

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по выполнению практических работ
по дисциплине
ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ
для студентов направления подготовки
37.03.02 «Конфликтология»
Направленность (профиль)
«Конфликт-менеджмент»

Ставрополь
2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Практическое занятие № 1-2. Психология профессий

Практическое занятие № 3-4. Профессиональное самоопределение личности

Практическое занятие № 5-6. Профессиональное развитие личности

Практическое занятие № 7-8. Динамика профессионального развития

Практическое занятие № 9-10. Профессионализм конфликтолога как субъекта труда

Практическое занятие № 11-12. Профессиональная компетентность

Практическое занятие № 13-14. Психология индивидуальной карьеры

Практическое занятие № 15-16. Конфликтолог как профессия

Практическое занятие № 17-18. Этические проблемы профессионального самоопределения конфликтолога

Практическое занятие № 19. Конфликт: сущность и основные структурные характеристики

Практическое занятие № 20. Динамика конфликта

Практическое занятие № 21. Типология конфликта

Практическое занятие № 22. Особенности поведения личности в конфликтах

Практическое занятие № 23. Конфликтологическая компетентность

Практическое занятие № 24. Деловая этика и бизнес-этикет

Практическое занятие № 25. Управление конфликтами

Практическое занятие № 26. Переговоры как способ преодоления конфликтов

Практическое занятие № 27. Медиация как способ урегулирования конфликтов

ВВЕДЕНИЕ

Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Введение в профессию»: формирование у студентов системных представлений о психологических закономерностях профессиональной деятельности.

Задачи освоения дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- повышение степени осознанности роли профессиональной деятельности в жизни человека;
- ознакомление с основными сферами работы профессиональных конфликтологов.

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2 ИД-1 _{УК-2} – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач	Анализирует и систематизирует научно-психологическую информацию по поставленной задаче, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
	ИД-2 _{УК-2} – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Определяет задачи дисциплины, анализирует возможные варианты решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6 ИД-1 _{УК-6} – устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы профессионального развития в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий
	ИД-2 _{УК-6} – реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей,	Определяет оптимальные способы выстраивания траектории собственного профессионального роста в соответствии с уровнем своих ресурсов и

		этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	приоритетов действий
		ИД-3 _{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	Использует знания о своих личностных качествах с целью реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	ОПК-7	ИД-1 _{ОПК-7} – формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа	Осуществляет функции управления для выполнения основных профессиональных задач конфликтолога в организациях разного типа
		ИД-2 _{ОПК-7} – выбирает и использует адекватные профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях	Осуществляет рефлексивный анализ и опережающий контроль регулирования конфликтных ситуаций в организации
		ИД-3 _{ОПК-7} – использует при решении профессиональных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональной компетентности конфликтолога	Составляет индивидуальный план профессионального развития на основе этических норм и соблюдения границ профессиональной компетентности конфликтолога

Практическое занятие № 1-2

Тема: Психология профессий

Цель: формирование представлений о структуре и психологических условиях профессиональной деятельности

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Общая характеристика профессии
2. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии
3. Классификация профессий
4. Иллюзии профессиональной деятельности

Теоретическая часть:

Профессия в широком смысле слова - это область общественного разделения труда, в которой создаются определенные продукты, имеющие потребительную стоимость; сам процесс трудовой деятельности, его своеобразие; требуемая профессиональная квалификация и уровень компетентности работников; осознание человеком своей принадлежности к профессиональному сообществу (профессиональная идентичность). Различают следующие значения понятия профессии (по Е.А. Климову):

1. Профессия как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни
2. Профессия как область приложения сил связана с выделением (и уточнением) самого объекта и предмета профессиональной деятельности.
3. Профессия как деятельность и область проявления личности.
4. Профессия как исторически развивающаяся система.
5. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом труда.

Характеристики профессии (Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова):

1. ограниченный вид трудовой деятельности вследствие исторического разделения труда;
2. общественно полезная деятельность (хотя четкого критерия полезности не существует, но интуитивно даже простые люди прекрасно понимают, от какого работника больше пользы, а от какого – меньше);
3. деятельность, предполагающая специальную подготовку;
4. деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития;
5. деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус (то, чем человек занимается, дело человека, его работа – его главная «визитная карточка»).

Специальность - совокупность знаний, представлений, умений и навыков выпускника, приобретенных в процессе обучения по основным профессиональным образовательным программам высшего образования и обеспечивающих возможность

определенного вида профессиональной деятельности в соответствии с присваиваемой квалификацией.

Специализация - конкретизированная совокупность знаний, умений и навыков, ориентированных на применение в локализованной области профессиональной деятельности человека в рамках указанной специальности.

Квалификация - степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ. Традиционно выделяют *формальную квалификацию*, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях, и *реальную квалификацию*, т.е. тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить.

Должность - совокупность возлагаемых на человека трудовых задач (функций, обязанностей). **Трудовой пост** - многомерное, разно- и многопризнаковое системное образование, основными составляющими которого являются: социально заданные цели и представления о результатах труда; заданный предмет труда, система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей, система прав работника; производственная среда. Трудовой пост является продуктом организационного проектирования и может быть вакантным (незанятым). Понятие «трудовой пост» не тождественно понятию «рабочее место». **Рабочее место** – это часть производственного пространства, где осуществляется трудовой процесс и размещены необходимые виды производственного оборудования, механизмы.

Задания:

1. Законспектируйте статью: Ангеловский А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук, 2010. – Том 12. № 5(2). С.306-315.*
2. Заполните таблицу «Классификация профессий»

Основание классификаций	Группы профессий
По предмету труда	
По целям труда	
По средствам труда	
По условиям труда	
По составу действий	
По характеру действий	
По психофизиологическим особенностям субъекта труда	
По степени необходимой квалификации субъекта труда	

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. -

Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 3-4

Тема: Профессиональное самоопределение личности

Цель: формирование представлений об особенностях профессиональном самоопределении личности

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Сущность и структура профессионального самоопределения
2. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения
3. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности
4. Конфликты профессионального самоопределения

Теоретическая часть:

Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивирует, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.

Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.

Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Структура профессионального самоопределения:

1. личность и индивидуальность участника профессионального самоопределения;
2. мотивационно-ценностная группа;
3. внешняя и внутренняя деятельность участника профессионального самоопределения;
4. прогностическая деятельность участника профессионального самоопределения;
5. социальная включенность участника профессионального самоопределения.

Типы самоопределения (Н.С. Пряжников)

1. Самоопределение в конкретной трудовой функции
2. Самоопределение на конкретном трудовом посту
3. Самоопределение на уровне конкретной специальности
4. Самоопределение в конкретной профессии
5. Жизненное самоопределение
6. Личностное самоопределение
7. Самоопределение личности в культуре

Задания:

1. Законспектируйте главу 1.1 Подходы к изучению профессионального самоопределения // *Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий. – Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. С. 6-18*

2. Законспектируйте статью: Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // *Вопросы психологии*. – 2001. – № 1. С. 57-65.
3. Законспектируйте статью: Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития // *Вопросы психологии*, 2004. - № 5. С. 24-32.
4. Заполните таблицу «Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности»

Возраст	Стадии профессионального становления	Способы профессионального самоопределения
дошкольное детство (до 7 лет)		
младший школьный возраст (до 11 лет)		
подростковый возраст (до 15 лет)		
ранняя юность (до 18 лет)		
юность (до 23 лет)		
молодость (до 27 лет)		
зрелость (до 60 лет)		
пожилой возраст (до 75 лет)		

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 5-6

Тема: Профессиональное развитие личности

Цель: формирование представлений о профессиональном и личностном развитии, способах его реализации при решении профессиональных задач, подходах и ограничениях при использовании творческого потенциала, этапах и кризисах профессионального становления.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Детерминация профессионального становления личности
2. Профессионализация и социализация
3. Кризисы профессионального развития
4. Профессиональные деструкции в развитии конфликтолога

Теоретическая часть:

Профессиональное становление – формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграция, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Модели становления профессиональной деятельности (Л.М. Митина):

- адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;
- модель профессионального развития характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Профессионализация - это целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается при прекращении такой деятельности.

Факторы кризисов профессионального становления (Э.Ф. Зеер):

- 1) сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом;
- 2) социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд);
- 3) возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального сгорания»);
- 4) вступление в новую должность (а также участие в конкурсах на замещение, аттестациях);
- 5) полная поглощенность профессиональной деятельностью;
- 6) изменения в жизнедеятельности (смена места жительства, перерыв в работе, «служебный роман»).

Профессиональные кризисы:

1. Кризис учебно-профессиональной ориентации (от 14-16 до 16-17 лет).
2. Кризис профессионального обучения (время обучения в профессиональном учебном заведении).

3. Кризис профессиональных ожиданий
4. Кризис профессионального роста (23-25 лет).
5. Кризис профессиональной карьеры (30-33 года).
6. Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38-42 года).
7. Кризис угасания профессиональной деятельности (55-60 лет, т.е. последние годы перед пенсией).
8. Кризис социально-психологической адекватности (65-70 лет, т.е. первые годы после выхода на пенсию).

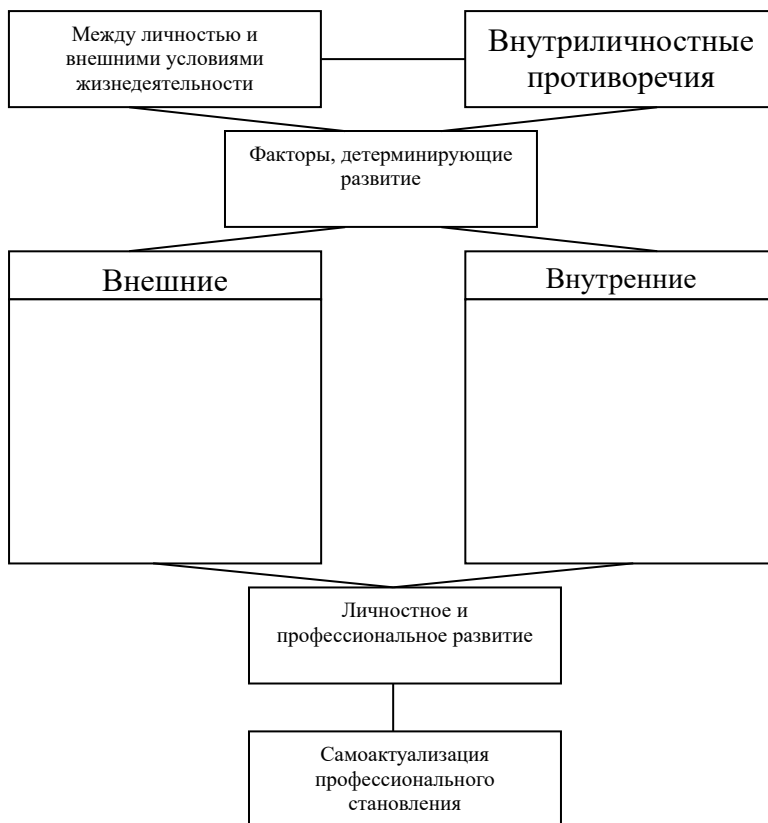
Профессиональные деструкции - это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Детерминанты профессиональных деструкций (Э.Ф. Зеер):

- 1) объективные, связанные с социально-профессиональной средой (социально-экономическая ситуация, имидж и характер профессии, профессионально-пространственная среда);
- 2) субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;
- 3) объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Задания:

1. Заполните схему «Детерминация профессионального становления»



2. Законспектируйте статью: Москаленко О.В. Личностно-профессиональное развитие современного человека // *Мир психологии*, 2004. – № 4. С. 168-178.
3. Законспектируйте статью: Ангеловский А.А. Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации // *Сибирский педагогический журнал*, 2011. - № 7. С. 70 - 78

4. Законспектируйте статью: Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности // *Журнал прикладной психологии*, 2004 - № 2. С.56-62.
5. Заполните таблицу «Психологические особенности кризисов профессионального становления» // *Пряжников Н.С, Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства.* – М., 2005.С. 134 – 141

Факторы, обусловившие кризис	Способы преодоления кризиса
<i>Кризис учебно-профессиональной ориентации (от 14—16 до 16—17 лет)</i>	
<i>Кризис профессионального обучения (время обучения в профессиональном учебном заведении)</i>	
<i>Кризис профессиональных ожиданий (первые месяцы и годы самостоятельной работы, т. е. кризис профессиональной адаптации)</i>	
<i>Кризис профессионального роста (23—25 лет)</i>	
<i>Кризис профессиональной карьеры (30—33 года)</i>	
<i>Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38—42 года)</i>	
<i>Кризис угасания профессиональной деятельности (55—60 лет, т.е. последние годы перед пенсией)</i>	
<i>Кризис социально-психологической адекватности (65—70 лет, т.е. первые годы после выхода на пенсию)</i>	

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 7-8

Тема: Динамика профессионального развития

Цель: формирование у студентов представлений о профессиональном развитии в динамическом аспекте.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Дифференциально-диагностические теории профессионального развития
2. Психодинамические теории профессионального развития
3. Теории решений
4. Типологическая теория Дж. Холланда
5. Теории развития:
 - теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга
 - периодизация профессионального развития Д. Сьюпера;
 - периодизация профессионального развития личности А.А. Трусевой
 - периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова
 - периодизация профессионального развития Э.Ф. Зеер

Теоретическая часть:

Профессиональный цикл - последовательность периодов, или этапов, в жизни человека, включающая в себя:

- знакомство с миром профессий,
- профессиональный выбор,
- профессиональное образование,
- начало самостоятельной работы,
- накопление опыта,
- рост профессионального мастерства,
- завершение трудовой деятельности.

Основой дифференциально-диагностической модели (Ф. Парсонс, Г. Мюнстерберг, Г. Боген и др.) является теория черт и факторов, определяющая профессиональный выбор человека и становление его личности.

Психодинамическое направление обращается к решению вопросов детерминации профессионального выбора и удовлетворенности личности в профессии, исходя из признания определяющего влияния на всю последующую судьбу человека его раннего детского опыта.

Исследовательские установки направления теорий решений ориентированы на изучение процесса выбора профессии. Основой при этом выступают структурные представления теории решений, в которых профессиональный выбор выступает как система ориентировок в различных профессиональных альтернативах и принятии решений.

Теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга включает стадии:

фантазии (первые 11 лет жизни)

гипотетическая (от 11 до 17 лет) включает в себя:

- период интереса (11-12 лет);
- период способностей (13-14 лет);
- период оценки (15-16 лет);
- переходный период (около 17 лет).

реалистическая (от 17 лет и старше) включает в себя:

- период исследования (17-18 лет);
- период кристаллизации (19-21 год);
- период специализации (от 22 лет и далее).

Д. Сьюпер описал процесс формирования профессиональной Я-концепции, разделив профессиональный путь на 5 этапов.

1. этап роста (пробуждения) (от рождения до 14 лет) делится на фазы фантазии (4–10 лет); интересов (11–12 лет); способностей (13–14 лет).
2. этап исследования (от 15 до 24 лет).
3. этап упрочения карьеры (консолидации) (от 25 до 44 лет).
4. этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет).
5. этап спада (после 65 лет).

Трущева А.А., рассматривая процесс становления специалиста, выделяет разные этапы профессионализации, в частности:

- формирование профессиональных намерений;
- профессиональную подготовку;
- профессионализацию;
- мастерство.

Е.А. Климов обосновал следующую периодизацию жизненного пути профессионала:

- фаза оптации
- фаза адепта
- фаза адаптации
- фаза интернала
- мастерство
- фаза авторитета
- наставничество

Задания:

1. Заполните таблицу «Стадии профессионального становления личности»

№ п/п	Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
	теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга	
	периодизация профессионального развития Д. Сьюпера	
	периодизация профессионального развития личности А.А. Трущевой	
	периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова	
	периодизация профессионального развития Э.Ф. Зеер	

2. Заполните таблицу «Тип личности и предпочтение вида занятий»

Тип	Особенности личности, способности	Направленность, предпочтения	Профессиональная среда	Профессии
Реалистичный				
Интеллектуальный				
Социальный				
Конвенциональный				
Предпринимательский				
Артистический				

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 9-10

Тема: Профессионализм конфликтолога как субъекта труда

Цель: формирование у студентов представлений о сущности, структуре, критериях и показателях профессионализма.

Вопросы:

1. Сущность и структура профессионализма
2. Критерии и показатели профессионализма
3. Этапы профессионализма
4. Индивидуальный стиль деятельности

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Теоретическая часть:

Профессионализм – интегральная психологическая характеристика, отражающая уровень и характер овладения человеком профессией, являющейся показателем, что человек выполняет свою профессиональную деятельность на высоком уровне, определенно в данной профессии (О.В. Москаленко).

Понятие «профессионализма» охватывает три стороны труда:

Профессиональная деятельность – это активность человека, направленная на реализацию профессиональных знаний и умений с целью получения результата, отвечающего потребностям личности, профессиональной группы, общества.

Профессиональное общение направлено на установление взаимодействия и сотрудничества с другими людьми для реализации профессиональных задач, повышения эффективности профессиональной деятельности.

Личность профессионала – совокупность психических качеств, психических свойств, состояний человека труда, создающих возможности выполнения им профессиональной деятельности.

С.А. Дружилов рассматривает профессионализм как свойство; как процесс; как состояние человека-профессионала.

А.А. Деркач рассматривал две стороны профессионализма: профессионализм деятельности и профессионализм личности.

А.К. Маркова выделяет следующие критерии профессионализма:

- объективные и субъективные.
- результативные и процессуальные.
- нормативные и индивидуально-вариативные
- наличного уровня и прогностические
- профессиональной обучаемости и творческие
- социальной активности и конкурентноспособности профессии в обществе
- качественные и количественные

Профессионализму в работе противостоит непрофессионализм. Можно отметить ряд отличительных качеств профессионализма и непрофессионализма.

Профессионализм	Непрофессионализм
<ul style="list-style-type: none">– Понимание предназначения, миссии профессии– Овладение нормами профессиональной деятельности, высокая эффективность	<ul style="list-style-type: none">– Непонимание предназначения профессии– Частая смена профессиональных занятий

<ul style="list-style-type: none"> – Стабильность результатов деятельности – Владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках профессии. – Профессиональное сознание (осознание максимального числа признаков профессиональной деятельности - предмета, средств, результата труда) – Профессиональное мышление, профессиональная интуиция – Самостоятельность в решении профессиональных проблем – Отсутствие усталости после выполнения работы 	<ul style="list-style-type: none"> – Ненадлежащее выполнение профессиональных функций (невыполнение должностной инструкции) – Низкая эффективность, неумение работать хорошо – Брак в работе и его маскировка («профессиональная халтура») – Владение одним видом профессиональной деятельности – Низкий уровень профессионального сознания (недостаточное осознание предмета, задач, средств, результатов труда) – Постоянное переутомление, усталость
---	---

Индивидуальный стиль деятельности – обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности.

Формальные признаки индивидуального стиля можно считать следующие:

- устойчивая система приемов и способов деятельности;
- система обусловлена определенными личными качествами;
- система, являющаяся средством эффективного приспособления к объективным требованиям.

В узком смысле слова индивидуальный стиль есть индивидуально-своеобразная система поведенческих средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей типологически обусловленной индивидуальности с внешними условиями жизнедеятельности.

Структура индивидуального стиля деятельности

ядро индивидуального стиля:

(а) типологические особенности, обеспечивающие успешное выполнение деятельности;

(б) типологические особенности, противодействующие успешному выполнению деятельности.

пристройка к ядру индивидуального стиля:

(в) компенсаторные механизмы в структуре типологических особенностей, противодействующие успешному выполнению деятельности (компенсация составляющей «б»).

(г) особенности, связанные с максимальным использованием типологических особенностей, обеспечивающих успешное выполнение деятельности (усиление составляющей «а»).

Задания:

1. Законспектируйте статью: Дружилов С.А. Профессиональные стили человека и индивидуальный ресурс профессионального развития // *Вопросы гуманитарных наук*, 2003. – № 1 (4). С. 354-357.
2. Законспектируйте статью: Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // *Известия Российского государственного педагогического университета им А.И. Герцена*, 2005. - Выпуск 6. - № 5 (12). С.30-43.
3. Заполните таблицу «Показатели профессионализма и непрофессионализма»

Профессионализм	Непрофессионализм

4. Заполните таблицу «Психологические уровни, этапы и ступени на пути к профессионализму»

уровни	роль человека в труде	этапы	ступени
допрофессионализм			
профессионализм			
суперпрофессионализм			
непрофессионализм			
послепрофессионализм			

5. Законспектируйте: Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности // *Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 74-77.*

6. Проанализируйте биографии выдающихся людей, разделив биографию на разные фазы развития профессионализма.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 11-12

Тема: Профессиональная компетентность

Цель: формирование у студентов представлений о профессионально обусловленной структуре личности.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Проблема «модели специалиста»
2. Профессиональная компетентность и ее структура
3. Профессионально обусловленная структура личности
4. Профессиональная пригодность и профессиональные способности

Теоретическая часть:

Модель специалиста – отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества.

Различают:

- модель специалиста (работающего, функционирующего);
- модель подготовки специалиста.

При построении модели специалиста возможны варианты:

- модель деятельности специалиста;
- модель личности специалиста.

Квалификационная характеристика специалиста отражает специальность (специализацию) и уровень квалификации. Данная характеристика может иметь вид профиля специалиста

Модель специалиста включает:

- профессиограмму как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;
- профессионально-должностные требования (ПДТ) – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющего, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности. ПДТ содержит перечисление минимума профессиональных умений, которыми должен владеть специалист для обеспечения необходимого уровня профессиональной деятельности;
- квалификационный профиль – сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты.

Профессиональная компетентность - это способность самостоятельно, ответственно и качественно выполнять определенные трудовые функции. В психологии ее рассматривают как комплексное образование, состоящее из специальной, социальной, личностной и индивидуальной компетентности.

Специальная компетентность – владение умениями и навыками собственно профессиональной деятельности на достаточно высоком уровне, способность определять перспективы своего профессионального развития.

Личностная компетентность - владение приемами личностного саморазвития и самовыражения, средствами профилактики личностных деформаций в профессии.

Социальная компетентность - владение умениями и навыками совместной профессиональной деятельности, сотрудничества, взаимодействия в профессиональном сообществе; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда.

Индивидуальная компетентность - способность отбирать и реализовывать способы и приемы самореализации, саморегуляции и самоорганизации в зависимости от собственных индивидуальных особенностей.

Основываясь на понимании личности как субъекта социальных отношений и активной деятельности, выделяют четырехкомпонентную структуру личности:

- 1) подструктура профессионально значимых психофизиологических свойств (нейротизм, экстравертированность, реактивность и др.);
- 2) подструктура профессионально важных качеств (ПВК);
- 3) подструктура профессиональной компетентности;
- 4) подструктура профессиональной направленности.

Профессионал - это специалист, овладевший высокими уровнями профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в ходе осуществления труда, вносящий индивидуальный творческий вклад в профессию, нашедший свое индивидуальное предназначение (профессионал – это специалист на своем месте), стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе.

Профессиональные способности - индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Общие профессиональные способности - это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью. Они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

Специальные профессиональные способности - это психологические свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Специальные профессиональные способности определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки).

Выделяют три группы профессионально важных признаков:

- Профессионально важные признаки и важные для профессионального успеха функции, трудно поддающиеся тренировке, развитию, выражающие стойкие индивидуальные особенности человека.
- Профессионально важные признаки и важные для профессионального успеха функции, которые удается развить в обучении, и поэтому они должны быть включены в программу профессиональной подготовки.
- Профессионально важные признаки и важные для профессионального успеха функции, которые оказываются наиболее негибкими, подверженными функциональному распаду под влиянием длительной и / или напряженной профессиональной работы.

Профессионально важные качества (ПВК) - это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и коррелируют хотя бы с одним ее основным результативным параметром (качеством, производительностью, надежностью).

Согласно А.В. Карпову, профессионально важные качества (ПВК) делятся на 4 основные группы, образующие в совокупности структуру профессиональной пригодности:

- абсолютные ПВК;
- относительные ПВК;
- мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности;
- анти-ПВК.

Профессионально значимые качества личности (ПЗЛК) – это относительно устойчивые качества личности, возникающие и совершенствующиеся в процессе личностного развития при освоении и осуществлении профессиональной деятельности, способствующие эффективному выполнению деятельности и ее углубленному освоению.

При анализе ряда профессий с более жесткими требованиями к профессиональным способностям и психологическим качествам человека используют понятие профпригодности. **Профпригодность** характеризуется как совокупность психических качеств человека, необходимая и достаточная для достижения общественно приемлемой эффективности труда.

Задания:

1. Заполните таблицу «Виды профессиональной компетентности» / *Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.*

Стороны труда	Виды профессиональной компетентности	Профессионализм	Непрофессионализм	Виды некомпетентности
Профессиональная деятельность				
Профессиональное общение				
Профессиональная личность				
Целостное профессиональное саморазвитие				

2. Заполните таблицу «Профессионально обусловленная структура личности» / *Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.*

Подструктура	Социально-психологические и психофизиологические компоненты подструктуры	Профессионально обусловленные ансамбли компонентов подструктуры (ключевые квалификации)
Социально-профессиональная направленность		
Профессиональная компетентность		
Профессионально важные качества		
Профессионально значимые психофизиологические свойства		

3. Законспектируйте статью: Копылова Н.В. К вопросу о становлении личностно-профессиональных качеств будущего специалиста // *Мир психологии, 2005. – № 1. С. 162-170.*

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 13-14

Тема: Психология индивидуальной карьеры

Цель: формирование представлений о психологических закономерностях карьерного роста и личностно-профессиональном развитии специалиста, психологических механизмах оптимального включения людей в решение задач карьерного продвижения.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Феномен карьеры в психологии
2. Целеполагание в карьере и карьерное планирование
3. Виды и типы карьеры
4. Стратегии профессиональной карьеры
5. Стадии карьеры
6. Этапы карьерного роста и механизмы должностного продвижения

Теоретическая часть:

Под *карьерой* понимают активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни карьеру трактуют как движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций статуса, социально - экономического положения. То есть карьера это процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации.

По среде рассмотрения карьеру традиционно делят на профессиональную и внутриорганизационную.

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьера дохода).

По характеру протекания различают линейный и нелинейный типы карьеры.

По степени устойчивости, непрерывности оправдано деление карьеры соответственно на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную.

По возможности осуществления карьеру делят на потенциальную и реальную.

По скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы различают скоростную, нормальную суперавантюрную, авантюрную, типичную, последовательно - кризисную и другие виды карьеры.

Задания:

1. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика широкого и узкого понимания профессиональной карьеры (по А.К. Марковой) / Москаленко О.В. *Акмеология профессиональной карьеры личности.* - М.: РАГС, 2007. С. 12

Понимание карьеры	Сущностная характеристика карьеры	Основное требование успешного осуществления карьеры	Результат карьеры
Широкое			
Узкое			

2. Заполните таблицу «Виды и типы карьеры» / Москаленко О.В. *Акмеология профессиональной карьеры личности.* - М.: РАГС, 2007. С. 26-46

Виды и типы карьеры	Сущностное содержание
---------------------	-----------------------

1. По сферам деятельности	
2. По характеру динамики	
3. По критерию занятости и безработицы	
4. По среде рассмотрения	
5. Классификация Р.Л. Кричевского	
6. Классификация А.П. Егоршина	
7. Классификация А.И. Турчинова	
– по возможности осуществления	
– по времени осуществления	
– по характеру карьерной стратегии	
8. Классификация по Е.В. Трофимовой	
9. Классификация А.В. Понеделкова	
10. Классификация по И.П. Лотовой	
– в зависимости от личностных особенностей	
– по времени осуществления	
– по форме	

3. Законспектируйте главу 5 «Успешность карьеры личности» в кн. *Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности.* - М.: РАГС, 2007. С. 104 – 156

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Тема: Конфликтолог как профессия

Цель: формирование представлений о практических аспектах деятельности специалиста-конфликтолога.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Конфликтология как научная и прикладная дисциплина
2. Конфликтология в системе научного знания
3. Квалификационная характеристика должности «конфликтолог» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 декабря 2009 г. № 1007 «Об утверждении квалификационной характеристики должности «Конфликтолог»
4. Особенности организации деятельности конфликтолога
5. Сферы деятельности конфликтолога

Теоретическая часть:

Конфликтология - наука о закономерностях возникновения, развития, завершения конфликтов, а также о принципах и способах их конструктивного урегулирования и разрешения.

Фундаментальной целью конфликтологии выступают исследование всех видов конфликтов, интенсивное развитие конфликтологической теории, а ее прикладной целевой установкой является создание системы конфликтологического образования в стране.

Основными задачами конфликтологии как науки являются изучение конфликтов, предупреждение и урегулирование их на практике.

Конфликтолог - это специалист-эксперт по оказанию консультационной, методической, аналитической, информационной и научно-практической помощи в области разрешения конфликтов.

Конфликтолог – это рефлексирующий субъект мыследеятельности, со сформированным рисковым мышлением, способным профессионально и лично самоопределяться и пересамопределяться в ситуации деятельности, в процессе построения идеального объекта под названием «конфликт».

Конфликтолог обладает навыками конструктивной коммуникации, профессионально владеет инструментарием по диагностике, аналитики и проектирования развития конфликтов, разрабатывает методики, методы и технологии регулирования конфликтов, с учетом истинных позиций и интересов сторон, в контексте развития деятельности и мышления.

Область профессиональной деятельности конфликтолога включает:

- конфликтные и мирные способы взаимодействия в различных сферах жизни общества;
- основные закономерности зарождения конфликтов, их динамику, структуру, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования;
- анализ и экспертизу конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами;
- технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства;

- технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации;
- экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира;
- альтернативные социальные способы разрешения конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, миротворчество и миротворческое волонтерство, стратегии культуры мира.

Объектами профессиональной деятельности конфликтологов являются:

- система и процесс конфликтного и мирного взаимодействия в обществе;
- совокупность систем, процессов, институтов, средств и гуманитарных технологий урегулирования конфликта и сохранения мира;
- совокупность альтернативных технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира.

Задания:

1. Заполните таблицу «Конфликтология как научная и прикладная дисциплина»

УРОВНИ АНАЛИЗА КОНФЛИКТОВ	МЕТОДЫ КОНФЛИКТОЛОГИИ			
1.	ИЗУЧ. И ОЦЕНКИ ЛИЧН.	ИЗУЧ. И ОЦ. ЯВЛЕНИЙ	ДИАГНОСТ. И АНАЛИЗА	УПРАВЛ. КОНФЛ.
2.	1.	1.	1.	1.
3.	2.	2.	2.	2.
	3.	3.	3.	
			4.	

ПОНЯТИЕ О КОНФЛИКТОЛОГИИ	ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ КОНФЛИКТОЛОГИИ	ПРЕДМЕТ КОНФЛИКТОЛОГИИ
--------------------------	--	------------------------

ЗАДАЧИ КОНФЛИКТОЛОГИИ	МЕСТО КОНФЛИКТОЛОГИИ В СИСТЕМЕ НАУК	
	СМЕЖНЫЕ НАУКИ	АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
1.	1.	
2.	2.	
3.	3.	
4.	4.	
5.	5.	
	6.	
	7.	
	8.	

2. Законспектируйте статью: Сафонов А.Л. Современный конфликтолог - необходимый специалист эпохи модернизации // *Конфликтолог - профессия XXI века: сб. / Г.В. Оситов. - СПб.: СПбГУП, 2014. С. 36 - 47*

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов
Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. -

Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 17-18

Тема: Этические проблемы профессионального самоопределения конфликтолога

Цель: формирование представлений о принципах и правилах работы специалиста-конфликтолога.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Этический кодекс конфликтологов в России
2. Этические кодексы конфликтолога в зарубежных странах
3. Профессиональная совесть
4. Профессиональный долг и профессиональная ответственность
5. Профессиональная честь и профессиональное достоинство

Теоретическая часть:

Этический кодекс конфликтолога – совокупность норм, правил и принципов деятельности конфликтолога, которые он обязан соблюдать при работе с конфликтом. Пока не имеет законченного оформленного вида. Тем не менее, в сообществе конфликтологов уже выработан ряд принципиальных положений, регулирующих их деятельность.

К ним относят:

- нейтралитет по отношению к участникам конфликта;
- беспристрастное изучение проблемы;
- сохранение неподвинутой независимой позиции;
- конфиденциальность по отношению к информации личного порядка;
- доброжелательное отношение к оппонентам;
- принятие моральной ответственности за исход конфликта;
- соотношение интересов клиентов с интересами организации и общества;
- принятие только тех заданий, которые находятся в компетенции специалиста-конфликтолога.

Медиатор – специалист, обладающий навыками организации и проведения переговоров в роли третьей стороны в условиях конфликта.

Конфликтологический посредник - медиатор, осуществляющий подготовку сторон к медиации с соблюдением принципов медиации.

Клиент - сторона конфликта, обратившаяся за помощью к процедуре досудебной медиации или примирения.

Медиация - процедура добровольных переговоров с участием третьей нейтральной стороны с целью урегулирования или разрешения конфликта/спора.

Для успешного функционирования личности в рамках своей профессии необходимо соединение высокого профессионализма со способностью к глубокому осознанию ответственности за результаты труда, готовностью безукоризненно исполнять свой профессиональный долг. Одним из важнейших регуляторов профессиональной деятельности и критерием оценки степени развитости профессионального сознания личности становятся профессиональная совесть и профессиональный долг.

Совесть – это инструмент самопознания и нравственного самоконтроля личности, который охраняет и выражает социальное содержание морали, являющееся достоянием данной личности. **Профессиональная совесть** определяется как категория для обозначения представлений профессионального сознания, в которых хранится коллективная память профессиональной общности об эмоциональных состояниях, переживаемых человеком в ходе работы и образующих тем самым внутреннюю среду процесса деятельности.

Обязанности – это нечто внешнее по отношению к человеку, те требования, которые предъявляются к человеку извне, тогда как **долг** – нравственная обязанность человека, ставшая внутриличностным источником добровольного подчинения своей воли задачам достижения, сохранения тех или иных моральных ценностей.

Профессиональный долг можно определить и как необходимость выработать способность самостоятельно ориентироваться в поведении, выборе средств и эффективных методов достижения цели в том или ином виде профессиональной деятельности.

Осознание профессионального долга часто выступает в виде профессиональной ответственности. **Ответственность** – это отношение зависимости человека от чего-то, воспринимаемого им в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий.

Профессиональное достоинство – это характеристика личности профессионала с точки зрения его внутренней ценности, соответствия собственному профессиональному призванию и назначению.

Объективная сторона понятия «профессиональное достоинство» отражена в категории «профессиональная честь». **Профессиональная честь** обусловлена реально существующим соотношением между нравственным уровнем профессии и ее общественным восприятием.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 19

Тема: Конфликт: сущность и основные структурные характеристики

Цель: формирование представлений о специфике конфликта.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Понятие конфликта
2. Универсальные и специфические функции конфликта
3. Структура конфликта

Теоретическая часть:

Конфликт – это отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок).

В зависимости от сферы влияния можно выделить следующие основные функции конфликта:

- воздействие на психические состояния и, как следствие, на здоровье участников;
- воздействие на взаимоотношения оппонентов; на качество их индивидуальной деятельности; на социально-психологический климат группы, в которой развивался конфликт; на качество совместной деятельности членов группы.

По направленности воздействия выделяют деструктивные и конструктивные функции конфликта.

Структура конфликта - это совокупность его устойчивых связей, обеспечивающих целостность конфликта, функционирование его системы какое-то время в социальном пространстве.

Простейшая описательная модель любого конфликта - это треугольник из трех взаимосвязанных сторон, составляющих единое целое (объекты, субъект, процесс).

Сложная описательная модель структуры конфликта:

1. Участники конфликта
 - Противоборствующие стороны конфликта
 - Группы поддержки, сочувствующие
 - Организаторы, подстрекатели, наблюдатели, индифферентные субъекты конфликта
 - Медиаторы
2. Предмет конфликта
3. Объект конфликта
4. Микро- и макросреда

Задания:

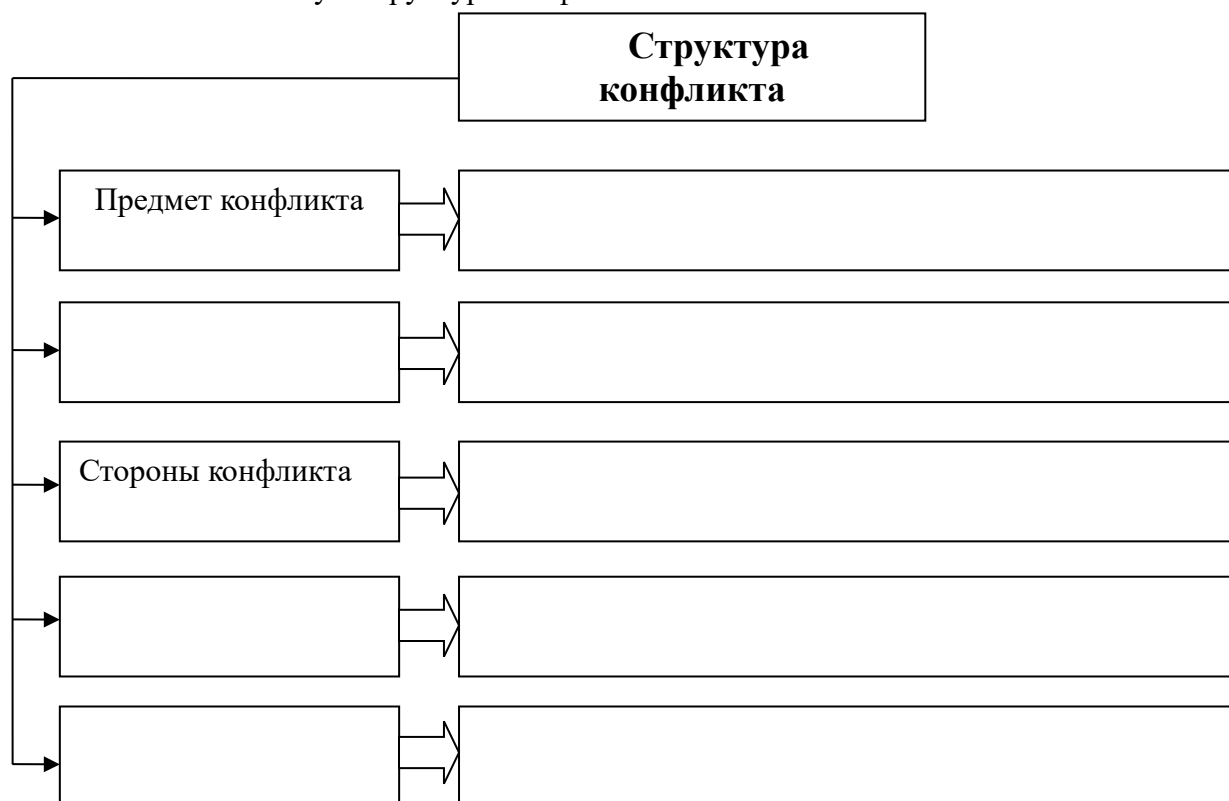
1. Заполните таблицу «Подходы к пониманию сущности конфликта»

Подход	Содержание
Философский	
Социально-этнический	
Системный	
Психологический	
Юридический	

2. Законспектируйте: Светлов В.А. Конфликт как теоретическая проблема социального знания // *Конфликтолог - профессия XXI века: сб. / Г.В. Осипов. - СПб.: СПбГУП, 2014. С. 91-117*
3. Заполните таблицу «Функциональная направленность конфликтов и их последствия»

Функции конфликта	Направленность и последствия конфликтов	
	Позитивные	Негативные
интеграция		
активизация социальных связей		
сигнальная		
инновация		
трансформация (преобразование) деловых отношений		
информационная		
профилактическая		

4. Законспектируйте главу: Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // *Психология конфликта. Серия «Хрестоматия по психологии» – СПб., 2001. С. 298–309.*
5. Заполните схему «Структура конфликта»



6. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) по Шейнову В.П. в следующей ситуациях.

Задача 1.

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.

Задача 2.

При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для премирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

Задача 3.

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 зарплат и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 4.

Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляют его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 5.

Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Задача 6.

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

Задача 7.

На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полшутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Тема: Динамика конфликта

Цель: формирование представлений о динамике конфликта.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

4. Возникновение конфликтной ситуации и сигналы конфликта
5. Инцидент в динамике развития конфликта. Формулы конфликтов
6. Эскалация конфликта
7. Завершение конфликта и готовность сторон к его разрешению

Теоретическая часть:

Конфликтное взаимодействие - это процесс, т.е. последовательность смены состояний в его развитии. Все изменения, происходящие в конфликте, и все особенности развития данного процесса относятся к его динамическим характеристикам. В динамике конфликта можно выделить несколько этапов, отражающих его существенные моменты и характеризующие развитие конфликта от его возникновения до разрешения:

1. конфликтная ситуация (ее еще называют предконфликтная стадия или потенциальный конфликт)
2. инцидент
3. эскалация конфликта (конфликтные действия или расцвет конфликта, а также его развитие)
4. завершение конфликта
5. послеконфликтная стадия.

Конфликтная ситуация представляет собой развитие конфликта в конкретный временной период, который характеризуется накопившимися различиями в деятельности субъектов социального взаимодействия, создающими почву для реального противоборства между ними.

Фактом, выводящим конфликт в зону открытого противостояния, является инцидент. *Инцидент* - это конфликтный эпизод, завязка конфликта, ситуация взаимодействия, в которой происходит столкновение интересов или целей участников. Именно с этого эпизода конфликт становится для оппонентов реальностью, в этот момент происходит осознание собственной включенности в конфликт.

Инциденты бывают информационными и деятельностными.

Информационный инцидент - событие, которое помогло хотя бы одному из взаимодействующих (прямо или косвенно) субъектов осознать отличие (полное или частичное) его интересов и позиции от интересов и позиции других участников взаимодействия.

Деятельностный инцидент - событие, с которого начинаются конфронтационные действия, связанные с различием интересов и позиций. Инцидент демонстрирует участникам наличие проблемы, суть которой им может быть и неясна, но наличие которой осознается.

Конфликт, начавшийся с инцидента, может быть им и исчерпан в следующих случаях:

- 1) оппоненты расстаются, чтобы больше не встречаться;
- 2) оппонентам удается в ходе инцидента разрешить свои проблемы;
- 3) в случае острого конфликта, когда речь идет об угрозе физической расправы, такой конфликт может завершиться гибелью одной из сторон или выведением ее из строя.

В конфликтологии выделяют объективные и субъективные факторы, являющиеся источниками конфликтов или конфликтогенами. **Конфликтогены** - вербальные или невербальные средства общения, а также действия или бездействия, примененные осознанно или неосознанно одним из субъектов социального взаимодействия по отношению к другому, которые вызывают у последнего отрицательные эмоциональные переживания и подталкивают его к агрессивным действиям по отношению к первому, способствуя возникновению конфликта между ними.

Если конфликт на стадии инцидента не заканчивается, то за первым инцидентом следуют второй, третий и т.д. Начинается **эскалация конфликта**, т.е. прогрессирующее во времени развитие конфликта, обострение противоборства, при котором последующие разрушительные воздействия оппонентов друг на друга выше по интенсивности, чем предыдущие.

Завершение конфликта - это последний этап открытого периода конфликта. Он означает любое его окончание. Причины, которые приводят к завершению конфликта:

- ослабление одной или обеих сторон или исчерпание их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противоборство;
- очевидная бесперспективность продолжения конфликта и ее осознание его участниками;
- обнаружившееся преобладающее превосходство одной из сторон и ее способность подавить оппонента или навязать ему свою волю;
- появление в конфликте третьей стороны и ее способность и желание прекратить противоборство.

А.С. Кармин определяет понятия цены конфликта и цены выхода из конфликта.

Цена конфликта складывается из суммы трех величин:

- затрат энергии, времени и сил на конфликтную деятельность;
- ущерба, наносимого действиями другой стороны;
- потерь, связанных с ухудшением общей ситуации.

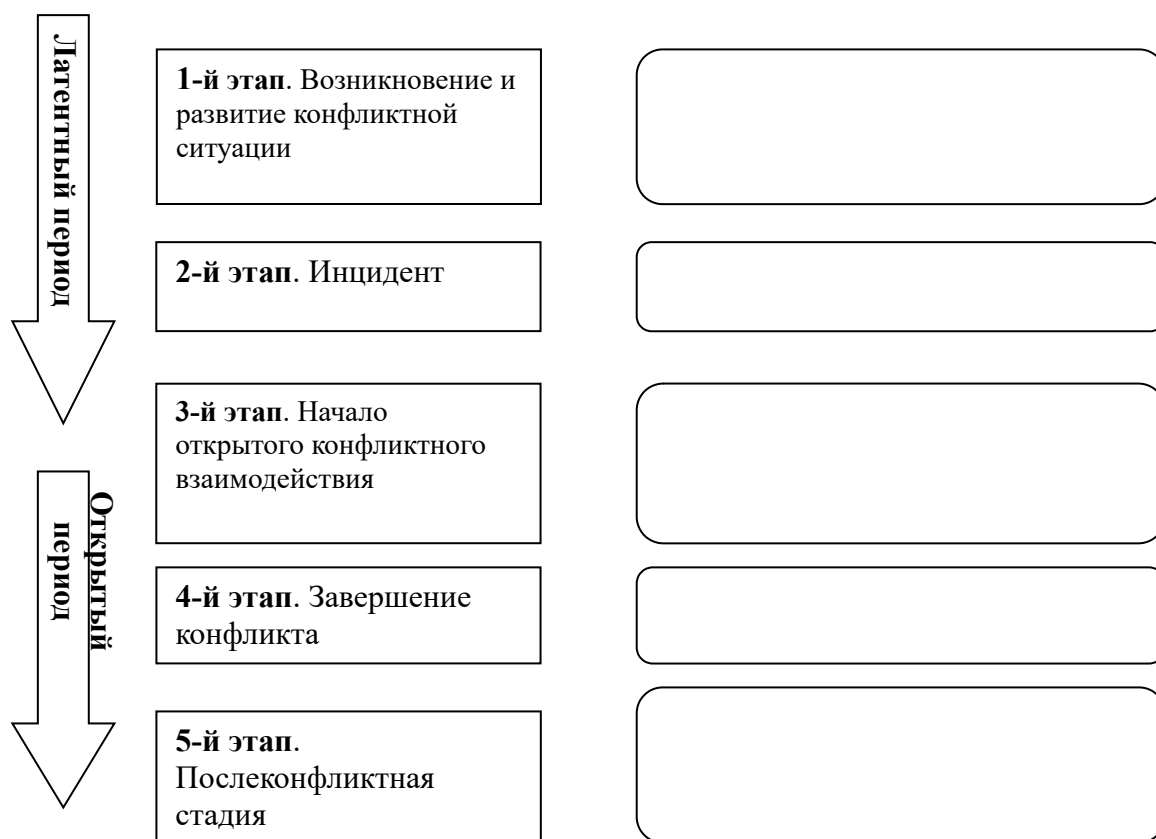
Цена выхода из конфликта - это разность между утратами, с которыми сопряжен выход из конфликта (статуса, перспектив, каких-то приобретений, затрат на реорганизацию, нахождение новых возможностей и т.д.) и приобретениями, которые даст выход (освобождение сил для другого поля деятельности, открытие новых возможностей и т.д.).

Формами завершения конфликта могут быть:

- **Разрешение конфликта** выражается в позитивном, конструктивном решении проблемы основными участниками конфликта или третьей стороной.
- **Затухание конфликта** является формой его завершения, при которой конфликтующие стороны временно отступают или прекращают противодействие, основные признаки конфликта сохраняются, а конфликт переходит из явной формы в латентную.
- **Устранение конфликта** состоит в том, что ликвидируются основные структурные элементы конфликта (оппоненты разделяются или устраняются, объект конфликта изымается).
- Перерастание конфликта в другой конфликт.

Задания:

1. Заполните схему «Этапы развития конфликта»



2. Оцените динамику разворачивания конфликта в одной из предложенных ситуаций.

Выделите основные этапы конфликта и фазы. Оцените глубину конфликта.

Ситуация 1: Данный конфликт произошел в АО «Лист».

АО «Лист» состояло из 3 структурных подразделений – «А», «В», «С», сотрудничающих и дополняющих друг друга своими ресурсами, необходимыми для работы в сфере строительства. Позднее создается четвертое подразделение – «Д», являющееся дочерним третьему. Подразделения «А» и «В» занимались поставкой материалов на объекты, «С» обеспечивало стройки специальной техникой, «Д» должно было обеспечивать транспортом все три структуры при необходимости. В связи с тем, что «Д» стало самой молодой структурой, да еще и создавалось при «С», то в первую очередь обслуживала транспортом объекты, относящиеся к «С», а лишь потом «А» и «В».

Поэтому, когда «А» и «В» получили крупный объект и не смогли закончить его вовремя из-за нехватки дополнительного обслуживающего транспорта, то директора этих подразделений получили выговор. Более того, к концу квартала выяснилось, что затраты на транспорт распределялись между «А», «В» и «С» равномерно. Это вызвало недовольство руководителей «А» и «В», которые считали, что большую нагрузку должно было нести «С». Но руководитель «С» отказался, мотивировав это тем, что это повлечет уменьшение прибыли его подразделения. В результате руководители «А» и «В» стали задерживать поставку материалов на объекты, относящиеся к «С». в конечном итоге стало страдать все АО в целом.

Ситуация 2. Бригада слесарей – лекальщиков (слесарей высокой квалификации) из 6 человек всегда держались дружно и сплоченно. Все члены бригады были разного возраста. Старшие относились к младшим покровительственно, а младшие к старшим – с уважением. После ухода одного из членов бригады на пенсию в бригаду был принят молодой слесарь Сидоров, который два года назад закончил училище. Между ним и бригадой установились дружественные отношения, он стал «своим». Однажды Сидорову, как молодому и не очень опытному работнику, поручили изготовление крупной серии

стандартных лекал. Используя традиционные методы изготовления лекал, он имел заработок на среднем уровне этой бригады. Через некоторое время Сидоров придумывает рациональный способ выполнения работы и начинает перевыполнять нормы выработки в три раза и, соответственно, вырос его заработок. В последнее время Сидоров стал получать в полтора раза больше бригадира.

На Сидорова начинает коситься вся бригада, стали появляться замечания о его поведении и отношении к работе: то он куда-то отлучился, то предлагает совет, о котором никто не спрашивал, а когда надо что-то сказать – молчит. Через некоторое время происходит полный разрыв Сидорова с бригадой. Сидоров попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду, но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через некоторое время Сидоров уволился с завода.

Ситуация 3. Если говорить о дьяволе, то нигде нет ему такого раздолья, как среди некоторых сестер-близнецов, проклинающих свое сходство. Марина ненавидела Александру с детства. Больше всего ее бесило, что все комплименты по поводу очаровательной внешности приходилось делить на двоих. Еще в возрасте лет восьми Марина как-то «забыла» Александру в темном подвале на даче, куда зазвала поиграть Красавицу и Чудовище (роль Чудовища, естественно, была отведена Александре). Интересно, что той и в голову не пришло, будто сестра сделал это нарочно! Также не могла она предположить такого и позже, когда Марина, опустив глаза, словно стесняясь, говорила очередному поклоннику:

«Наше единственное отличие в том, что Сашенька страдает энурезом, и говорит, что это неизлечимо».

«Бедная девушка, - думает молодой человек. – Как же она может выйти замуж с таким недостатком!» После чего становился эксклюзивным воздыхателем Марины. Когда Александра все же встретила человека, который не поддался на Маринины инсинуации, тут-то и появилось на сучке «отравленное яблочко» в виде подарка – путешествие на остров Ява, именно в то место, где будто растет раффлезия Арнольди – растение, от которого у сестер давно в детстве случился приступ аллергии, едва не закончившийся летальным исходом. Александра об этом давно забыла, а Марина помнила.

История закончилась благополучно – Александре удалось избежать незаслуженной гибели, а Марина отправилась на пластическую операцию и немного успокоилась, когда все признали, что после нее она необыкновенно похорошела и теперь только слегка похожа на сестру.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека

2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Тема: Типология конфликта

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Цель: формирование представлений о видах конфликта.

Вопросы:

1. Базовые основания классификации и типологии конфликтов
2. Базисная классификация конфликтов по А.Я. Анцупову, А.И. Шипилову
3. Типологии социальных конфликтов (Р. Даль, И. Дойч, Дарендорф, К. Болдуин, А.Раппорт)
4. Причины возникновения конфликта

Теоретическая часть:

По сферам проявления:

- производственно-экономические;
- идеологические;
- социально-психологические;
- семейно-бытовые.

По масштабам, длительности и напряженности:

- общие и локальные;
- острые длительные, затяжные;
- слабовыраженные и вялотекущие;
- слабовыраженные и быстротекущие.

По субъектам конфликтного взаимодействия:

- внутриличностные;
- межличностные;
- межличностно-групповые;
- межгрупповые.

По предмету конфликта:

- реальные (предметные);
- нереальные (беспредметные).

По источникам возникновения:

- объективные
- субъективные.

По непосредственным причинам возникновения конфликты:

- организационные;
- эмоциональные;
- социально-трудовые;
- деловые и личностные.

Конфликты коммуникативной направленности разделяются на

- горизонтальные;
- вертикальные

По социальным последствиям:

- позитивные;
- негативные;
- конструктивные,

- деструктивные;
- созидательные,
- разрушительные.

По формам и степени столкновения:

- открытые и скрытые;
- стихийные и инициативные.

По способам и масштабам урегулирования (разрешения):

- антагонистические,
- компромиссные.

С учетом *мотивации конфликта и субъективных восприятий конфликтной ситуации:*

- ложный
- потенциальный
- истинный:
 1. конструктивный;
 2. случайный;
 3. смещенный;
 4. неверно приписанный.

- эмоциональный.

Причины конфликта – это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и, при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия, вызывают его.

Возникновение и развитие конфликтов обусловлено действием четырех групп факторов и причин:

- собственно объективных,
- организационно-управленческих,
- социально-психологических,
- личностных.

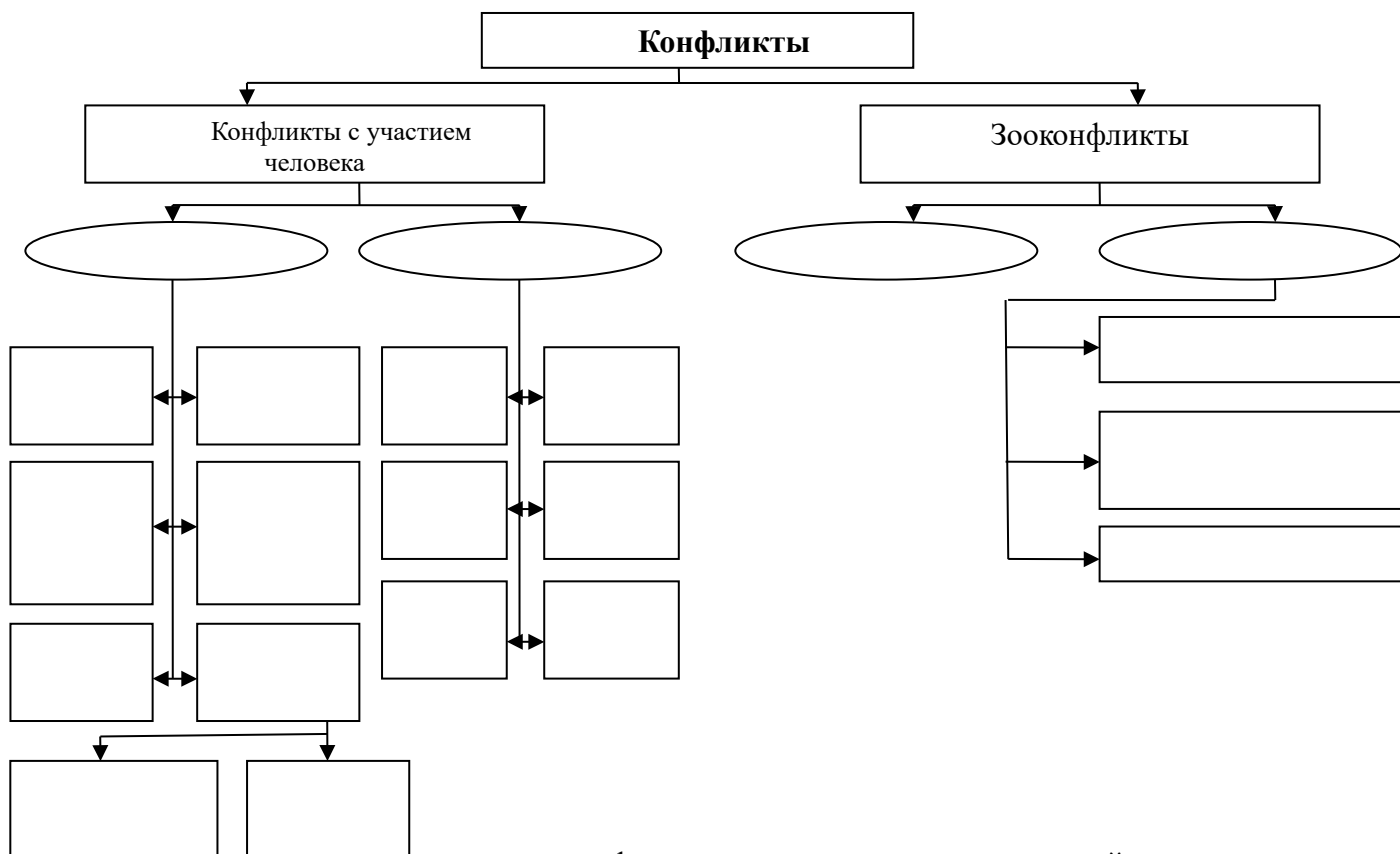
Задания:

1. Заполните таблицу: «Классификация конфликтов»

Признак классификации	Виды конфликтов
По сферам проявления	
По масштабам, длительности и напряженности	
По субъектам конфликтного взаимодействия	
По предмету конфликта	
По источникам и причинам возникновения	
По коммуникативной направленности	
По социальным последствиям	
По формам и степени столкновения	
По способам и масштабам урегулирования	

2.

3. Заполните схему «Базисная классификация конфликтов по А.Я. Анцупову, А.И. Шипилову»



4. Рассмотрите предложенные конфликтные ситуации и проанализируйте ее, выделив в ней субъекты конфликтного взаимодействия, предмет конфликта, проблемы конфликта, образы конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон, причины конфликта.

Ситуация 1. Профессор, сотрудник академического института на протяжении десяти лет работал за границей в среднем по 9-10 месяцев в году. Когда он собрался в очередную командировку, директор института не отпустил его в связи с реорганизацией института, а также ввиду его длительного отсутствия на рабочем месте. Однако, невзирая на отказ директора и зная о возможных последствиях, профессор самовольно уехал за границу. После отъезда сотрудника с ним велась длительная переписка, дирекция требовала объяснения самовольного отъезда. Никаких объяснений оправдывающий самовольный отъезд и длительное отсутствие на рабочем месте от него получено не было, поэтому он был уволен. Профессор обратился с иском в суд и в институт о восстановлении его на работе. Суд не удовлетворил данный иск. На что сотрудник подал апелляцию в Верховный суд. До вынесения судом своего решения по кассационной жалобе, в газете была опубликована статья, в которой высказывалась точка зрения этого Профессора на сложившуюся ситуацию. Верховный суд отклонил жалобу и оставил в силе решение районного суда. Директор института не мог оставить без внимания статью оскорбительного характера и опубликовал свой ответ.

Ситуация 2. Дело происходило на предприятии пищевой промышленности в одном из районных центров республики. Предприятие было старое, с давно устоявшимся коллективом.

Главный бухгалтер предприятия (Вера Семеновна) ушла в декретный отпуск, заменила ее в этой должности только что принятый на работу молодой специалист (Людмила Юрьевна), приехавший из города, а не уже работавший на этом предприятии бухгалтер. За время работы Людмила Юрьевна показала себя как очень знающий и компетентный специалист, которая очень быстро, легко и грамотно справлялась с

работой. Когда Вера Семеновна вернулась на работу, руководство предприятия пошло на изменение с ней контракта, обосновав это несоответствием занимаемой должности. Это мало кого удивило, так как у завода неоднократно были неприятности из-за недостаточной компетенции бывшего главного бухгалтера.

Вера Семеновна, известная своей вспыльчивостью, повышенной эмоциональностью и конфликтностью и на этот раз повела себя соответствующим образом, но дело ограничилось лишь бурными возмущениями, оспаривать решение руководства в суде она не стала. Виновником всех бед она видела Людмилу Юрьевну, к которой она не скрывала неприязнь, даже, несмотря на то, что была у нее в подчинении. В дальнейшем Людмила Юрьевна столкнулась с нежеланием своих подчиненных содействовать ей в работе. Людмила Юрьевна, как человек абсолютно неконфликтный, всеми силами делала вид, что не замечает этого, несмотря на то, что вся работа легла теперь на ее плечи, т. к. она дорожила своим рабочим местом.

Ситуация 3. Этот конфликт произошел в коммерческом банке N. 45-летний Иванов Сергей Васильевич стал управляющим банка благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Это был человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными. Главный бухгалтер банка – 40 летняя Смирнова Лидия Петровна работала в этом банке практически со дня его основания.

В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф.

Следует отметить, что бухучет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством.

За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего об имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор. «Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». – «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы – главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». – «Видите ли, я не могу изменить учетную политику без согласования с руководством банка». – «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова позже пыталась начать этот же разговор, однако у Иванова и в следующий раз нашлись более важные дела. После того, как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию.

Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того, чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.

Ситуация 4. Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок, на одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем широко используются неформальные контакты. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность. Все работники - специалисты высокой категории, у каждого есть свои подходы к клиентам, один из них Васильев, который может работать с любым клиентом и редко, когда клиенты уходят от него без покупки. Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы.

Неожиданно в этом коллективе происходит кража, сомнений нет – кто-то из своих. Руководство компании, разобравшись в ситуации, выявило виновного (им оказался новенький продавец), уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе.

Руководителем был назначен Курочкин – хороший специалист, менеджер по продажам, имеет навыки руководящей работы, но опыта прямых продаж у него нет, и он «со стороны». В работе Курочкин придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплинарным рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но которые не использовались данным коллективом, не поощряет неформальные контакты, не посещал традиционно устраиваемые торжества.

Васильев от имени всех продавцов стал отстаивать прежние, свои приемы продаж, на что Курочкин пригрозил Васильеву увольнением. Социально-психологический климат ухудшается, прибыль организации упала. Через два месяца Курочкин допустил ошибку, причиной которой было отсутствие опыта работы в данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность ошибки заранее (по крайней мере, Васильев), но все молчали. Узнав об этом, Курочкин пришел к вышестоящему начальству, обвинил Васильева и потребовал его увольнения.

Ситуация 5. Устроившись на работу в эту фирму, Светлана была счастлива. А как же иначе - компания с именем, должность заместителя начальника отдела, блестящие перспективы. Хотя некоторые вещи показались ей странными уже при первом визите на новое место работы: будущий начальник то просил объяснить ему какие-то термины, то путался в обозначениях простейших понятий... В тот момент Светлана не придавала этому особого значения. Теперь она штатный сотрудник корпорации. Сегодня ей по одному из проектов - её первому достижению – провести заключительные консультации с шефом. Перебирая доклады, Светлана вдруг вспомнила, как недавно один менеджер мимоходом заметил, что Светлане просто повезло: никто из старых сотрудников не рвался занять место помощника шефа. «Это почему же?» - спросила Светлана, делая вид, что тема её не очень интересует. «Скорее всего, дело в самом Валерии Ильиче», - буркнул менеджер.

Теперь Светлана сама шла к шефу для серьезного обсуждения. Разговор получился долгий и мучительный. Странное чувство, что они говорят на разных языках, не покидало её, а к середине беседы она поняла: у её начальника явно недостаточно профессиональных знаний. Он спрашивал её невпопад, а его вопросы ставили в тупик не своей каверзностью, а абсолютной беспомощностью. Единственное, в чем он был силен, - это обязанности, собственные и подчиненных. Валерий Ильич пришел в компанию из другой сферы, управленцем был неплохим, но как специалист оставлял желать лучшего. Проект Светланы был готов, даже предварительные договоры с партнерами уже заключили, дело оставалось за визой шефа. Но Валерий Петрович решил отказаться, аргументировав это тем, что предложение слишком рискованно, а он пока не разобрался в деталях, что знания знаниями, а опыт важнее. Его взгляд был красноречивее любых слов – спорить просто бесполезно.

Ситуация 6. Этот конфликт произошел в отделе одной крупной компании. Основным принципом набора сотрудников в этот отдел был принцип «у нас самые лучшие кадры». Каждый из работников являлся действительно высококвалифицированным специалистом в своей области и, вследствие этого, основания для выдвижения неформального лидера на почве профессионализма не было. В отделе не было каких-либо неформальных объединений, группировок, каждый был сам по себе и занимался своим делом.

Конфликт произошел между Марией - сетевым администратором этой компании и Сергеем - новым сотрудником отдела. Сергей т.ж. как и Мария, являлся очень грамотным специалистом, но область его профессиональных обязанностей граничила с должностными обязанностями Марии. С первого дня появления Сергея в отделе стало понятно, что он обладает ярко выраженными лидерскими качествами, которые жаждет

проявить. Чтобы добиться этого у него был один вариант - доказать, что он профессиональнее, квалифицированнее и грамотнее всех остальных. Что он и пытался сделать.

Круг его должностных обязанностей не был четко прописан и, вследствие того, что он обладал несомненно глубокими знаниями в области построения сетей, он попытался доказать свое превосходство Марии. Следует заметить, что она была отнюдь не глупа, поскольку отчетливо понимала, что Сергей - потенциальная угроза ее стабильному положению. И, поскольку они оба практически сразу поняли, что будут противниками, на этой почве возникла взаимная неприязнь. Она проявлялась в излишней, подчеркнута холодной вежливости друг к другу. Сергей постоянно пытался давать Марии советы как именно она должна сделать в этом случае, что конкретно она сделала, по его мнению, неправильно в том случае и т.д. Обладая уравновешенным характером, Мария спокойно отражала его нападки.

Однажды, вернувшись на рабочее место после обеденного перерыва, Мария застала Сергея за своим персональным компьютером, доступ к которому на правах сетевого администратора компании имела лишь она одна. Между Сергеем и Марией произошел серьезный разговор. Не смотря на обособленность сотрудников отдела, они были на стороне Марии, так как работали вместе с ней довольно продолжительное время. Проработав еще несколько дней, Сергей подал заявление об уходе по собственному желанию. Все вернулось на свои круги.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 22

Тема: Особенности поведения личности в конфликтах

Цель: формирование представлений о специфике конфликтного взаимодействия

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Типы конфликтных личностей
2. Механизмы психологической защиты в конфликтной ситуации
3. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии
4. Психологическая характеристика конфликтоустойчивости
5. Стратегии поведения в конфликтной ситуации

Теоретическая часть:

Типы конфликтных личностей по Емельянову С.М.:

- демонстративный
- ригидный
- неуправляемый
- сверхточный
- бесконфликтный

Роберт Брэмсон выделяет следующие типы трудных людей:

- «агрессист»;
- «жалобщик»;
- «разгневанный ребенок»;
- «максималист»;
- «молчун»;
- «тайный мститель»;
- «ложный альтруист»;
- «хронический обвинитель».

Дженни Грехем Скотт считает, что у каждого человека в зависимости от жизненного опыта есть собственная классификация трудных в общении людей:

- «паровой каток» / «шермановский танк».
- «скрытый агрессор» / «снайпер».
- «разгневанный ребёнок» / «взрывной человек».
- «жалобщик».
- «молчун» / «тихоня».
- «сверхпокладистый».

Цель психологической защиты - снижение эмоциональной напряженности и предотвращение дезорганизации поведения, сознания и психики в целом. Механизмы психологической защиты обеспечивают регуляцию, направленность поведения, редуцируют тревогу и эмоциональное поведение:

- отрицание
- проекция
- регрессия
- замещение
- подавление
- изоляция

- интроекция
- интеллектуализация
- аннулирование
- сублимация
- рационализация
- реактивное образование
- компенсация
- идентификация
- фантазия

При анализе конфликта и выборе адекватных решений по управлению конфликтом выделяют следующие модели поведения субъектов конфликтного взаимодействия: конструктивную, деструктивную и конформистскую.

Стратегии поведения в конфликтной ситуации:

- соперничество
- сотрудничество
- компромисс
- приспособление
- избегание

Задания:

1. Заполните таблицу «Типы конфликтных личностей»

Тип конфликтной личности	Поведенческая характеристика
по С.М. Емельянову	
по Р. Брэмсону	
по Д.Г. Скотту	

2. Заполните таблицу «Механизмы психологической защиты в конфликтной ситуации»

Механизмы психологической защиты	Характеристика	Пример

3. Заполните таблицу «Стратегии поведения в конфликте»

Формы	Преимущества	Недостатки

4. Решите кроссворд. Владеете ли Вы техникой разрешения конфликтов?

По горизонтали:

2. Стечение обстоятельств, являющееся поводом для конфликта.

3. Вид конфликтогена, проявляющегося в излишней уверенности в своей правоте.

7. Вид конфликтогена, реализуемого в восторженных рассказах о своих истинных или мнимых успехах.

8. Агрессивность, проявляющаяся как реакция на сложившиеся обстоятельства.

9. Способ снятия агрессивности, состоящий в том, чтобы выговориться, «поплакаться».

12. Для разрешения конфликта главное — это... конфликтную ситуацию.

15. Слова действия (или бездействия), могущие привести к конфликту.

18. Формулировка конфликтной ситуации должна подсказать, что...

19. Необходимо задавать себе вопросы... пока не «докопаешься» до причины конфликта.

По вертикали:

1. Формулируя конфликтную ситуацию, постарайтесь обойтись ... слов.

3. Открытое противостояние людей.

4. Способ погасить агрессивность, приемлемый преимущественно для рационалистов.

5. Пути снятия агрессии, построенные на двигательной активности.

6. Чтобы обеспечить бесконфликтность общения, делайте как можно больше посылов.

9. Конфликтоген, обладатели которого в первом псалме Давида осуждались наряду с безбожниками и грешниками.

10. Появление превосходства с оттенком доброжелательности.

11. Закономерность... конфликтогенов.

13. Формулировать конфликтную ситуацию лучше всего словами.

14. Один из типов конфликтогенов — проявление...

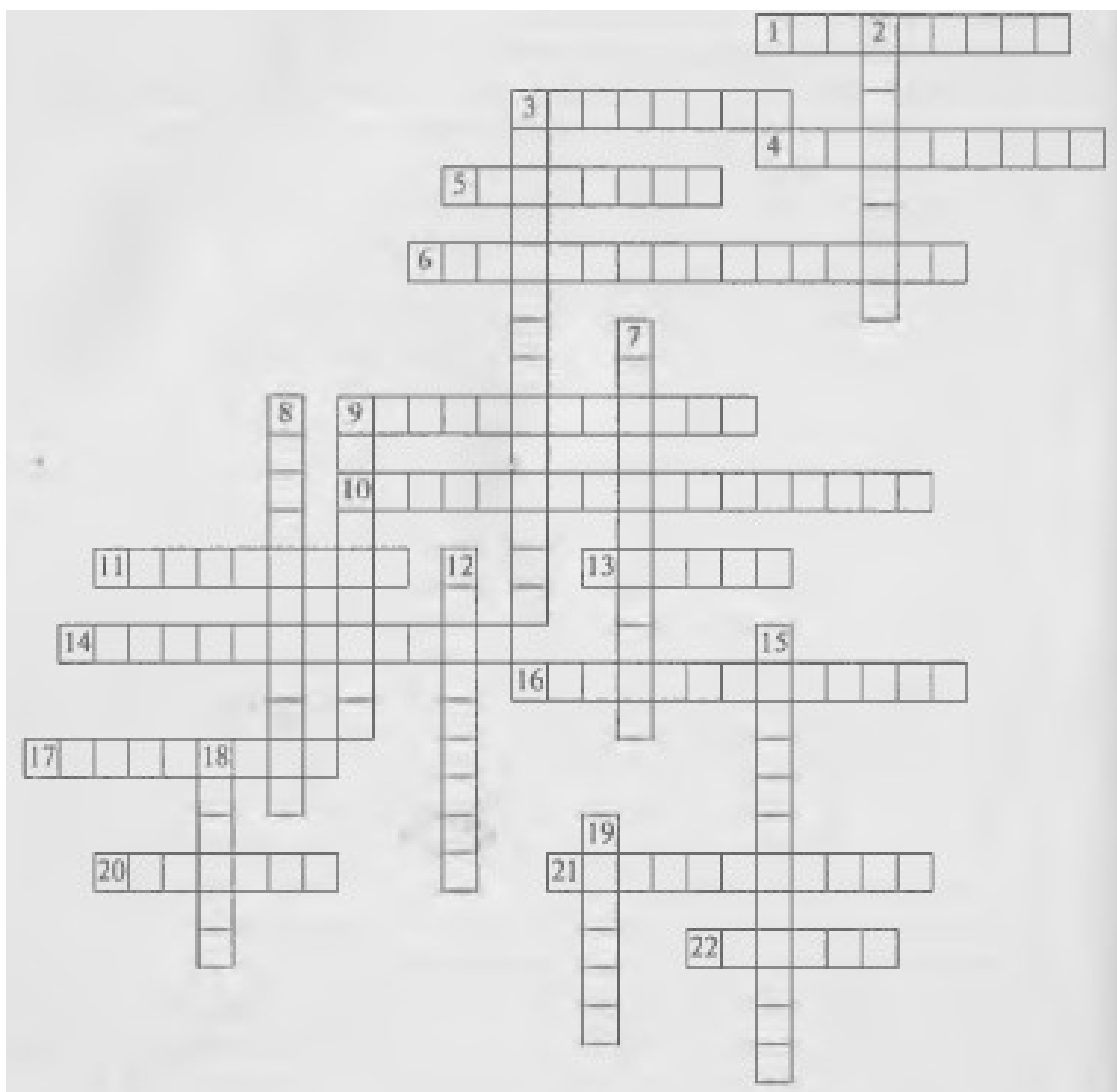
16. Наиболее многочисленный тип конфликтогенов — стремление к...

17. Агрессия, проявляющаяся как черта личности.

20. Одно из правил бесконфликтного общения — проявление... к собеседнику.

21. Накопившиеся противоречия, содержащие причину конфликта, — это... ситуация.

22. Тип конфликтогенов, состоящих в том, что некто добивается чего-то для себя за счет других.



Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская»

Практическое занятие № 23

Тема: Конфликтологическая компетентность

Цель: формирование представлений о специфике конфликтологической компетентности как социально-психологической составляющей профессиональной компетентности

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Конфликтологическая компетентность как социально-психологическая составляющая профессиональной компетентности
2. Структура конфликтологической компетентности
3. Функции конфликтологической компетентности
4. Факторы, условия и механизмы формирования конфликтологической компетентности

Теоретическая часть:

Конфликтологическая компетенция – это категория системно-мыслительности конфликтологии, идущая не от требований к способностям специалиста, а от функции в системе деятельности, в которую встроен специалист со своими способностями.

Конфликтологическая компетентность - интегральное качество личности, определяющее готовность к конструктивному разрешению конфликта и обеспечивающую осознание своей ответственности за принимаемые решения в процессе разрешения профессиональных конфликтов.

Структура конфликтологической компетентности личности состоит из следующих компонентов:

- мотивационно-ценностный
- интеллектуально-познавательный
- действенно-практический
- позиционный

С точки зрения А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова, конфликтологическая компетентность включает в себя следующие составляющие:

- понимание природы противоречий и конфликтов между людьми;
- конструктивное отношение к конфликтам в организации;
- навыки неконфликтного общения в трудных ситуациях;
- умение оценивать и объяснять возникающие проблемные ситуации;
- навыки управления конфликтными явлениями;
- умение развивать конструктивные начала возникающих конфликтов;
- умение конструктивно регулировать противоречия и конфликты;
- умение предвидеть возможные последствия конфликтов;
- навыки устранения негативных последствий конфликтов

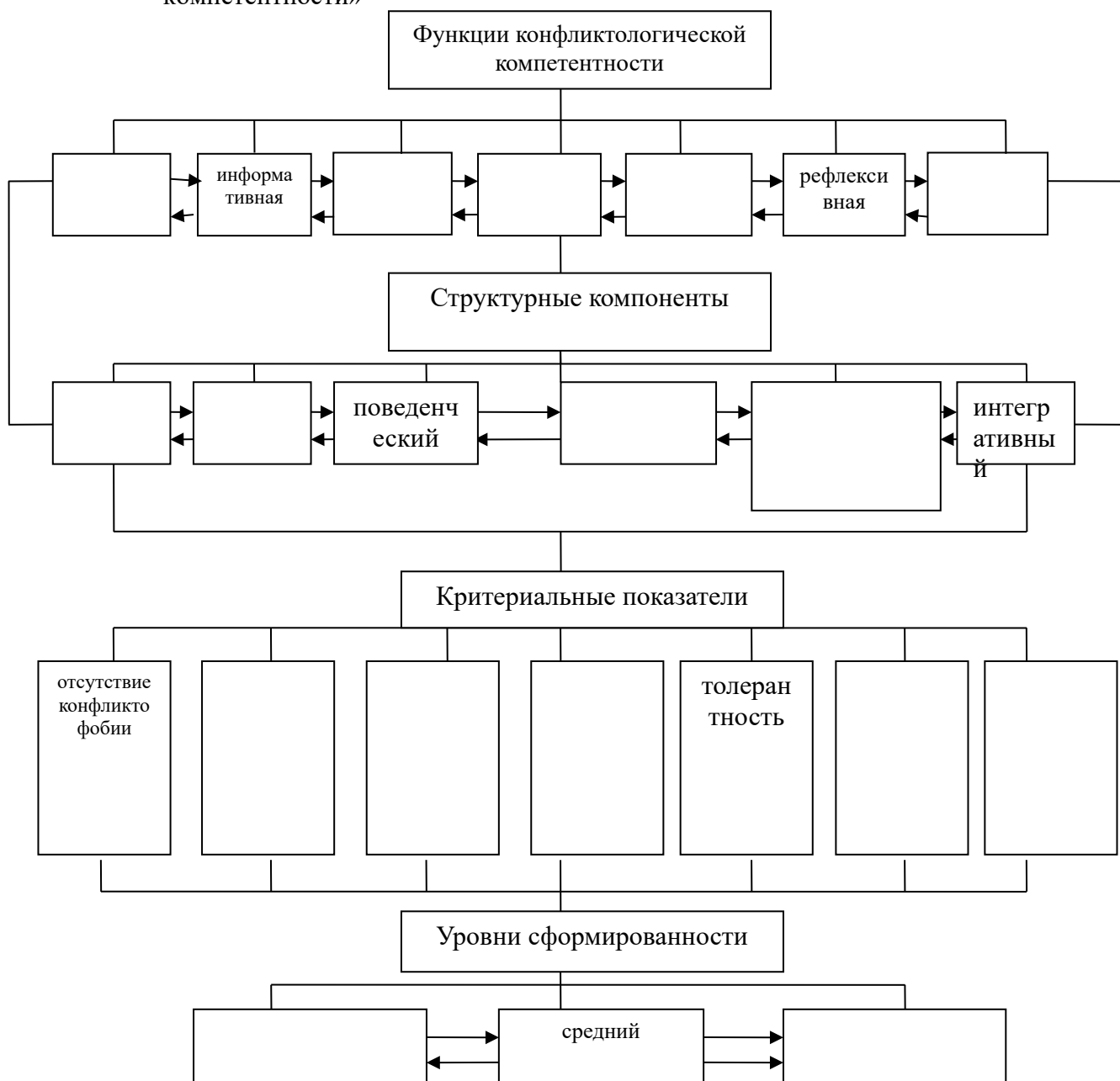
Функции конфликтологической компетентности:

- информативная функция
- регулятивная

- оптимизационная
- рефлексивная
- профилактическая

Задания:

1. Законспектируйте статью: Петровская, Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // *Вестник МГУ. Серия 14: Психология*, 1997. - № 4. С. 41–45.
2. Законспектируйте статью: Рябинина Е.В. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной мобильности личности // *Социально-профессиональная мобильность в XXI веке : Сборник материалов и докладов Международной конференции*. - Екатеринбург, 2014. С. 314-318. Режим доступа URL: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/699> (дата обращения: 22.09.2017)
3. Составьте схему «Структурно-функциональная модель конфликтологической компетентности»



Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 24

Тема: Деловая этика и бизнес-этикет

Цель: формирование систематических знаний о международных стандартах культуры этикета как совокупности общепринятых правил поведения, закрепленных в традициях мировой истории для успешного интегрирования будущих молодых специалистов в глобальную мировую систему международных связей.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Деловой этикет: сущность, требования, принципы
2. Этикет приветствий и представлений
3. Дресс-код
4. Этикет в речевой деятельности
5. Этикетные требования к деловой переписке
6. Этикет официальных и неофициальных мероприятий

Теоретическая часть:

Деловая этика - это учение и практика поведения человека в соответствии с понятиями о добре и зле, о нравственности и морали, о назначении человека в обществе и смысле жизни и деятельности.

Норма этикета - это внешняя форма выражения внимания, уважения и интереса к личности конкретного человека. Манера держать себя находит выражение в жесте, мимике, позе, интонациях речи, походке. Все эти многообразные выразительные черты повседневного поведения определяют то впечатление, которое возникает от восприятия человека.

Бизнес этикет - это свод понятий о том, как правильно представиться в различных ситуациях, участвовать в диалоге при беседе или умении вести себя во время делового обеда, знания этих понятий могут сыграть решающую роль в ведении бизнеса.

Основные принципы бизнес этикета:

- позитивность,
- в меру разумный эгоизм,
- принцип предсказуемости действий,
- статусные различия
- принцип уместности

Задания:

1. Заполните таблицу «Принципы бизнес-этикета» (по М.Д. Архангельской)

Принципы	Содержание правил
разумного эгоизма	
позитивности	
предсказуемости поведения в различных бизнес-ситуациях	
уместности	
статусных различий	

2. Заполните таблицу «Три альтернативных стиля одежды»

Консервативный стиль (классический)	Стиль взаимодействия (неформальный)	Творческий стиль (свободный)
--	--	---------------------------------

3. Законспектируйте главу 3 «Служебный этикет» в кн. *Деловое общение. Деловой этикет* / И.Н. Кузнецов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. С. 90 – 172.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов
Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Тема: Управление конфликтами

Цель: формирование представлений о специфике анализа и прогнозирования конфликтов.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Особенности прогнозирования конфликтов
2. Профилактика конфликтов
3. Предупреждение и стимулирование конфликтов
4. Урегулирование конфликтов
5. Разрешение конфликта
6. Компромисс и консенсус как наиболее эффективные способы разрешения конфликтов

Теоретическая часть:

Управление конфликтами можно рассматривать в двух аспектах: внутреннем и внешнем. *Внутренний* заключается в управлении собственным поведением в конфликтном взаимодействии. *Внешний* аспект управления конфликтами отражает организационно-технологические стороны этого сложного процесса, в котором субъектом управления может выступать руководитель (менеджер), лидер или посредник (медиатор).

Управление конфликтом - это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на его динамику в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.

Управление конфликтами включает в себя:

- прогнозирование;
- профилактика;
- предупреждение одних и вместе с тем стимулирование других;
- прекращение и подавление конфликтов;
- регулирование и разрешение.

Прогнозирование, профилактика и предупреждение – это те виды управляющих воздействий, которые целесообразны на ранних этапах возникновения социальных противоречий.

Основные принципы прогнозирования:

- системность,
- согласованность,
- непрерывность,
- верифицируемость,
- альтернативность,
- рентабельность.

Прогнозирование осуществляется по нескольким этапам:

- предпрогнозная ориентация,
- сбор данных прогнозного фона,
- разработка базовой модели,
- построение поисковой модели, создание
- нормативной модели,
- оценка достоверности и точности прогноза,

– выработка рекомендаций.

Профилактика конфликтов направлена на такую организацию жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними.

Предупреждение конфликта - это деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы. Предупреждение конфликта предполагает его прогнозирование.

Частичное предотвращение становится возможным при условии блокирования действия одной из причин данного конфликта и ограничения его негативного влияния на интересы противоборствующих сторон.

Стратегия **полного предотвращения** предполагает нейтрализацию действия всего комплекса детерминирующих конфликт факторов, что и позволяет направить взаимодействие субъектов в русло их сотрудничества во имя реализации совпадающих интересов.

Упреждающее разрешение конфликта, равно как и раннее его предупреждение, означает согласование позиций и интересов противоречивых субъектов в пространстве их социального единства, согласия по более важным вопросам общественной жизни.

Стимулирование конфликта - это вид деятельности субъекта управления, направленный на провокацию, вызов конфликта.

Регулирование конфликта - это вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечения его развития в сторону разрешения.

Регулирование как сложный процесс предполагает ряд этапов, которые важно учитывать в управленческой деятельности.

I этап. Признание реальности конфликта конфликтующими сторонами.

II этап. Легитимизация конфликта, то есть достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил конфликтного взаимодействия.

III этап. Институционализация конфликта, то есть создание соответствующих органов, рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия.

Разрешение конфликта – завершение конфликтного столкновения по доброй воле его участников, достижение ими определенного согласия по спорной проблеме.

Разрешение конфликта может быть полным и неполным. Полное разрешение конфликта достигается при устранении причин, предмета конфликта и конфликтных ситуаций. Неполное разрешение конфликта происходит тогда, когда устраняются не все причины или конфликтные ситуации. В таком случае неполное разрешение конфликта может быть этапом на пути к его полному разрешению.

Общественной практикой и научной теорией выработаны некоторые всеобщие формы и способы предотвращения, регулирования и разрешения конфликтов. В их числе – компромисс и консенсус.

Компромисс определяется как соглашение на основе взаимных уступок. Различают компромиссы вынужденные и добровольные. Первые с неизбежностью навязываются сложившимися обстоятельствами. Вторые заключаются на основе соглашения по определенным вопросам и соответствуют какой-то части политических интересов всех взаимодействующих сил. На основе таких компромиссов создаются многообразные партийные блоки и политические коалиции.

Консенсус – соглашение значительного большинства людей любого сообщества относительно наиболее важных аспектов его социального порядка, выраженное в действиях.

Задания:

1. Заполните таблицу «Содержание управления конфликтом»

№ п/п	Этап конфликта	Содержание управления (вид деятельности)
1		
2		
3		
4		
5		

2. Законспектируйте статью: Дойч М. Разрешение конфликта. Конструктивные и деструктивные процессы // *Социально-политический журнал*, 1997. – № 1. С. 202-212

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 26

Тема: Переговоры как способ преодоления конфликтов

Цель: формирование представлений о нормативных механизмах разрешения конфликтов.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Особенности переговоров как способа разрешения конфликтов
2. Виды и функции переговоров в конфликтном взаимодействии
3. Психологические механизмы ведения переговоров
4. Динамика переговорного процесса
5. Тактические приемы ведения переговоров

Теоретическая часть:

Переговоры - особый вид совместной деятельности двух или нескольких лиц, не связанных отношениями прямого подчинения, направленной на решение стоящих перед ними проблем. *Задача переговоров* состоит в нахождении такого варианта, который позволил бы оптимизировать возможный результат.

Виды переговоров.

- переговоры о продлении действующих решений.
- переговоры о нормализации
- переговоры о перераспределении.
- переговоры о создании новых условий.
- переговоры по достижению побочных эффектов.

Переговоры различаются по числу участников:

- двусторонние
- многосторонние.

На основе факта привлечения третьей нейтральной стороны или без такового разграничивают:

- прямые переговоры;
- непрямые переговоры.

Функции переговоров:

- поиск совместного решения проблемы
- информационная;
- коммуникативная;
- регуляция и координация действий;
- контроль;
- «маскировочная»;
- пропаганда;
- проволочки.

Переговорный процесс является специфическим видом совместной деятельности, особенность которого заключается в том, что цели и интересы, а тем более позиции сторон, прежде всего в самом его начале, не совпадают.

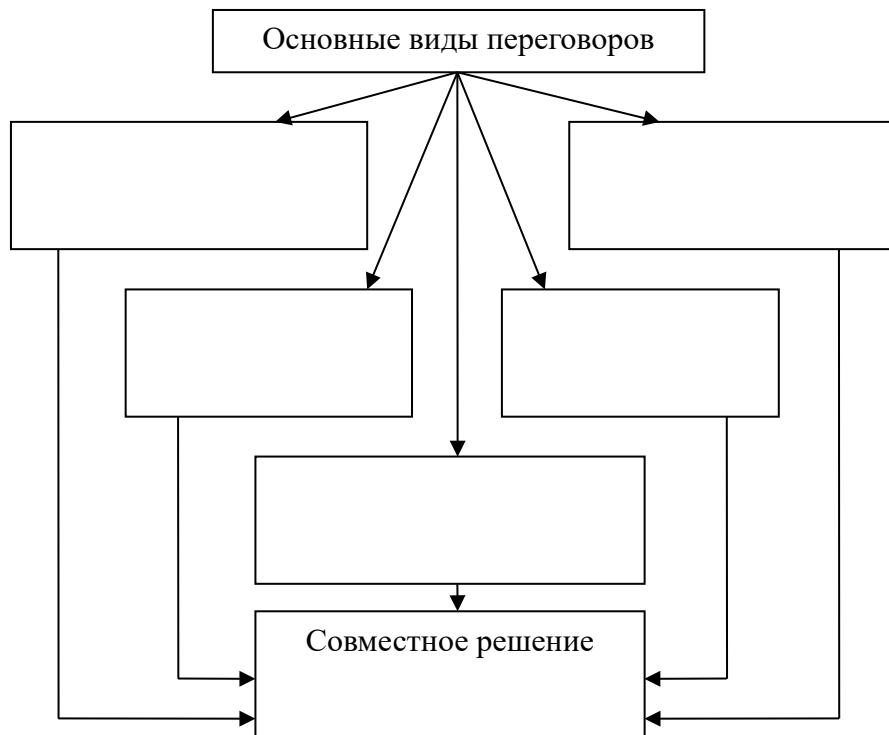
Механизмы ведения переговоров:

1. Согласование целей и интересов
2. Стремление к взаимному доверию сторон
3. Рефлексия.

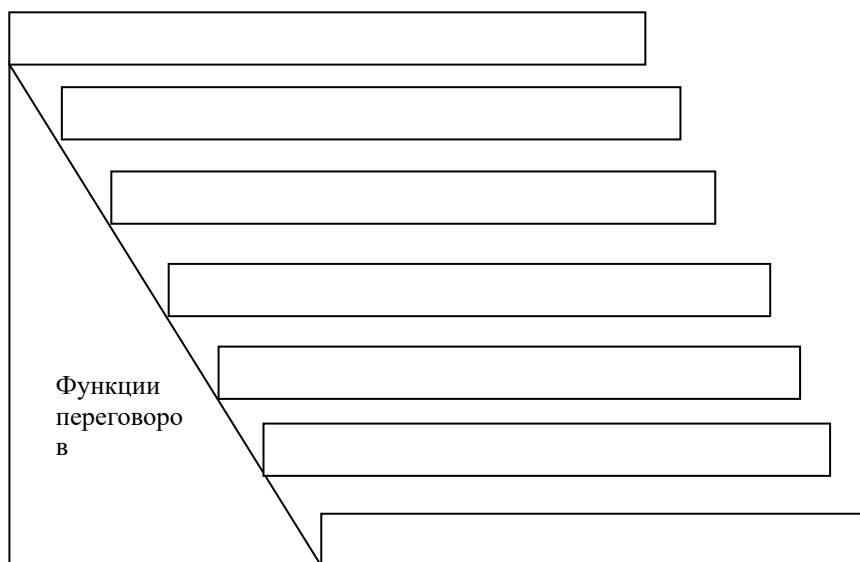
- 4. Эмпатия
- 5. Обеспечение баланса власти и взаимного контроля сторон.

Задания:

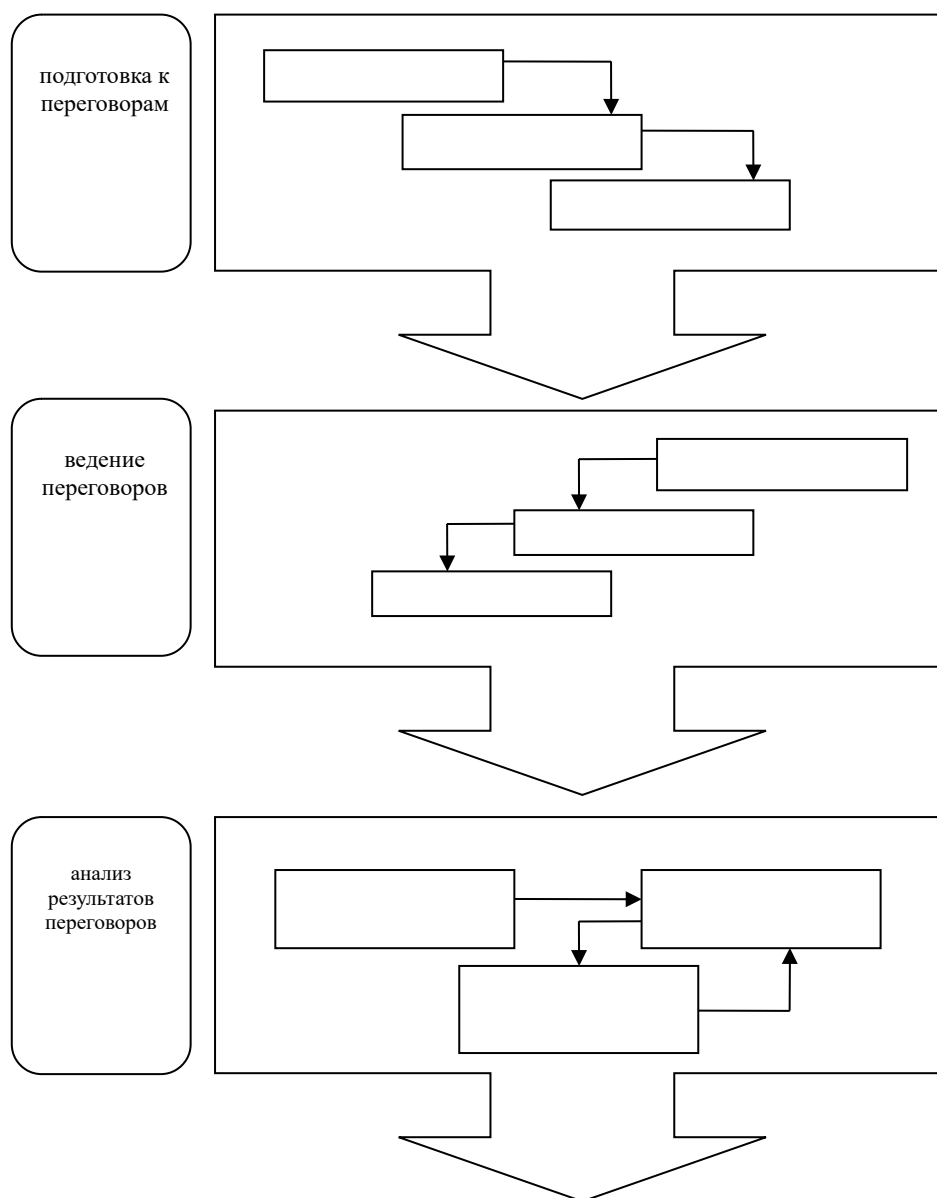
1. Заполните схему «Основные виды переговоров»



2. Заполните схему «Функции переговоров»



3. Заполните схему «Динамика переговорного процесса»



Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская»

библиотека онлайн»

3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

Практическое занятие № 27

Тема: Медиация как способ урегулирования конфликтов

Цель: формирование представлений о медиации как альтернативном способе разрешения конфликтов.

Формируемые компетенции:

ИД-1УК-2 – формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 – разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; УК-6; ОПК-7.

Вопросы:

1. Понятие и основные характеристики медиации
2. Виды медиации
3. Формы участия третьей стороны в урегулировании конфликта. Функции медиатора
4. Тактики взаимодействия третьей стороны при урегулировании конфликтов

Теоретическая часть:

Медиация (посредничество) – процесс, в ходе которого участники конфликта с помощью нейтрального посредника (медиатора) планомерно выявляют проблемы и пути их решения, ищут альтернативы и пытаются достичь консенсуса, который бы соответствовал их интересам. Медиация закреплена официально - она регламентирована Федеральным законом РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ, но при этом она не имеет почти ничего общего с судебным рассмотрением споров.

Медиация отличается от арбитража тем, что арбитражный суд навязывает конфликтующим сторонам вынесенное им решение после того, как эти стороны потребовали вмешательства нейтрального судьи. От судебного процесса она отличается тем, что противные стороны представлены противоборствующими адвокатами, каждый из которых стремится добиться «победы» для своего клиента. Медиация возвращает возможность разрешить конфликт и ответственность за его разрешение людям, непосредственно вовлеченным в него. Посредник помогает сторонам найти свой собственный выход из конфликта.

У процедуры медиации много общего с технологией фасилитации. Но есть и различия.

1. Медиация означает «встать между» двумя или более группами и личностями. Фасилитация означает «сделать легким» (для группы - быть эффективной).
2. Медиатор может работать со сторонами как вместе, так и отдельно. Фасилитатор работает в присутствии членов группы.
3. Задача медиатора – разрешить конфликт, который стороны затрудняются разрешить самостоятельно. Фасилитатор: работает не обязательно в конфликтной ситуации, его основная цель – улучшение процесса групповой работы.
4. Медиатор в большей степени контролирует процесс, чем члены групп. Фасилитатор всегда контролирует процесс вместе с членами группы.

Помимо медиатора, в сложном, масштабном переговорном процессе может участвовать *рекордер* - человек, который записывает ход событий и точки зрения оппонентов так, чтобы те могли их видеть и проверять правильность записи.

Принципы медиации:

- добровольность;
- принцип нейтральности медиатора;

- принцип конфиденциальности;
- равноправие сторон.

В зависимости от вида конфликта могут использоваться различные подходы в медиации, которых выделяют целое множество:

- фасилитативная (Facilitative) медиация;
- оценочная (Evaluative) медиация;
- трансформативная (Transformative) медиация;
- директивная медиация (Directive);
- фандрайзинговая медиация (Fund-Raising);
- основанная на интересах, или интегративная (Interest-based or Integrative) медиация;
- отчаянная, безрассудная медиация (Desperative mediation);
- ориентированная на разрешение проблем (Problem-solving) медиация;
- ориентированная на достижение цели (Goal-oriented) медиация;
- направленная на достижение соглашения (Settlement-driven) медиация;
- родовая, исходная (Generic) медиация;
- гуманистическая (Humanistic) медиация;
- нарративная (Narrative) медиация;
- познавательная систематическая (Cognitive systemic) медиация;
- экосистемная, ориентированная на семью (Ecosystematic, Family-oriented) медиация;
- регулятивная медиация;
- медиация, основанная на понимании (understanding-based approach).

По степени влияния переговорщика на принимаемое решение выделяют несколько ролей третьей стороны в конфликте.

Третейский судья - наиболее авторитарная роль. Обладает наибольшими возможностями по определению вариантов решения проблемы. Он изучает проблему, выслушивает обе стороны и выносит решение, которое не оспаривается. Примером служит разрешение конфликтов древнерусскими князьями, старейшинами родов, а также решение суда присяжных.

Арбитр также обладает значительными полномочиями. Он изучает конфликт, обсуждает его с участниками и выносит окончательное решение, обязательное для выполнения. Однако стороны могут не согласиться с решением и обжаловать его в вышестоящих инстанциях.

Посредник - более нейтральная роль. Обладая специальными знаниями, он обеспечивает конструктивное обсуждение проблемы. Окончательное решение остается за оппонентами.

Помощник в регулировании конфликта участвует с целью совершенствования процесса обсуждения проблемы, организации встреч и переговоров, не вмешиваясь в полемику по поводу содержания проблемы и принятия окончательного решения.

Наблюдатель своим присутствием в зоне конфликта сдерживает стороны от нарушения достигнутых договоренностей или от взаимной агрессии. Им создаются условия для решения спорных вопросов путем переговоров.

Задания:

1. Законспектируйте основные положения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ
2. Заполните таблицу «Основные отличия медиации от разрешения конфликтов в суде»

Признаки сравнения	Медиация	Судебное разбирательство
--------------------	----------	--------------------------

Характер вступления в процесс		
Участие в принятии решения		
Отношение к исполнению решения		
Цель процесса		
Риски		
Форма ведения		
Длительность		

3. Законспектируйте статью: Аллахвердова О.В. Медиация – новая коммуникативная практика в разрешении конфликтов // *Журнал социологии и социальной антропологии*, 2006. - № 4. – Том IX. С. 31-49. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/04/1214827379/4aAllahverdova.pdf>.
4. Законспектируйте статью: Аболонин В.О. «Профессиональная медиация»: о тенденциях развития и критериях определения медиации как профессии // *Третьейский суд*, 2011. - № 3. С.129-136

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов
Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине
ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ
для студентов направления подготовки
37.03.02 «Конфликтология»
Направленность (профиль)
«Конфликт-менеджмент»

Ставрополь
2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по написанию и оформлению научного проекта

Методические рекомендации по конспектированию первоисточников

Список рекомендуемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Современные стандарты подготовки бакалавров предусматривают значительный объем внеаудиторной работы. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний о психологических закономерностях профессиональной деятельности, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа студентов – это выполнение теоретических и практических заданий студентами по усвоению изучаемой дисциплины «Введение в профессию».

Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям, промежуточным формам контроля знаний и к итоговому контролю.

Дидактические цели самостоятельных занятий:

- формирование профессиональных умений;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению специальности;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование убежденности, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине состоит из:

- 1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- 2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- 3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- 4) Определения контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- 5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у обучающихся затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля

Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:

- работа с понятийным аппаратом;
- конспектирование первоисточников;
- проектирование фрагментов исследовательской деятельности;

- анализ научных исследований по психологической проблематике;
- подготовка научного проекта по теме.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях (круглый стол, собеседование, групповые научные проекты, тестирование), а также подготовку домашнего задания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Введение в профессию» предполагает овладение материалами лекций, учебников, программы, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемых тем, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студентов к практическим занятиям.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Выполнение практических занятий по дисциплине «Введение в профессию»

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Перед практическим занятием изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с опытом других исследователей в этом направлении.

Целью практических занятий является:

- закрепление методов приложения теории к решению практических задач анализа и синтеза психологического знания;
- проверка уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекциях и по учебной литературе, степени и качества усвоения материала;
- обучение навыкам работы с нормативно-справочной литературой;
- восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказание помощи в его усвоении.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ НАУЧНОГО ПРОЕКТА

Написание научного проекта по дисциплине «Введение в профессию» является одним из видов самостоятельной работы студентов по изучению предмета. Данный вид работы способствует повышению качества усвоения программного материала, углубленному пониманию наиболее сложных вопросов курса, расширению круга рассматриваемых проблем, овладению научными методами анализа психологических явлений.

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов

реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

1. Общие положения

1.1. Проект, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании проекта по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К проекту по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы проекта

2.1. Тематика проекта обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему проекта, студенту необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над проектом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке проекта используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана проекта.

3.6. Написание проекта.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура проекта:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов проекта, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи проекта, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме проекта, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников

5. Структура и содержание проекта

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать

актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание проекта. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показывается позиция автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к проекту оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению проекта

6.1. Объем проекта может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Проект должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ

Изучение и анализ литературных источников является обязательным видом самостоятельной работы студентов. Изучение литературы по избранной теме имеет своей задачей проследить характер постановки и решения определенной проблемы различными авторами, аргументацию их выводов и обобщений, провести анализ и систематизировать полученный материал на основе собственного осмысления с целью выяснения современного состояния вопроса.

Проработка отобранного материала обязательно должна идти с одновременным ведением записей прочитанного и своих замечаний. Запись может иметь как форму конспекта, так и выписок, а также картотеку положений, тезисов, идей, методик, что в дальнейшем облегчит классификацию и систематизацию полученного материала. Такого рода записи являются лучшим способом накопления и первичной обработки материал, одной из обязательных форм организации умственного труда.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста.

Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, т. е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов и т. д. Назначение вспомогательной информации – помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основную – записываем как можно полнее, вспомогательную, как правило, опускаем. Содержание конспектирования составляет переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения. Обобщить – значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т. п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов – это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Важными требованиями к конспекту являются наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий.

По форме конспекты подразделяются на формализованные и графические.

1. Формализованные (все записи вносятся в заранее подготовленные таблицы).

Это удобно, во-первых, при конспектировании материалов, когда перечень характеристик описываемых предметов или явлений более или менее постоянен, во-вторых, при подготовке единого конспекта по нескольким источникам. Особенно если есть необходимость сравнения отдельных данных. Разновидностью формализованного конспекта является запись, составленная в форме ответов на заранее подготовленные вопросы, обеспечивающие исчерпывающие характеристики однотипных предметов или явлений.

2. Графические (элементы конспектируемой работы располагаются в таком виде, при котором видна иерархия понятий и взаимосвязь между ними).

По каждой работе может быть не один, а несколько графических конспектов, отображающих книгу в целом и отдельные ее части. Ведение графического конспекта – наиболее совершенный способ изображения внутренней структуры книги, а сам этот процесс помогает усвоению ее содержания.

Можно выделить следующие основные **типы конспектов: плановый, текстуальный, сводный, тематический.**

Плановый – легко получить с помощью предварительно сделанного плана произведения, каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы);

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений).

Текстуальный – это конспект, созданный в основном из цитат.

Сводный конспект – сочетает выписки, цитаты, иногда тезисы; часть его текста может быть снабжена планом.

Тематический – дает более или менее исчерпывающий ответ (в зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей) на поставленный вопрос – тему: обзорный; хронологический.

Роль конспекта – чисто учебная: он помогает зафиксировать основные понятия и положения первичного текста и в нужный момент их воспроизвести, например, при написании реферата или подготовке к экзамену.

Способы конспектирования.

- **Тезисы** – это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга). Часто такой отбор облегчается шрифтовым выделением, сделанным в самом тексте.

- **Линейно-последовательная запись текста.** При конспектировании линейно – последовательным способом целесообразно использование плакатно-оформительских средств, которые включают в себя следующие:

- сдвиг текста конспекта по горизонтали, по вертикали;
- выделение жирным (или другим) шрифтом особо значимых слов;
- использование различных цветов;
- подчеркивание;
- заключение в рамку главной информации.

- **Способ «вопросов – ответов».** Он заключается в том, что, поделив страницу тетради пополам вертикальной чертой, конспектирующий в левой части страницы самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одна из модификаций способа «вопросов – ответов» - таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором (лектором), а место ответа – решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т. п.

- **Схема с фрагментами** – способ конспектирования, позволяющий ярче выявить структуру текста, - при этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

- **Простая схема** – способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

- **Параллельный способ** конспектирования. Конспект оформляется на двух листах параллельно или один лист делится вертикальной чертой пополам и записи делаются в правой и в левой части листа.

Однако лучше использовать разные способы конспектирования для записи одного и того же материала.

Комбинированный конспект – вершина овладения рациональным конспектированием. При этом умело используются все перечисленные способы, сочетая их в одном конспекте (один из видов конспекта свободно перетекает в другой в зависимости от конспектируемого текста, от желания и умения конспектирующего). Именно при комбинированном конспекте более всего проявляется уровень подготовки и индивидуальность студента.

Принципы составления конспекта прочитанного.

1. Записать все выходные данные источника: автор, название, год и место издания. Если текст взят из периодического издания (газеты или журнала), то записать его название, год, месяц, номер, число, место издания.

2. Выделить поля слева или справа, можно с обеих сторон. Слева на полях отмечаются страницы оригинала, структурные разделы статьи или книги (названия параграфов, подзаголовки и т. п.), формулируются основные проблемы. Справа – способы фиксации прочитанной информации.

Один из видов чтения – углубленное – предполагает глубокое усвоение прочитанного и часто сохранение информации в целях последующего обращения к ней. Эффективность такого чтения повышается, если прочитанное зафиксировано не только в памяти, но и на бумаге. Психологи утверждают, что записанное лучше и полнее усваивается, прочнее откладывается в памяти. Установлено, что если прочитать 1000 слов и затем записать 50, подытоживающих прочитанное, то коэффициент усвоения будет выше, чем, если прочитать 10000 слов, не записав ни одного. Кроме того, при записи прочитанного формируется навык свертывания информации. И, наконец, чередование чтения и записывания уменьшает усталость, повышает работоспособность и производительность умственного труда.

1. Резюмирование.

Резюме – краткий итог прочитанного, содержащий его оценку. Резюме характеризует основные выводы книги, главные итоги.

Выбор языковых средств для построения резюме-выводов подчинен основной задаче свертывания информации: минимум языковых средств – максимум информации. Это обычно одно – три четких, кратких, выразительных предложения, раскрывающих, по мнению автора, самую суть описываемого объекта.

2. Аннотация.

Аннотация – краткая обобщенная характеристика печатной работы (книги, статьи), включающая иногда и его оценку. Это наикратчайшее изложение содержания первичного документа, дающее общее представление о теме.

Основное ее назначение – дать некоторое представление о книге (статье, научной работе) с тем, чтобы рекомендовать ее определенному кругу читателей или воспользоваться своими записями при выполнении работы исследовательского, реферативного характера. Поэтому аннотации не требуются изложения содержания произведения, в ней лишь перечисляются вопросы, которые освещены в первоисточнике (содержание этих вопросов не раскрывается). Аннотация отвечает на вопрос: «О чем говорится в первичном тексте?», дает представление только о главной теме и перечне вопросов, затрагиваемых в тексте первоисточника.

Текст аннотации не стандартизирован. В научной литературе можно встретить различные требования к составлению аннотаций. Например, текст справочной аннотации может включать следующие сведения:

- тип и название аннотируемого документа (монография, диссертация, сборник, статья и т. п.)
- задачи, поставленные автором аннотируемого документа
- метод, которым пользовался автор (эксперимент, сравнительный анализ, компиляция других источников)
- принадлежность автора к определенной научной школе или направлению

- структуру аннотируемого документа
- предмет и тему произведения, основные положения и выводы автора
- характеристику вспомогательных иллюстративных материалов, дополнений, приложений, справочного аппарата, включая указатели и библиографию.

Примерные задания для конспектирования и аннотирования:

Тема 1. Психология профессий

Ангеловский А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*, 2010. – Том 12. № 5(2). С.306-315.

Тема 2. Профессиональное самоопределение личности

Подходы к изучению профессионального самоопределения // *Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий.* – Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. С. 6-18

Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // *Вопросы психологии.* – 2001. – № 1. С. 57-65.

Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития // *Вопросы психологии*, 2004. - № 5. С. 24-32.

Тема 3. Профессиональное развитие личности

Москаленко О.В. Личностно-профессиональное развитие современного человека // *Мир психологии*, 2004. – № 4. С. 168-178.

Ангеловский А.А. Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации // *Сибирский педагогический журнал*, 2011. - № 7. С. 70 – 78

Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности // *Журнал прикладной психологии*, 2004 - № 2. С.56-62.

Тема 5. Профессионализм конфликтолога как субъекта труда

Дружилов С.А. Профессиональные стили человека и индивидуальный ресурс профессионального развития // *Вопросы гуманитарных наук*, 2003. – № 1 (4). С. 354-357.

Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // *Известия Российского государственного педагогического университета им А.И. Герцена*, 2005. - Выпуск 6. - № 5 (12). С.30-43.

Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности // *Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова.* М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 74-77.

Тема 6. Профессиональная компетентность

Копылова Н.В. К вопросу о становлении личностно-профессиональных качеств будущего специалиста // *Мир психологии*, 2005. – № 1. С. 162-170.

Тема 7. Психология индивидуальной карьеры

Успешность карьеры личности /. *Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности.* - М.: РАГС, 2007. С. 104 – 156

Тема 8. Конфликтолог как профессия

Сафонов А.Л. Современный конфликтолог - необходимый специалист эпохи модернизации // *Конфликтолог - профессия XXI века: сб. / Г.В. Осипов.* - СПб.: СПбГУП, 2014. С. 36 – 47

Тема 10. Конфликт: сущность и основные структурные характеристики

Светлов В.А. Конфликт как теоретическая проблема социального знания // *Конфликтолог - профессия XXI века: сб. / Г.В. Осипов.* - СПб.: СПбГУП, 2014. С. 91-117

Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // *Психология конфликта. Серия «Хрестоматия по психологии»* – СПб., 2001. С. 298–309.

Тема 14. Конфликтологическая компетентность

Петровская, Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // *Вестник МГУ. Серия 14: Психология*, 1997. - № 4. С. 41–45.

Рябина Е.В. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной мобильности личности // *Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: Сборник материалов и докладов Международной конференции*. - Екатеринбург, 2014. С. 314-318. Режим доступа URL: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/699> (дата обращения: 22.09.2017)

Тема 16. Управление конфликтами

Дойч М. Разрешение конфликта. Конструктивные и деструктивные процессы // *Социально-политический журнал*, 1997. – № 1. С. 202-212

Тема 18. Медиация как способ урегулирования конфликтов

Аллахвердова О.В. Медиация – новая коммуникативная практика в разрешении конфликтов // *Журнал социологии и социальной антропологии*, 2006. - № 4. – Том IX. С. 31-49. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/04/1214827379/4aAllahverdova.pdf>.

Аболонин В.О. «Профессиональная медиация»: о тенденциях развития и критериях определения медиации как профессии // *Третейский суд*, 2011. - № 3. С.129-136

Форма отчетности о результатах самостоятельной работы по дисциплине

- проект с презентацией;
- конспект первоисточников

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Зеер, Э. Ф. Психология профессий : Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии : Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Методическая литература

Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине «Введение в профессию». - Ставрополь: СКФУ, 2019.

Интернет-ресурсы:

1. www.eLibrary.ru - Научная электронная библиотека
2. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. www.iprbookshop.ru - Электронно-библиотечная система IPRbooks