО:</b>	<b>72</b>						

## 2.2. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### Введение

Дисциплина «Технологии управления конфликтами в организации» является дисциплиной части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, подготовки магистров по направлению «Психолого-педагогическое образование».

Настоящий курс, сочетая в себе интегрированное изучение теории, методологии и практики направлен на формирование индивидуально-ориентированного обобщенного теоретического подхода к управлению конфликтами в организации.

Дисциплина реализует следующие основные задачи ООП:

1) обеспечивает приобретение системы знаний в области подходов к диагностике и формированию корпоративной культуры;

2) способствует повышению психологической компетентности магистров, то есть способности анализировать ситуации взаимодействия с различными категориями клиентов организационного консультанта, правильно определять особенности конфликтов организаций-клиентов, содействовать оптимальному решению затруднений в области организационно-управленческой деятельности.

3) осуществляет подготовку к ведению профессиональной психолого-педагогической деятельности на основе выбора адекватных способов диагностики, активного обучения, психологического воздействия и реализации их в процессе управления конфликтами в организации.

Дисциплина обеспечивает образовательные интересы личности магистра, обучающегося по данной ООП, заключающиеся в:

1) приобретении представлений о специфике организационного консультирования как вида психологической помощи;

2) развитии способности организовывать процесс организационного консультирования, выбирать оптимальные формы поведения и психологического воздействия с учетом особенностей организаций-клиентов;

3) развитию психологического мышления студентов, интериоризации базовых принципов и правил консультирования, формировании индивидуального стиля психологической деятельности.

Дисциплина удовлетворяет требования заказчиков выпускников университета по данной ООП в их готовности к ведению профессиональной деятельности на основе выбора адекватных способов общения, диагностики, активного обучения и психологического воздействия и реализации их в процессе организационного консультирования, связанного с управлением конфликтами в организации.

Основные феномены консультативного процесса рассматриваются в свете различных подходов, что дает возможность оптимально и точно

применять на практике процедуры и техники управления конфликтами.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении таких дисциплин как «Теория и практика психологического консультирования», «Психологическая диагностика в психологическом консультировании»

Приобретенные в процессе изучения этого курса знания являются фундаментом для формирования собственного методического стиля практического психолога из многообразия различных психотехнических подходов.

## **Содержание разделов дисциплины**

### **Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНФЛИКТОЛОГИИ**

#### ***Тема 1. Общая теория конфликта. Конфликт в организации: сущность, объект, предмет, причины, виды.***

История возникновения и основные направления в развитии социальной конфликтологии и социологии конфликтов. Социологические теории конфликта. Психологические теории конфликта. Специфика социально-психологического подхода к конфликту. Прикладная конфликтология как практика работы с конфликтами.

Содержание и структура понятия «конфликт». Стадии развития конфликта. предконфликтная ситуация, инцидент, конфликт, стадия разрешения конфликта и послеконфликтная ситуация. Действующие лица в конфликте.

Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации. Источники и причины конфликтов. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта. Структурный конфликт и его разновидности. Конфликт ценностей. Конфликт отношений. Поведенческий конфликт. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками.

#### ***Тема 2. Конфликты в различных сферах социального взаимодействия***

Общая характеристика конфликтов на различных уровнях социальной системы. Конфликты в организации (организационные, производственные, трудовые, инновационные конфликты). Межгрупповой конфликт (механизмы возникновения межгрупповых конфликтов).

### ***Тема 3. Организационные конфликты: особенности протекания***

Классификация конфликтов в организации в зависимости от: сферы возникновения, по отношению к иерархической структуре, по отношению к субъекту, количества конфликтующих сторон, по последствиям, по отношению к объекту конфликта, по управляемости, по степени осознанности, по возможности установления причин конфликта. Стадии формирования и эскалация конфликта в организации. Предконфликтная ситуация, основные ее характеристики. Возможности управления конфликтами на стадии предконфликтной ситуации. Уровень толерантности и стадия преодоления «порога терпимости». Возникновение «точки бифуркации» в конфликте. Инцидент и переход в конфликт. Взаимосвязь «порога терпимости», «точки бифуркации» и инцидента. Стадия разрешения конфликта. Особенности изменения напряженности на стадии разрешения.

## **Раздел 2. ДИАГНОСТИКА И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### ***Тема 4. Диагностика конфликтов в организации***

Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики НАОС (наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению). Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Издержки, функции и альтернативы «пределам». Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Рациональное и эмоциональное измерение конфликта.

### ***Тема 5. Технологии, методы и приёмы разрешения конфликтов в организации***

Основные формы разрешения конфликтов в организации: профилактика, разрешение, подавление и манипулирование. Связь форм разрешения конфликтов и устранения причин конфликта в организации. Методы и способы разрешения конфликтов в организации. Основные способы разрешения конфликтов в организации: организационный, правовой, социально-психологический, экономический, политический, социокультурный, силовой. Их взаимосвязь и ограниченность в применении. Обоснование актуальности применения тех или иных способов управления

конфликтами.

## ***Тема 6. Предупреждение, прогнозирование и профилактика конфликтов в организации***

Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.

### **2.3. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

#### **ТЕМА 1. Конфликты в организации, ее цели, задачи, основные понятия.**

##### ***Вопросы для обсуждения:***

1. История возникновения и основные направления в развитии социальной конфликтологии и социологии конфликтов (К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, М. Вебер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг).
2. Психологические теории конфликта. Специфика социально-психологического подхода к конфликту.
3. Прикладная конфликтология как практика работы с конфликтами.

#### **ТЕМА 2. Основные структурные элементы конфликта в организации. Причины конфликтов. Типология. Динамика развития конфликтов в организации.**

##### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Содержание и структура понятия «конфликт».
2. Стадии развития конфликта: предконфликтная ситуация, инцидент, конфликт, стадия разрешения конфликта и послеконфликтная ситуация.
3. Действующие лица в конфликте. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации. Источники и причины конфликтов.
4. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками.



5. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация стратегии поведения в конфликте по К. Томасу.

6. Основные модели завершения конфликта. Стадия разрешения конфликта. Особенности изменения напряженности на стадии разрешения. Затяжные конфликты, их специфика. Послеконфликтная стадия.

7. Необходимость использования социально-психологических ресурсов на стадии послеконфликтной ситуации.

### **ТЕМА 3. Методы исследования и диагностики конфликтов**

#### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Определение предмета, субъектов и целей конфликта.
2. Этапы диагностики конфликта.
3. Определение уровня, вида, типа конфликта.
4. Характеристика ситуации и среды конфликта.
5. Урегулирование постконфликтной ситуации.
6. Выявление функций конфликта.
7. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия.

### **ТЕМА 4. Формы и способы управления конфликтами в организации**

#### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Основные способы управления конфликтами в организации: организационный, правовой, социально-психологический, экономический, политический, социокультурный, силовой. Их взаимосвязь и ограниченность в применении.

2. Обоснование актуальности применения тех или иных способов управления конфликтами.

3. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов.

4. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.

### **ТЕМА 5. Возможности предупреждения и урегулирования конфликтов в организации**

#### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов. Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса.

2. Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров. Методика «принципиальных переговоров», ее особенности, конструктивные

начала и нравственно-этические принципы. Методика «позиционных переговоров», специфика, возможности, ограничения. Методика «альтернативных переговоров», характеристика, условия применения, основные принципы. «Мета-игра» как способ ведения переговоров: основные характеристики, преимущества, ограничения и условия использования

3. Процедура переговоров. Роли участников переговорного процесса.

4. Посредничество как способ урегулирования конфликта. Основные принципы деятельности посредника. Структура и механизмы посреднической деятельности. Менеджер как посредник. Требования, предъявляемые к личности посредника. Типы посредников.

## **ТЕМА 6. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации**

### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Основные стили управления руководителем конфликтами в организации: авторитарный, демократический, патриархальный, попустительский и бюрократический стили управления конфликтами в организации.

2. Личность руководителя и стиль управления конфликтами.

3. Ориентация руководителем на интересы работы и персонала при управлении конфликтными ситуациями в организации.

4. Эгоцентризм и степень ориентации руководителем на свои интересы и авторитет.

5. Психологические механизмы личностной самозащиты посредника в процессе ведения переговоров с субъектами конфликтного взаимодействия.

6. Основные этические принципы посреднической деятельности в процессе урегулирования конфликтов.

## **2.3. ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

### **2.4. Методические рекомендации по освоению дисциплины**

**Семейная медиация**

**для магистров ОПОП**

**Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность (профиль) образовательной программы**

**Мастерство психологического консультирования**

**по заочной форме обучения**

Основная задача вузов – подготовка специалистов к самостоятельной практической деятельности. В настоящее время к этому добавилось требование «профессиональной мобильности», т. е. способности изучать и осваивать новые области знаний. В связи с этим процесс обучения в вузах теперь все больше основывается на самостоятельности и

творческой активности, как непрременном условии успешного усвоения и овладения обширным и сложным программным материалом.

Отличительной особенностью обучения в вузе является то, что это, в значительной степени, самообразование.

Самообучение – один из самых ценных способов познания, когда развивается мышление, формируются ценнейшие качества человеческой личности: интерес к наукам, потребность в духовном обогащении, способность к творчеству, воля. Вместе с тем, самообучение доставляет человеку огромную радость и удовлетворение. Знания и навыки, приобретенные самостоятельно, остаются на всю жизнь.

Успехов в учебе можно достигать самыми разными способами. Само обучение в вузе – это одновременно и своеобразное «экспериментирование» с самим собой, тем более, что главный предмет для любого аспиранта – это он сам как развивающийся, самоизменяющийся и рефлексирующий «субъект учебной деятельности». В дальнейшем опыт формирования своего индивидуального стиля может стать основой формирования в себе индивидуального стиля самой профессиональной деятельности.

## ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Доклад* – вид самостоятельной работы, используется в учебной и внеучебной деятельности, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает к научному мышлению.

При подготовке доклада по заданной теме следует составить план, подобрать основные источники. Работая с источниками, важно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. К докладу по крупной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Структура любого доклада может быть представлена следующим образом: постановка проблемы; систематизированное изложение основных результатов ее изучения (направления исследований, основные положения теорий, основные научные результаты (достижения) в изучении феноменов, процессов, явлений в рамках излагаемой проблемы, спорные или неизученные аспекты); выводы и обобщение (резюме).

Устные выступления – это то, чему надо обязательно учиться. Лишь очень немногие из нас являются ораторами от природы и, предоставленные сами себе, мы вносим в наши выступления путаницу, ненужные подробности, и, в конце концов, скуку. Этого можно избежать, если следовать нескольким простым правилам и приемам.

Не надо жалеть времени на подготовку устных выступлений: ваша будущая карьера может зависеть от того, как вы умеете выступать и представлять свои результаты. Хорошая работа достойна того, чтобы ее хорошо доложить.

Главная цель любого доклада – донести до слушателей то, что вы хотите им сказать. (Возможны, конечно, и другие цели, но мы будем исходить только из этой.) Это означает, что вы должны завладеть вниманием аудитории и не отпугнуть слушателей ни избытком скучных подробностей, ни особенностями технического представления доклада.

По возможности, не пишите на доске, так как это затягивает время. Кроме того, ваш красивый почерк обязательно покажется кому-нибудь мелким или неразборчивым. Используйте для иллюстрации сообщения компьютерный проектор.

О чем важно помнить во время доклада:

1. Нельзя недооценивать аудиторию. Слушатели, как правило, достаточно умны. Поэтому не пытайтесь показать аудитории, насколько умны *Вы*. Если это действительно так, то слушатели заметят.
2. Старайтесь говорить не монотонно, иначе вы вскоре увидите борющихся со сном слушателей. Подчеркивайте голосом и жестами (умеренными) наиболее важные положения доклада.

3. Отдайте должное вашим предшественникам. Это покажет, что вы знакомы с литературой по обсуждаемой проблеме. Кроме того, аудитория оценит, что вы не считаете, что разрешили «ударом гения» важный вопрос, который в течение многих лет не давался лучшим умам человечества. (Это случается очень редко, и поэтому смело можете полагать, что Вас это не касается.)
4. Если вы собираетесь кого-либо опровергнуть, не выпячивайте это (кто знает, быть может, потом в этой роли окажется и ваш доклад). Будьте вежливы.
5. Не надоедайте слушателям всем известными деталями. Это раздражает и приводит к потере внимания. Иногда бывает полезно сообщить основной вывод в начале доклада. В противном случае слушатели могут начать проявлять нетерпение и торопить вас, чтобы вы скорее добрались до результата.
6. Не пытайтесь рассказывать обо всем, но только о теме выступления и в пределах отведенного времени.
7. Для того, чтобы показать что-либо на экране, пользуйтесь указкой. Помните, что не стоит поворачиваться спиной к слушателям. Если нет достаточно большой (или лазерной) указки, используйте маленькую указку, ручку или карандаш, но не ваши пальцы. Старайтесь не загромождать экран от аудитории.
8. Следите за аудиторией. Желательно не обращаться с докладом только к одному слушателю – это будет выглядеть странно. Лучше заранее выбрать несколько человек в аудитории, за реакцией которых вы будете следить во время выступления.
9. Заранее решите, что вы можете выкинуть из доклада, если не будете укладываться в отведенное время. Начните с короткого вступления и избегайте говорить о не относящихся к делу вещах. Спланируйте выступление так, чтобы его длительность была по крайней мере на 10% меньше отведенного вам времени. Если вы выступаете на конференции, узнайте заранее, включает ли отпущенное на доклад время также и его обсуждение.
10. Не волнуйтесь, если доклад прерывается вопросами. Как правило, это вызвано интересом слушателей к сообщению. Если ответ на вопрос будет ясен из последующей части доклада, просто скажите это. Если же вы чувствуете, что из-за вопросов остается мало времени и придется комкать выступление, обратитесь к руководителю семинара или конференции с предложением: «Я думаю, что более подробно мы обсудим это во время дискуссии или после доклада».
11. В конце доклада необходимо сделать основные выводы по излагаемой теме (проблеме).
12. Если вас спросили о том, что вы не знаете или о чем вы не думали, признайте это. Иногда бывает полезно сказать, что заданные вопросы или сделанные замечания очень интересны и что вы обязательно учтете их в последующей работе (если, конечно, они заслуживают это).
13. Если кто-либо из слушателей решительно не согласен с вами и агрессивно атакует детали доклада, постарайтесь объяснить вашу точку зрения. Помните, что вам нужно убедить *слушателей*, а не оппонента (его, как правило, все равно не убедить), и поэтому обращайтесь к аудитории. Вы можете предложить оппоненту детально объяснить и развить его возражения, но делайте это лишь в том случае, если вы *абсолютно уверены* в своей правоте. Следует также помнить две важные вещи. Во-первых, дискуссии способствуют лучшему пониманию проблемы (а научные – прогрессу науки) и ваш личный статус зависит, в частности, и от того, насколько компетентным вы показываете себя в дискуссиях, и кто оказывается правым в результате. Во-вторых, вы ни в коем случае не должны публично оскорблять оппонента, и не должны допускать этого в отношении самого себя.
14. Если вы ожидаете, что какие-то конкретные вопросы будут обязательно заданы (вы можете даже специально спровоцировать их), хорошо подготовьтесь к ним.

15. Компьютерные иллюстрации играют во время доклада очень важную роль. Докладчику они позволяют сохранять связанность и последовательность изложения и избавляют от необходимости заглядывать в текст сообщения. Слушателям же они помогают еще в большей степени. Они помогают им делать заметки, подумать о том, то вы только что сказали или еще собираетесь сообщить, позволяют следить за докладом даже после частичной потери внимания.
16. Пишите текст большими буквами. Рекомендуется заранее убедиться, что ваш текст будет различим в дальнем конце аудитории. Вы можете использовать разный цвет шрифта, но излишняя пестрота отвлекает внимание.
17. Помещайте не более 8-10 строчек на одном слайде и используйте короткие фразы.
18. Не стоит показывать длинные таблицы, содержащие, как правило, лишнюю информацию. В некоторых случаях (конечно, не всегда) гораздо нагляднее использовать гистограммы.
19. Избегайте большого числа малоинформативных и дублирующих друг друга рисунков. Когда показываете рисунок, дайте время разглядеть и осознать его. Рисунки не должны быть слишком сложными и запутанными. Лучше сделать новый рисунок, оставив на нем только то, что нужно для доклада, чем использовать иллюстрацию с излишней и отвлекающей информацией. Не забудьте объяснить, что у вас отложено по осям и какие единицы измерения используются.
20. Если вы выбились из времени, не пытайтесь показать все оставшиеся слайды презентации, пролистывая их с большой скоростью на проекторе. Просто пропустите их. Если же они содержат очень важную информацию, суммируйте ее коротко вслух.

Для доклада *на конференции* вам отводится очень ограниченное время для выступления (как правило, 10-15 мин.) и структура доклада должна это учитывать. У вас не будет времени для детального обсуждения, но, если вы хорошо сделаете доклад, заинтересованные слушатели подойдут к вам за подробностями после выступления.

Типичные разделы доклада: актуальность проблемы; основные теоретические положения, на которых вы основываетесь; цель, задачи и гипотеза исследования; методы, результаты; сравнение с литературными данными; обсуждение результатов, планы на будущее и т.п.

Начните с названия, авторов и краткого описания проблемы. Затем можно сразу привести ваш основной результат. Лучше сообщить его в начале, чем произнести скороговоркой, уже выбившись из времени, в конце доклада. Оставшееся время посвятите наиболее важным подробностям работы. В конце выступления снова изложите основной результат.

## **РЕШЕНИЕ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ**

Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем.

При решении ситуационной задачи необходимо:

1) представить рассуждение по поводу: необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации;

2) продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблему;

3) подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию; определить проблему; прояснить и согласовать цели;

выдвинуть возможные альтернативы; оценить варианты и выбрать один из них.

## САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА С ЛИТЕРАТУРОЙ

Необходимую для научных исследований информацию вы черпаете из книг, публикаций, периодической печати, специальных информационных изданий и других источников. Успешному поиску и получению необходимой информации содействуют знания основ информатики, источников информации, составов фондов библиотек и их размещения.

Чтобы быстро и умело ориентироваться в этом потоке информации, учитесь работать с предметными каталогами библиотеки, уметь пользоваться информационными изданиями типа “Экспресс-информация”, “Реферативные журналы”, “Книжная летопись”, а также автоматизированной поисковой системой и Интернетом, чтобы быстро найти нужную информацию.

Умение работать с информацией складывается из умения быстро найти требуемый источник (книгу, журнал, справочник), а в нем – нужные материалы; из умения разобраться в нем, используя при этом различные способы чтения.

Хочется познакомить с двумя способами работы с текстом: первый – интеллект карты, или их еще называют карты ума (mind-maps). Интеллект-карты — это инструмент, позволяющий:

- эффективно структурировать и обрабатывать информацию;
- мыслить, используя весь свой творческий и интеллектуальный потенциал.

Интеллект-карты – очень красивый инструмент для решения таких задач, как проведение презентаций, принятие решений, планирование своего времени, запоминание больших объемов информации, проведение мозговых штурмов, самоанализ, разработка сложных проектов, собственное обучение, развитие, и многих других. Подробную информацию вы найдете на сайте - <http://www.mind-map.ru/>.

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а для психологов – это также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

1. Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться; «не старайтесь запомнить все, что вам в ближайшее время не понадобится, – советует молодому ученому Г. Селье, – запомните только, где это можно отыскать»
2. Сам такой перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что Вас интересует за рамками официальной учебной деятельности, то есть что может расширить Вашу общую культуру...).
3. Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).
4. Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.
5. При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...
6. Безусловно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).
7. Если книга – Ваша собственная, то допускается делать на полях книги краткие

пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные для Вас мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора (это очень хороший совет, позволяющий экономить время и быстро находить «избранные» места в самых разных книгах).

8. Если Вы раньше мало работали с научной психологической литературой, то следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда Вам понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать), и это может занять немалое время (у кого-то – до нескольких недель и даже месяцев); опыт показывает, что после этого студент каким-то «чудом» начинает буквально заглатывать книги и чуть ли не видеть «сквозь обложку», стоящая это работа или нет...
9. «Либо читайте, либо перелистывайте материал, но не пытайтесь читать быстро... Если текст меня интересует, то чтение, размышление и даже фантазирование по этому поводу сливаются в единый процесс, в то время как вынужденное скорочтение не только не способствует качеству чтения, но и не приносит чувства удовлетворения, которое мы получаем, размышляя о прочитанном», – советует Г. Селье.
10. Есть еще один эффективный способ оптимизировать знакомство с научной литературой – следует увлечься какой-то идеей и все книги просматривать с точки зрения данной идеи. В этом случае студент (или молодой ученый) будет как бы искать аргументы «за» или «против» интересующей его идеи, и одновременно он будет как бы общаться с авторами этих книг по поводу своих идей и размышлений... Проблема лишь в том, как найти «свою» идею...

### 3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ

#### 3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации»

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования (бакалавриат, магистратура)	Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов
Технологии управления конфликтами в организации	Магистр	вариативная часть	<b>2</b>
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: Теория и практика психологического консультирования, Психологическая диагностика в психологическом консультировании.			
Последующие: преддипломная практика			

<b>Основной модуль</b>			
Текущая работа	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
	Работа на семинарах	<b>22</b>	<b>36</b>
	Задания для самостоятельной работы	<b>26</b>	<b>44</b>
Итого:		<b>48</b>	<b>80</b>

<b>Итоговый модуль</b>			
Содержание	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
Экзамен по модулю	Собеседование по теоретическому курсу.	<b>6</b>	<b>10</b>
	Профессиональные задачи	<b>6</b>	<b>10</b>
	Итого:	<b>12</b>	<b>20</b>

<b>Дополнительный модуль</b>			
	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
	1. Выполнение задания творческого характера (по согласованию с преподавателем).	<b>0</b>	<b>10</b>
	Итого	<b>0</b>	<b>10</b>
	Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)	<b>min</b> <b>60</b>	<b>max</b> <b>100</b>

#### Соответствие рейтинговых баллов и академической отметки

Общее количество набранных баллов	Академическая отметки
0 - 59 баллов	«неудовлетворительно»
60-72 балла	«удовлетворительно»
73-86 баллов	«хорошо»
87-100 баллов	«отлично»



### 3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Факультет начальных классов

Кафедра-разработчик: кафедра педагогики и психологии начального образования

УТВЕРЖДЕНО  
на заседании кафедры  
Протокол № 4  
от «13» мая 2020 г.  
Заведующий кафедрой

Мосина Н.А.



подпись

ОДОБРЕНО  
на заседании научно-методического  
совета специальности (направления  
подготовки)  
Протокол № 6  
от «14» мая 2020 г.  
Председатель НМСС (Н)

Дуда И.В.



подпись

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
обучающихся

Технологии управления конфликтами в организации  
(наименование дисциплины/модуля/вида практики)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
(код и наименование направления подготовки)

Мастерство психологического консультирования  
(направленность (профиль) образовательной программы)

Магистр  
(квалификация (степень) выпускника)

Составитель: Маковец Л.А.

## ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональному стандарту «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н.

Предлагаемые формы и содержания оценочных средств аттестации адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) Мастерство психологического консультирования.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в достаточном объеме. Формы оценочных средств соответствуют основным принципам формирования оценочных фондов, закрепленным в локальных документах образовательной организации.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к применению в процессе подготовки по указанной программе.

Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи  
«Центр диагностики и консультирования»



С.В.Лосяков

## **1. Назначение фонда оценочных средств**

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС по дисциплине/модулю решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения магистрантами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора универсальных и общепрофессиональных компетенций выпускников;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании **нормативных документов**:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.02. Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры);
- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 44.04.02. Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры);
- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

## **2. Перечень компетенций подлежащих формированию в рамках дисциплины**

2.1. **Перечень компетенций**, формируемых в процессе изучения дисциплины:

- ОПК-3 – умение организовывать межличностные контакты, общение;

- ОПК-4 – умение организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- ОПК-11 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
- ПК-8 – способностью оказывать психологическое содействие оптимизации образовательной деятельности.
- ДПК-2 – способность консультировать администрацию, педагогов, преподавателей и других работников образовательных учреждений по взаимоотношениям в трудовом коллективе и другим профессиональным проблемам.

## 2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
ОПК-3 – умение организовывать межличностные контакты, общение;	Философия и психология на современном этапе развития общества, Феноменология развития личности, Основы психотерапии, Психолого-педагогическая коррекция, Психолого-педагогическое консультирование, Консультирование в системе психологического сопровождения особого ребенка, Консультирование в системе родительско-детских отношений, Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды, Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования, Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная).	Текущий контроль	1	Задания для СРС
			2	Работа на семинаре
		Промежуточная аттестация	3	Собеседование
			4	Профессиональные задачи
ОПК-4 – умение организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных	Практикум по психологическому консультированию, Организационное консультирование, Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды, Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования, Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная)	Текущий контроль	1	Задания для СРС
			2	Работа на семинаре
		Промежуточная аттестация	3	Собеседование
			4	Профессиональные задачи

отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность.				
ОПК-11 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Философия и психология на современном этапе развития общества, Феноменология развития личности, Практикум по психологическому консультированию, Организационное консультирование, Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие	Текущий контроль  Промежуточная аттестация	1  2 3 4	Задания для СРС  Работа на семинаре  Собеседование  Профессиональные задачи
ДПК-2 – способность консультировать администрацию, педагогов, преподавателей и других работников образовательных учреждений по взаимоотношениям в трудовом коллективе и другим профессиональным проблемам.	Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие	Текущий контроль  Промежуточная аттестация	1 2 3 4	Задания для СРС  Работа на семинаре  Собеседование  Профессиональные задачи
ПК-8 – способностью оказывать психологическое	Научно-исследовательский психолого-педагогический семинар, Психолого-педагогическое консультирование, Актуальные психологические проблемы семейного	Текущий контроль	1 2	Задания для СРС  Работа на семинаре

<p>содействие оптимизации образовательной деятельности.</p>	<p>воспитания, Семейная медиация, Организационное консультирование, Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды, Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования, Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная).</p>	<p>Промежуточная аттестация</p>	<p>3 4</p>	<p>Собеседование Профессиональные задачи</p>
---	---	---------------------------------	----------------	--

### 3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонд оценочных средств включает:

1. Вопросы по разделам дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации».
2. Профессиональные задачи.

3.2. Оценочные средства:

3.2.1. Оценочное средство «Вопросы по разделам дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации».

Критерии оценивания по оценочному средству «Вопросы по разделам дисциплины «Технологии управления конфликтами в организации»

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов)* удовлетворительно/зачтено
ОПК-3; ОПК-4; ОПК-11; ДПК-2; ПК-8.	Обучающийся обладает полными знаниями всех разделов дисциплины, показывает способность использовать научно-обоснованные методы и технологии в психологической деятельности, планировать процедуру медиации, отбирать необходимые техники, проектировать межличностные контакты	Обучающийся обладает достаточными знаниями всех разделов дисциплины, показывает способность использовать научно-обоснованные методы и технологии медиации при решении типовых задач, может организовывать межличностные контакты	Обучающийся обладает знаниями основных положений дисциплины, способен решать типовые профессиональные задачи, может организовывать межличностные контакты

\*Менее 60 баллов – компетенции не сформированы

#### Вопросы по разделам дисциплин «Технологии управления конфликтами»

1. Конфликтология в системе наук. Социология и психология как основа конфликтологии.
2. Классификация видов конфликтных явлений.
3. Основные этапы развития конфликтологии. Конфликтология в России.
4. Современное понимание конфликта.
5. Типология конфликта.
6. Функции конфликта.
7. Структурные элементы.
8. Динамика конфликта.



9. Возникновение объективной конфликтной ситуации.
10. Стратегии поведения в конфликте.
11. Типы конфликтных личностей
12. Приемы конструктивного взаимодействия.
13. Специфика основных типов конфликтов в организации (по составу сторон).
14. Типология конфликтов в организации по причинам и источникам.
15. Основные способы управления конфликтами.
16. Принципы разрешения конфликта.
17. Варианты конструктивного решения конфликта
18. Варианты деструктивного решения конфликта
19. Внутриличностный конфликт и способы его разрешения
20. Типы участия третьей стороны в разрешении конфликта
21. Функции посредника
22. Этапы деятельности посредника
23. Переговорный процесс.
24. Арбитраж.
25. Структурные методы управления конфликтной ситуацией в организации.
26. Варианты предупреждения служебных конфликтов.

### 3.2.2. Оценочное средство «Профессиональные задачи».

#### Критерии оценивания решения ситуационной задачи

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов)* удовлетворительно/зачтено
ОПК-3; ОПК-4; ОПК-11; ДПК-2; ПК-8.	Обучающийся дает комплексное решение предложенной задачи, с учетом всех условий; демонстрирует знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; делает правильный выбор и дает аргументацию тактики действий; полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.	Обучающийся дает комплексное решение предложенной задачи, с учетом всех условий; испытывает незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполное раскрытие междисциплинарных связей; делает правильный выбор тактики действий; дает логическое обоснование с дополнительными	Обучающийся испытывает затруднения с комплексным решением предложенной задачи; дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя; делает выбор тактики действий в соответствии с ситуацией, но аргументация затруднена, возможна при наводящих вопросах преподавателя.

		комментариями преподавателя.	
--	--	---------------------------------	--

## **Решение практических (ситуационных) задач**

### **Задача 1**

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

#### *Вопросы*

Проанализируйте ситуацию

Определите причину конфликта

Как бы вы поступили в данной ситуации?

Объясните свое поведение.

Предложите варианты разрешения конфликта

### **Задача 2**

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

#### *Вопросы.*

Как вы поступите в этом случае?

Объясните свое поведение.

Предложите несколько вариантов решения конфликтной ситуации.

### **Задача 3**

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

#### *Вопросы.*

Проанализируйте конфликтную ситуацию.

Определите причину конфликта

Предложите варианты управления конфликта в организации

### **Задача 4**

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в

подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

*Вопросы:*

Как бы вы поступили на месте руководителя?

Проиграйте возможные варианты.

Предложите варианты управления конфликта в организации

### **Задача 5**

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

*Вопросы:*

В чем причина конфликта?

Проанализируйте конфликтную ситуацию

Предложите варианты управления конфликта в организации.

## **4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости**

### **4.1. Фонды оценочных средств включают:**

1. Задания для самостоятельной работы студентов.
2. Критерии оценивания по оценочному средству «Работа на семинаре и практическом занятии»

#### **4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 4 «Задания для самостоятельной работы студентов»:**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.	5
Способен применять знания в области конфликтологии в консультировании при анализе профессиональных ситуаций, проектировании профессиональной деятельности.	19
Способен проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте знаний медиации	5
Способен выполнять рефлекссию собственного процесса обучения по дисциплине.	5
Владеет письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения).	5
Обладает личностными компетенциями	5

(ответственность).	
Максимальный балл	44

#### 4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству «Работа на семинаре и практическом занятии»

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
1. Навыки ведения научной дискуссии, активная позиция в обсуждении докладов	4
2. Логика изложения материала, лаконичность выступления.	4
3. Аргументированное и обоснованное представление основных положений.	4
4. Построение доклада с учетом особенностей аудитории.	4
5. Применение информационных технологий с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, раздаточного материала, читаемость текста, четкость представленных данных).	4
6. Умение работать в команде, навыки совместной деятельности.	8
7. Владение методами, техниками и приемами активного обучения.	8
Максимальный балл	36

### 5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

#### 5.1. Оценочное средство «Задания для самостоятельной работы».

1. Работа с основной и дополнительной литературой.
2. Конспектирование первоисточников, статей по отдельным темам курса.
3. Составление докладов, реферативных сообщений.
4. Составление библиографий по одной из тем курса.
5. Решение ситуационных задач.

### 3.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине

#### Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2017/2018 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Изменены часы, отводимые на изучение дисциплины, согласно учебному плану.
2. Включен ФОС.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования 15.05.2017 г. протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой



подпись

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2017 г.

Председатель НМСС (Н)



Ю.Р. Юденко

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

3. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
4. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
5. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования 16.05.2018 г. протокол № 5

Заведующий кафедрой



ПОДПИСЬ

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2018 г.

Председатель НМСС (Н)



ПОДПИСЬ

И.В. Дуда

## **Лист внесения изменений**

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в учебной программе на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования от 08 мая 2019 г., протокол № 5.

Заведующий кафедрой



подпись

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2019 г.

Председатель НМСС (Н)



подпись

И.В. Дуда



## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочую программу дисциплины  
на 2020/2021 учебный год

В программу вносятся следующие изменения:


1. Обновлены титульные листы рабочей программы, фонда оценочных средств в связи с изменением ведомственной принадлежности – Министерству просвещения Российской Федерации.

2. Обновлена и согласована с Научной библиотекой КГПУ им. В.П. Астафьева «Карта литературного обеспечения (включая электронные ресурсы)», содержащая основную и дополнительную литературу, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

3. Обновлена «Карта материально-технической базы дисциплины», включающая аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы обучающихся в КГПУ им. В.П. Астафьева) и комплекс лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования от 13 мая 2020 г., протокол № 4.

Заведующий кафедрой



подпись

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 14 мая 2020 г.

Председатель НМСС (Н)



подпись

И.В. Дуда

## КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### Технологии управления конфликтами в организации

**Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование,  
направленность (профиль) образовательной программы: «Мастерство психологического консультирования»  
по заочной форме обучения**

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек доступа
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Психология конфликта [Текст] : учебник / Н. В. Гришина. - СПб. : Питер, 2005. - 464 с. : ил. - (Мастера психологии). - ISBN 5-314-00115-2 : 193.00 р., 193.00 р.	Научная библиотека	60
Конфликтология [Текст] : учебник для студ. сред. пед. учеб. заведений / М.С. Мириманова. - 2-е изд., испр. - М. : Академия, 2004. - 320 с. - (Педагогическое образование). - ISBN 5-7695-1029-3 : 160 р.	Научная библиотека	13
Конфликтология [Текст] : учебное пособие / А. В. Дмитриев. - М. : Гардарики, 2003. - 336 с.	Научная библиотека	7
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Конфликтология [Текст] : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - М. : ЮНИТИ, 2001. - 551 с. - ISBN 5-238-00062-6 : 122.00 р.	Научная библиотека	1
Конфликтология [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов. - Минск : ТетраСистемс, 2000. - 464 с. - ISBN 985-6577-19-5 : 68.00; 64.40 р.	Научная библиотека	2
Москвина, Ю.Е. Школьная медиация, как педагогическая поддержка развития гуманистических ценностных ориентаций школьников : выпускная квалификационная работа / Ю.Е. Москвина ; Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Юридический факультет, Кафедра теории права и гражданско-правового образования. - Санкт-Петербург : , 2017. - 76 с. : табл.- URL.: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=462313&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=462313&amp;sr=1</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

Школьная медиация как фактор формирования правосознания молодежи: теория и практика : учебно-методическое пособие / В.Ю. Сморгунова, Е.В. Евлампиева, Е.Ю. Калинина и др. ; отв. ред. В.Ю. Сморгунова ; Ассоциация юридического образования, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. - 244 с. : схем., табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8064-1789-4.- URL.: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=428350&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=428350&amp;sr=1</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил., схемы. - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 .- URL.: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=115393&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=115393&amp;sr=1</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
<b>Практическая конфликтология</b> [Текст] : методические рекомендации к занятиям по курсам "Конфликтология", "Конфликтология в социальной работе" / Сост. О.Н. Юденко. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2006. - 136 с. - 36р, 53 р.	Научная библиотека	32
Основы психологического консультирования и психологической коррекции [Текст] : учеб. пос. для студ. высш. пед. учеб. зав. / О. В. Хухлаева. - 2-е изд., стер. - М. : Академия, 2004. - 208 с. - (Высшее профессиональное образование). - ISBN 5-7695-1779-4 : 98.00 р., 98.00 р.	Научная библиотека	51
Рабочая программа дисциплины «Конфликтология».- URL.: <a href="http://elib.kspu.ru/document/27613">http://elib.kspu.ru/document/27613</a>	ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева	Индивидуальный неограниченный доступ
Цветков, В.Л. Психология конфликта: от теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1.- URL.: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=118984&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=118984&amp;sr=1</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Портал учебных ресурсов КГПУ им. В.П. Астафьева	<a href="http://edu.kspu.ru/">http://edu.kspu.ru/</a>	Для всех пользователей,
<b>РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ</b>		
Российская государственная библиотека (РГБ)	<a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a>	свободный
Государственная универсальная научная библиотека Красноярского края	<a href="https://www.kraslib.ru">https://www.kraslib.ru</a> ц	свободный
<b>ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ</b>		

<b>Гарант</b> [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение: справочная правовая система. – Москва, 1992	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>	Доступ из локальной сети вуза
<b>Elibrary.ru</b> [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. Информ. Портал. – Москва, 2000– . – Режим доступа: <a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a> .	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	свободный
<b>East View</b> : универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . – Электрон.дан. – ООО ИВИС. – 2011 - .	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ
Электронный каталог КГПУ им. В.П. Астафьева [Электронный ресурс]: система автоматизации библиотек «ИРБИС 64»: база данных содержит сведения о книгах, брошюрах, диссертациях, компакт-дисках, статьях из научных и журналов. – Электрон. Дан. – Красноярск, 1992 – . – Режим доступа: <a href="http://library.kspu.ru">http://library.kspu.ru</a> .	<a href="http://library.kspu.ru">http://library.kspu.ru</a>	свободный
Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	<a href="https://icdlib.nspu.ru/">https://icdlib.nspu.ru/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ

Согласовано: заместитель директора библиотеки



/ Шулипина С.В.

**КАРТА МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
для магистров

**Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**  
**Направленность (профиль) образовательной программы**  
**Мастерство психологического консультирования**  
**по заочной форме обучения**

Аудитория	Оборудование
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-13	Учебная доска - 1 шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-14	Маркерная доска -1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-15	Учебная доска -1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-01	Компьютер - 4 шт., МФУ - 1шт., Принтер - 2 шт., проектор - 1шт., Ноутбук - 2шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-02	Компьютер - 13шт., экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебные картины - 18шт., учебная доска - 1шт., магнитно-маркерная доска - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-03	Экран - 1шт., Проектор - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-04	Ноутбук - 12шт., экран - 1шт., доска учебная - 1шт., доска маркерная - 1шт., сейф для хранения зарядки ноутбуков, МФУ - 1шт., интерактивная доска с проектором - 1шт., стол для инвалида-колясочника 1000*600рег. - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-09	Экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебная доска - 1шт., учебные картины
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-10	Компьютер - 13шт., проектор - 1шт., интерактивная доска -1шт., доска учебная - 1шт.

	ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-15	Мобильный экран - 1шт., учебные картины - 15шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-01	Компьютер - 7шт., копировальный аппарат - 1шт., Принтер - 3шт., Планшет - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-02	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., интерактивная доска - 1шт., компьютер - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-03	Телевизор - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-05	Доска учебная - 1 шт., проектор - 1шт., Экран - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-08	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-09	Переносной экран - 1шт., учебная доска - 1 шт., информационные стенды по истории образования
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-10	Экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-12	Компьютер - 10шт., мобильный экран - 1шт., учебная доска - 1шт., фортепиано - 1шт., проектор - 1шт. Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-13	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., аудиоаппаратура - 1шт., цифровое пианино - 1шт.
Аудитории для самостоятельной работы	
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-16	Компьютер - 2шт., принтер - 2шт. ПО: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-11	Компьютер - 5 шт., принтер - 2шт., МФУ - 2шт., учебно- методическая литература ПО: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)

Операционная система Альт Образование 8 включает следующий пакет программных продуктов:

1. Perl 5.22
2. Python 2.7 и 3.5,
3. PHP 5.6
4. GCC 5.3
5. LibreOffice 5.3
6. Firefox ESR 52.5.2
7. WINE 1.9.12
8. GIMP 2.8.20
9. wxMaxima 16.04.2
- 10.Scribus 1.5.3
- 11.Inkscape 0.92
- 12.Blender 2.77
- 13.Moodle 2.5
- 14.РУЖЕЛЬ 1.0.1
- 15.Mediawiki 1.23

Операционная система LinuxMint включает следующий пакет программных продуктов:

1. Firefox
2. Thunderbird
3. LibreOffice
4. GIMP
5. Pidgin
6. Rhythmbox
7. HexChat
8. GParted
9. VLC
- 10.LightDM