**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

**Кафедра психологии**



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**«КОНФЛИКТОЛОГИЯ»**

для студентов направления подготовки 37.03.01 Психология

(профиль: Практическая психология)

образовательного уровня бакалавриат

очной формы обучения

Макеевка, 2017 г.**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

**Кафедра психологии**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**«КОНФЛИКТОЛОГИЯ»**

для студентов направления подготовки 37.03.01

(профиль: Практическая психология)

образовательного уровня бакалавриат

очной формы обучения

Макеевка, 2017 г.

УДК 159

**Литвинова Р.М.** Методические рекомендации для проведения практических и семинарских занятий по учебной дисциплине «Конфликтология» для студентов направления подготовки 37.03.01 Психология, (профиль: Практическая психология) образовательного уровня бакалавриат очной формы обучения / Р.М.Литвинова. – Макеевка: ДОНАГРА, 2017. – 17с.

**Рецензенты:**

*Рядинская Е. Н.*, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры псипхологии

*Бондарь Л. С.*, доктор медицинских наук, профессор, профессор кафедры экономики

Методические рекомендации составлены с целью организации практических и семинарских занятий по учебной дисциплине «Конфликтология». Содержат общие положения; цель и задачи дисциплины, ключевые понятия и термины, теоретические вопросы, темы рефератов и подбор литературы по каждой теме; основную и дополнительную учебную литературу. Предназначены для студентов профиля Практическая психология 37.03.01 Психология.

*Рассмотрено на заседании предметно-методической комиссии кафедры психологии*

*Протокол № 2 от «05» сентября 2017 года*

*Утверждено на заседании кафедры психологии*

*Протокол № 2 от «08» сентября 2017 года*

*Рекомендовано к использованию в учебном процессе Решением Учебно-методического совета ДОНАГРА*

*Протокол № 1 от «11» сентября 2017 года*

© ДОНАГРА, 2017

**1 Общие положения**

Основными формами занятий по дисциплине «Конфликтология» являются лекции и семинарско-практические занятия. Основными средствами контроля является опрос на семинарско-практических занятиях, написание рефератов, текущий и итоговый тестовый контроль, экзамены.

Планы семинарско-практических занятий разработаны в соответствии с программой дисциплины «Конфликтология». Задачи предусматривают приобретение студентами практических навыков относительно решения круга вопросов, которые охватывают анализ и овладение диагностическим инструментарием для исследования психических процессов, свойств и состояний.

**2 Цель и задачи дисциплины**

Данный курс ориентирован на студентов четвертого года обучения в качестве общей профессиональной дисциплины курса при подготовке специалистов- психологов.

Конфликтология как теоретико-прикладная дисциплина о природе конфликтов, закономерностях их возникновения, развития, завершения, а также принципах, способах и приемах управления ими, представляет собой быстро развивающуюся область социогуманитарного знания. Конфликт как форма коммуникативного поведения может быть включен в общественную жизнь одновременно и в деструктивном, и в конструктивном ключе. В рамках курса конфликт рассматривается как неизбежный аспект социальной жизни, как управляемый и прогнозируемый процесс. Студенты обучаются эффективно использовать его ресурсы. В этом плане обучение специалистов в области психологии основам конфликтологии становится чрезвычайно значимым.

Курс "Конфликтологии" разделен на четыре содержательных модуля. В рамках курса основное внимание уделяется проблематике организационно- управленческих и социальных конфликтов, использованию возможностей PR в конфликтных и кризисных ситуациях.

***Цель*** данного курса состоит в раскрытии общих закономерностей протекания любого вида конфликтов и знакомстве с различными способами их профилактики, предупреждения и разрешения.

Реализация заявленной цели предполагает решение ряда ***задач:***

* изучить историю развития конфликтологических идей;
* проанализировать специфику конфликтологических основ ведущих современных концепций;
* проследить особенности влияния конфликтов на отдельную личность, группу, социальную общность;
* охарактеризовать основные конфликтологические техники и технологии;
* определить конфликтологические требования к педагогическому воздействию и взаимодействию;
* осознать собственные проблемы, приводящие к конфликтному поведению.

**Требования к результатам освоения дисциплины**

В результате освоении содержания программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы *общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.*

Выпускник программы бакалавриата должен обладать следующими *общекультурными компетенциями* (ОК):

способностью к коммуникации в устной и письменной форме на русском иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия (ОК-6);

обладать способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)

*профессиональными компетенциями (ПК*), соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

*в практической деятельности:*

способностью и готовностью к:

реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);

отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико- статистической обработкой данных и их интерпретацией (ПК-2);

осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);

выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-4);

*в научно-исследовательской деятельности:*

способностью и готовностью к:

постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6);

*в организационно-управленческой деятельности:*

способностью и готовностью к:

проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);

В результате освоения курса «Конфликтология» студент должен ***знать:***

* основные закономерности общения, социально-психологические феномены групп и общества, пути социализации личности;
* особенности влияния различных условий на формирование конфликтного поведение личности;
* психологические закономерности взаимодействия субъектов, приводящие к деструктивным конфликтам;
* психологические особенности педагогической деятельности.

Знание основных разделов курса должно обеспечить студентов овладением следующих ***умений:***

* владеть способами профессиональной и личностной рефлексии,
* выявлять факторы, препятствующие созданию оптимального психологического климата в учреждениях и организовывать условия, способствующие грамотному воздействию на личность;
* давать психологически обоснованные рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций между участниками;
* осуществлять комплексный анализ конфликта
* осуществлять посредническую функцию в конфликтной ситуации.

**3. Темы практических занятий и их содержание**

**Темы практических занятий и их содержание**

**Тема 1.**

## *Вопросы к обсуждению:*

1. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии.
2. Теоретико-методологические основы конфликтологии.
3. Основные достижения конфликтологии на данном уровне развития науки..
4. Современные проблемы развития конфликтологии.
5. Значение конфликтологии.

# **Тема 2**

*Вопросы к обсуждению:*

1. Методологические принципы исследования конфликтов.
2. Универсальная понятийная схема описания конфликта.
3. Программа конфликтологического исследования.
4. Применение методов психологии в конфликтологии
5. Наблюдение
6. Эксперимент
7. Исследование документов
8. Опросы

# **Тема 3**

*«ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЖАЛОБА».*

**Цель игры**. Развития у студентов умения анализировать конфликт на основе усвоения ими основных конфликтологических понятий; формирования навыков применения простейших методов изучения и оценки конфликтных ситуаций.

**Игровая ситуация.** Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников.

Генеральный директор назначает рабочую группу для изучения жалобы и выработки предложений для принятия решения. Состав рабочей группы: менеджер по кадрам – руководитель; специалист по связям с общественностью; юрист фирмы.

**Порядок проведения игры.**

Подготовительный этап. За одну – две недели студенты получают установку на проведение деловой игры. Им сообщают тему и цель занятия. а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию. Студентам напоминают, что в ходе игры они должны продемонстрировать умение использовать различные методы изучения и анализа конфликта: наблюдение, анализ результатов деятельности, беседа, экспертный опрос и др.

В ходе игры:

1. Учебная группа разбивается на три команды. (5 минут)

Первая команда – руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы.

Третья команда – эксперты (3-5 человек)

1. Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой. Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы по первой и второй команде. (15 минут).
2. Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятия решения и оценка содержания работы.

Игровой сценарий.

1. «Генеральный директор» открывает служебное совещание, объявляя его тему, и предоставляет слово для доклада «старшему рабочей группы» по изучению жалобы и выработке предложений для принятия решения (регламент доклада ограничен 10 минутами). После доклада руководящий состав задает вопросы членам группы (время на вопросы и ответы – до 20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения «заместителя генерального директора по связям с общественностью» и «финансового директора» (регламент – до 5 минут). Решение на основе обсуждения принимает «генеральный директор».
2. Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выступают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. Возможна дискуссия. (15 – 20 минут).

4. Подведение преподавателем итогов игры.

# **Тема 4**

*Вопросы к обсуждению*

1. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.
2. Дайте определение основных структурных элементов конфликта.
3. Проанализируйте схему структуры конфликта.
4. Охарактеризуйте виды конфликтов, выделенных по субъектам конфликтного взаимодействия.
5. Изобразите графически динамику развития конфликта.

**Тема 5**

*Вопросы к обсуждению*

1.Приведите примеры деструктивных и конструктивных функций конфликта.

2. Ниже приводится классификация функций конфликта, сформулированная Э. А. Уткиным.

*Дайте ей свою оценку с точек зрения их содержания, полноты и убедительности. Сравните данную классификацию с перечнем функций конфликта Л. Козера, приведенном в предыдущем задании. Выделите сходство и различия в понимании функций конфликта названными конфликтологами.*

**Функции конфликта**

|  |  |
| --- | --- |
| *Позитивные* | *Негативные* |
| Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами | Большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте |
| Получение новой информации об оппоненте | Увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе |
| Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним недругом | Представление о побежденных группах, как о врагах |
| Стимулирование к изменениям и развитию | Чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе |
| Снятие синдрома покорности у подчиненных | После завершения конфликта – уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников |
| Диагностика возможностей оппонентов | Сложное восстановление деловых отношений |

3.*Проанализируйте предложенную ситуацию с точки зрения динамики конфликта. Какие периоды и этапы развития конфликта Вы можете в ней выделить?*

Этот случай произошел на кафедре одного вуза, куда по распределению после окончания того же института была принята молодой специалист Лялина. Она быстро освоилась с должностью ассистента и почувствовала себявполне уверенно, тем более что благодаря своему общительному характеру была знакома чуть ли не совсем институтом. Только с заведующим кафедрой Умновым установить хорошие отношения Лялина не смогла. Он явно не одобрял постоянные отлучки Лялиной, бесконечные разговоры на посторонние темы, которые она затевала с сотрудниками кафедры, ее не рабочие настроение. Поняв, что хорошего отношения Умнова ей не добиться, Лялина резко изменила свое поведение. Если раньше она хорошо ли, плохо ли, но выполняла распоряжения заведующего кафедрой, то теперь ограничивала объем своей работы тем минимумом, который был необходим, чтобы продержаться на кафедре, проявив при этом недюжинную изобретательность и неплохое знание трудового законодательства. Пользуясь привилегиями молодого специалиста, она отказывалась руководить практикой студентов, требовала пересмотра учебных планов, ссылаясь на положение о высшей школе, которое позволяло ассистенту не читать лекций, отказалась от преподавания и вела лабораторные и практические занятия.

Одним словом, Лялина откровенно провоцировала Умнова на конфликты, и он шел на них, считая ниже своего достоинства не принять вызов, тем более, что другого выхода из создавшегося положения и не видел.

Решительность и «смелость» Лялиной снискали ей популярность среди молодых специалистов даже за пределами кафедры, не говоря уже о том, что другие ассистенты явно ориентировались на Лялину. Расстановка сил складывалась не в пользу заведующего кафедрой.

После некоторых размышлений Умнов резко изменил стратегию поведения. На очередном заседании кафедры после требования Лялиной снять с нее часть учебной нагрузки Умнов, к удивлению всех сотрудников, не только не выразил возмущение, но охотно пошел ей на встречу, сказав лишь, что поскольку эти часы в се равно нужно отработать, то он возьмет на себя часть нагрузки Лялиной, а оставшиеся часы придется распределить между остальными сотрудниками кафедры.

Когда в следующий раз одной из ассистенток пришлось ехать вместо Лялиной в командировку, удивление сотрудников сменилось возмущением. Умнова обвиняли в слабохарактерности, чрезмерной терпимости, но вместе с тем недовольство высказывалось и в адрес Лялиной. Ассистентки, которые теперь читали за нее лекции и вели дополнительные практические занятия, сменили симпатию на явную недоброжелательность. Лялина растерялась, такого поворота событий она не ожидала. Все ее капризы и претензии тотчас же удовлетворились. О ней стали говорить, что она пользуется мягкостью и терпимостью Умнова, чтобы добиться особого положения на кафедре.

Былые почитатели Лялиной отвернулись от нее. Она растеряла свою популярность и приобрела врагов. Поскольку Лялина привыкла быть в центре внимания и вызывать восхищение окружающих, атмосфера недоброжелательности, сложившаяся вокруг нее на кафедре, стала казаться невыносимой. Она начала вести себя заносчиво и грубо, чем еще больше восстановила против себя коллектив.

Через некоторое время Лялина вынуждена была подать заявление об увольнении. Умнов решил выдержать характер до конца и стал уговаривать Лялину остаться, ссылаясь на то, сто не имеет права уволить молодого специалиста до истечения трехлетнего срока работы. Тогда Лялина обратилась к декану и добилась разрешения на увольнение. После ее ухода кафедра вздохнула с облегчением, и между сотрудниками и заведующим восстановились прежние отношения.

**Тема 6**

*Вопросы к обсуждению*

1. Дайте определение и выделите основные характеристики внутриличностного конфликта.
2. Назовните теории о роли предметной деятельности А.Н.Леонтьева.
3. Проклассифицируйте внутриличностные конфликты по А.Я.Анцупову и А.И.Шипиловауна основе ценностно-мотивационной сферы личности.
4. Определите важнейшие идеи Карен Хорни: объективная социальная основа внутриличностного конфликта в современных условиях
5. Выделите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся состояния самой личности и ее взаимодействия с другими людьми в группе. Тяжелые последствия внутриличностного конфликта: стресс, фрустрация, неврозы.
6. Назвовите позитивные последствия внутриличностного конфликта

**Тема 7**

*Вопросы к обсуждению*

1. Определите механизм возникновения конфликтов между моралью и нравственностью.
2. Назовите внутренние причины, коренящиеся в противоречиях самой личности.
3. Выделите внешние причины, обусловленные положением личности в социальной группе и обществе.
4. Охарактеризуйте конфликт между сущностью и существованием личности; утрата самоидентичности личности.
5. Определите факторы социальной жизни и неврозы.
6. Что такое «невротический конфликт»? В чем его сущность?
7. Назовите три основные формы клинических неврозов: неврастения, истерия, невроз навязчивых состояний.
8. Опишите суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта.
9. Составьте рекомендации по психокоррекции суициадального поведения.

**Тема 8**

*Вопросы к обсуждению*

1. Что такое рефлексия в межличностном восприятии?
2. Почему Анцупов А.Я. не выделяет межличностный конфликт в отдельный вид?
3. Какие характеристики личности влияют на возникновение конфликтов?
4. В чем смысл эксперимента «дилемма узника»?
5. Какие функции выполняет межличностный конфликт?
6. Что такое трансакциональный анализ в межличностном восприятии по Э. Берну?
7. Какую роль играют стереотипы и установки в межличностном восприятии?
8. Какие факторы влияют на межличностную совместимость (несовместимость)?
9. Назовите основные варианты исхода межличностного конфликта.
10. Что такое «готовность к разрешению конфликта», в чем она выражается?
11. Какие социальные общности обычно выделяют?
12. Согласны ли вы с тем, что у включенных в группу людей появляются как бы новые качества?
13. Какие психологические механизмы оказывают влияние на возникновение межгрупповых конфликтов?
14. Каковы специфические особенности межгрупповых конфликтов?
15. Что составляет объект межгруппового конфликта?
16. Какие стадии межгруппового конфликта обычно выделяют?
17. Как объясняется принципиальная неизбежность межгруппового конфликта?
18. Что обозначает понятие «институциализация межгруппового конфликта»?
19. Каковы проявления структурного насилия?
20. По каким критериям можно дифференцировать межгрупповые конфликты?

**Тема 9**

*Вопросы к обсуждению*

Ситуация 1.

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную – молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но и отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ.

Что вы скажите своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем он должен завершиться?

Ситуация 2.

Внедрение новых технологий в производственный процесс предприятия привело к тому, что по мнению главного технолога, существование одного из участков в сборочном цехе стало нецелесообразным. На одном из совещаний главный инженер выдвинул идею о слиянии этого участка с другим, смежным по технологической линии. Предложение главного инженера вызвало сопротивление со стороны начальника цеха и начальника подлежащего реорганизации участка.

Ситуация 3.

Вам надо дать задание вашей секретарше. Но потребовать, чтобы она более старательно отнеслась к выполнению поручения, так как документы идут в министерство, а секретарь в предыдущем документе допустила много ошибок.

Ситуация 4.

Вы начальник управления и приехали в цех, где с начала года начали готовить и выпускать новую продукцию, которая должна пользоваться популярностью у населения. Цех еще не достиг необходимого объема выпускаемой продукции, а сроки поджимают. Как вы будете оценивать деятельность руководства и рабочих цеха?

**Тема 10**

*Вопросы к обсуждению*

1. Какова структура политического конфликта?
2. Каковы отличительные особенности политических конфликтов?
3. Что такое «группы интересов» и какова их роль в мире политических конфликтов?
4. В чем суть межэтнических конфликтов? Каковы их особенности?
5. Сравните понятия «этнический конфликт» и «национальный конфликт».
6. Назовите причины обострения межэтнических конфликтов в конце ХХ века.
7. Охарактеризуйте смысл современных дискуссий о принципе прав наций на самоопределение.
8. Какие теории объясняют природу насилия и агрессивности человека?

**Тема 11**

*Вопросы к обсуждению*

1. Кто является субъектами конфликта в сфере народного образования?
2. Какова роль конфликта в педагогическом процессе?
3. Какие возрастные причины побуждают учащихся вступать в конфликт?
4. Каким образом можно предупреждать появление конфликтов между учащимися?
5. Как педагогу определить правильную позицию в конфликте?
6. Какова роль конфликтологии образования в снижении конфликтности в педагогическом процессе?

**Тема 12**

*Вопросы к обсуждению*

1. Какие периоды являются кризисными в развитии семьи?
2. Каковы психологические причины семейных трудностей?
3. Какова динамика трудностей семейных отношений?
4. Каковы позитивные и негативные варианты развития семейных трудностей?

**Тема 13**

*Вопросы к обсуждению*

1. Каковы основные предпосылки успешной профилактики конфликтов?
2. С какими трудностями приходится сталкиваться руководителю при предупреждении конфликтов?
3. В чем состоят принципы современного менеджмента и какова их роль в профилактике конфликтов?
4. Какие типы личности являются наиболее конфликтными?
5. Какие факторы влияют на успешное разрешение конфликта?
6. Каковы основные характеристики различных тактик разрешения конфликтов?
7. Каковы конструктивные и деструктивные результаты конфликтного противоборства?

**Тема 14**

*Вопросы к обсуждению*

1. В чем преимущества переговоров как способа разрешения конфликтов в сравнении с другими?
2. Среди имеющихся функций переговоров можно ли выделить главную?
3. Существует ли взаимосвязь между стратегиями ведения переговоров и ориентацией участников на различные модели завершения конфликтов?
4. Каковы недостатки и преимущества стратегий ведения переговоров?
5. В чем заключается подготовка к ведению переговоров?
6. Что может являться показателем успешности переговоров?

**Тема 15**

*Вопросы к обсуждению*

1. Какова значимость посредничества при решении конфликтов?
2. Какие типы урегулирования может реализовывать посредник в своей деятельности (роль третьей стороны)?
3. Какие факторы влияют на эффективность медиации?
4. Какие могут быть тактики взаимодействия третье стороны с оппонентами?
5. Какие принципы медиации вы можете назвать?
6. С какими трудностями сталкивается медиатор в процессе работы с клиентами?
7. Какова значимость каждой стадии медиации?
8. В чем сходна и чем отличается деятельность психолога и медиатора по разрешению конфликтов?
9. Какие подходы лежат в основе выбора руководителем способа разрешения конфликта?

**Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

**Рекомендуемая литература**

**Основная литература**

1. Ги, Лефрансуа Прикладная педагогическая психология. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 416 с.
2. Владимирова, Л.П. Взаимодействие учителей в сетевых сообществах. // Информатика и образование.-2006.-№6. - С.56-61.
3. Истратова, О. Н., Эксакусто, Т. В. Справочник психолога средней школы: документация школьного психолога; психологические особенности подросткового возраста; диагностика психического развития. - Ростов: Феникс. - 2008 – 511 с.
4. Локальные акты, регламентирующие сетевое взаимодействие школ - // Справочник заместителя директора школы. - 2008. - №7. - С.75-81.
5. Мозговая, Н.С., Головач, М.В., Филатова, И.Г. и др. Как научить ребенка учиться. Беседы с родителями. [Текст]- Советы школьного психолога Серия: Школа и родители. М.: Учитель, 2007. - 100 с.
6. Середа, Е.И. Практикум по межличностным отношениям: помощь и личностный рост. – СПб.: речь, 2006. – 224 с.

**Дополнительная литература**

1. Кравцова Е. Е. Психологические проблемы готовности детей к школьному обучению. - М., 1991.
2. Кулагина И. Ю. Возрастная психология: Развитие ребенка от рождения до 17 лет. - М., 1996..
3. Матвеева Л.А. Развитие свойств субъекта учебной деятельности в младшем школьном возрасте. - Л., 1991.
4. Мухина В. С. Возрастная психология: Феноменология развития, дет¬ство, отрочество. - М., 2002.
5. Овчарова Р. В. Практическая психология в начальной школе. - М, 1996.
6. Прихожан А. М. Психокоррекционная работа с тревожнымы детьми / В Активные методы работы школьного психолога. - М., 1990.
7. Психическое развитие младших школьников / Под ред. В.В.Давы-Дова. - М., 1990.
8. Психолог в начальной школе / Под ред. Т. Ю. Андрющенко. - Волгоград, 1995

**Периодическая**

1. Поисковая системы Интернет. - Режим доступа к электронным ресурсам: http://www.google.com.ua/

2. Поисковая системы Интернет. - Режим доступа к электронным ресурсам: http://www.yandex.ua/?ncrnd=1960.

3. Поисковая системы Интернет. - Режим доступа к электронным ресурсам: <http://www.yandex.ua/?ncrnd=1462>.

Методические рекомендации для проведения практических и семинарских занятий по учебной дисциплине «Конфликтология» для студентов направления подготовки 37.03.01 Психология, (профиль: Практическая психология) образовательного уровня бакалавриат очной формы обучения

Составители: Руслана Мирославовна Литвинова