



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

Панфилова А.О.
(Ф.И.О. рук. ОП)
01 июля 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. директора Департамента социальных наук

Костина Е.Ю.
(Ф.И.О.)
01 июля 2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология конфликта

Направление подготовки: 39.03.01 Социология
профиль «Социология экономики и управления»

Форма подготовки очная

курс 4 семестр 7

лекции 18 час.

практические занятия 18 час.

лабораторные работы не предусмотрены

в том числе с использованием МАО лек. 6 час. /пр.6 час.

всего часов аудиторной нагрузки 36 час.

в том числе с использованием МАО 12 час.

самостоятельная работа 108 час.

в том числе на подготовку к экзамену не предусмотрено

контрольные работы (количество) не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект не предусмотрено

зачет 7 семестр

экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями собственного стандарта ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 18.02.2016 № 12-13-235

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента социальных наук, протокол № 13 от «01» июля 2019 г.

И.О.директора департамента социальных наук: Костина Е.Ю.

Составитель: Аристова И.Л., к.пс.н., доцент

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании ДСН:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Директор Департамента социальных наук _____

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании ДСН:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Директор Департамента социальных наук _____

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психология конфликта» входит в вариативную часть дисциплин учебного плана, обязательные дисциплины (Б1.В.ОД.2). Дисциплина разработана для студентов, обучающихся на специальности 39.03.01. – Социология, профиль «Социология экономики и управления».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (18 часов), самостоятельная работа студента (108 часов). Дисциплина реализуется на 4 курсе в 7 семестре. Форма контроля – зачет.

Изложение учебного материала опирается на знания, полученные студентами при изучении дисциплин «Психология» и «Конфликтология» и способствует освоению содержания курса «Социальное партнерство».

Курс построен таким образом, чтобы студент получил основные знания по вопросам психологии конфликта вообще и психологическим механизмам конфликта, в частности; смог анализировать различные точки зрения и умел ориентироваться в литературе по данной проблематике. Материал структурирован по темам в два раздела – Психология конфликта в структуре современного теоретического знания. Феноменология конфликта; Поведение личности в конфликте. Управление конфликтом. Виды конфликтов. Содержание курса охватывает вопросы по истории становления конфликтологии как отдельной отрасли научного знания, по психологическим аспектам конфликта – роль восприятия, роль эмоций, психологические механизмы возникновения конфликтов, дается характеристика отдельных видов конфликта.

Цель курса – познакомить студентов с конфликтной проблематикой, с современным пониманием конфликта как специфической организованности деятельности, в которой противоречие удерживается в процессе его разрешения, и со способами удержания противоречия в конструктивной форме.

Задачи курса:

- обосновать необходимость и возможность урегулирования конфликтов;
- познакомить студентов с понятийным аппаратом и схемами описания и анализа конфликта;
- познакомить с основными методами работы с конфликтом;
- познакомить с историей и практикой посредничества и переговоров как эффективных конструктивных способов урегулирования конфликтов.

Для успешного изучения дисциплины «Психология конфликта» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- ОПК-4 - способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач;

- ОК-13 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- ОПК-3 - способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы с беспристрастностью и научной объективностью;

- ПК-8 - способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-13 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (формируется частично)	Знает	основные нормы и правила толерантного взаимодействия в коллективе
	Умеет	использовать на практике общетеоретические знания о толерантном взаимодействии в коллективе
	Владеет	навыками толерантного отношения при работе в коллективе
ОПК-3 Способность	Знает	основные положения и методы социальных и гуманитарных наук

анализировать социально-значимые процессы и проблемы, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	Умеет	использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач
	Владеет	навыками анализа социально-значимых проблем и может выбрать адекватные методы решения
ПК-8 Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (формируется частично)	Знает	основные этапы, закономерности и приемы принятия организационно-управленческого решения
	Умеет	продуцировать различные варианты организационно-управленческого решения проблемы в нестандартных ситуациях
	Владеет	навыками принятия организационно-управленческих решений проблемы в нестандартных ситуациях, навыками анализа ситуации и выбора решения с учетом широкого спектра факторов

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Психология конфликта» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: лекция-беседа, проблемный семинар, тематическая дискуссия.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел 1. Психология конфликта в структуре современного теоретического знания. Феноменология конфликта (10 ч.)

Тема 1. Введение в Психологию конфликта. Философско-социологическая традиция изучения конфликта (2 ч.)

Конфликт как психологическое и общественное явление. Причины возникновения конфликтов. Эволюция научных воззрений на конфликт. Обыденное и научное понимание конфликта. Попытки научного определения конфликта. Классификация видов конфликтных явлений.

Социологические и философские учения о конфликте. Функционализм Георга Зиммеля. Конфликтный функционализм Льюиса Козера. Позитивные функции конфликта.

Тема 2. Психологическая традиция изучения конфликта (2 ч.)

Учебная информация – занятие проводится с использованием активной формы обучения в виде лекции-беседы. Цель – активизировать познавательный потенциал студентов. Вопросы задаются таким образом, чтобы выявить их осведомленность по проблеме и подвести к пониманию того, что психологическая наука внесла существенный вклад в разработку понимания природы конфликта.

Психологическая традиция изучения конфликта. Интрапсихическое понимание конфликта (психоанализ, эго-психология). Ситуационный подход (фрустрационные теории агрессии, роль социального научения, закон социальных отношений М.Дойча, эксперименты М.Шерифа). Вклад К.Левина в психологию конфликта. Теории когнитивного баланса и их вклад в понимание природы конфликта. Ролевые конфликты (я-роль, межролевые конфликты, гендерный ролевой конфликт).

Тема 3. Феноменология конфликта (2 ч.)

Структура конфликта. Предмет конфликта – ценности, власть, материальные ресурсы, статус. Условия возникновения и протекания. Способы оценки результатов деятельности как источник конфликтов. Восприятие в условиях конфликта.

Динамические характеристики конфликта. Динамика конфликтов различных видов. Динамика внутриличностного конфликта по Мерлину.

Тема 4. Механизмы возникновения конфликтов (4 ч.)

Учебная информация – занятие проводится с использованием активной формы обучения в виде лекции-беседы.

Роль восприятия в возникновении конфликта. Особенности восприятия в конфликте. Способы работы с искажениями восприятия в конфликте.

Формулы возникновения конфликтов. Способы работы с конфликтами, возникающими по разным формулам. Ложные рефлексии и иллюзии, страх и гнев - и их роль в возникновении конфликтов. Анализ конфликтов при помощи транзактного анализа. Особенности межгрупповых конфликтов.

Взгляд на конфликт Дж.Рубина. Обстоятельства, способствующие конфликтам, и обстоятельства, снижающие вероятность возникновения конфликта.

Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Способы снижения межгрупповой напряженности.

Раздел 2. Поведение личности в конфликте. Управление конфликтом. Виды конфликтов (8 ч.)

Тема 1. Стратегии и тактики поведения личности в конфликте (2 ч.)

Сетка стратегий Томаса-Килменна. Характеристика поведения в различных стратегиях. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения. Типы конфликтных личностей. Типология личности по Майерс-Бриггс и рекомендации по общению с некоторыми типами.

Модели развития конфликта. Модель двойной заинтересованности и модель предполагаемой перспективы продуктивности стратегии по Рубину. Факторы, повышающие заинтересованность в реализации своих потребностей, и факторы, способствующие заинтересованности в успехе другой стороны конфликта. Модель прошлого опыта по Гришиной.

Тема 2. Понятия и методы управления конфликтами. Формы работы с конфликтом (2 ч.)

Становление практики управления конфликтами. Основные понятия управления конфликтами. Основы предупреждения конфликтов. Конструктивное разрешение конфликтов. Рациональное общение в конфликте как межличностный метод управления конфликтом. Искусство критики.

Медиаторство и переговорный процесс при работе с конфликтами. Характеристика и условия эффективности. Арбитраж. Модель арбитража. Арбитраж последнего предложения.

Переговоры: эволюция, типы интегративных решений, этапы. Место посредника в переговорах. Основная роль и функции посредника. Этика в работе посредника. Основные ошибки посредников в переговорном процессе.

Метод принципиального ведения переговоров и его отличие от позиционного подхода.

Тема 3. Внутриличностный и семейный конфликт (2 ч.)

Внутриличностные конфликты. Подходы к пониманию внутриличностного конфликта. Определение, особенности протекания. Основные виды внутриличностного конфликта по Анцупову. Виды внутриличностного конфликта по К.Левину.

Семейные конфликты. Различные классификации семейных конфликтов. Основные причины возникновения. Кризисные периоды супружества и их влияние на конфликты в семье.

Тема 4. Организационные, политические и межэтнические конфликты (2 ч.)

Организационные конфликты. Природа производственных конфликтов. Основы принятия решения. Понятие рабочего места. Предупреждение производственных конфликтов.

Межэтнические и политические конфликты. Предмет политических конфликтов. Способы разрешения политических конфликтов.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (18 ч.)

Занятие 1. Конфликт в свете разнообразия культурных норм и традиций. Философско-социологическая традиция изучения конфликтов (2 ч.)

1. Понимание конфликта обыденным сознанием и наукой
2. Определения конфликта
3. Классификация конфликтов
4. Философско-социологическая традиция изучения конфликтов
5. Позитивные функции конфликта

Занятие 2. Психологическая традиция изучения конфликтов (2 ч.)

Учебная информация – занятие проводится с использованием активной формы обучения – проблемный семинар. Студентам заранее дается задание познакомиться со взглядами К.Хорни на роль культуры в возникновении неврозов. На занятии они отвечают на вопросы о взглядах Хорни, в конце разминки организуется свободный обмен мнениями, обсуждается проблема, как культура и социум влияют на возникновение конфликтов. Подводится итог.

1. Понимание конфликта в психодинамических концепциях личности
2. Конфликт как ответ на ситуацию
3. Понимание конфликта в когнитивной психологии

Занятие 3. Характеристика конфликта как социального феномена (2 ч.)

1. Структурные характеристики конфликта
2. Динамические характеристики конфликта
3. Динамика конфликтов различных видов
4. Стадии психологического конфликта по Мерлину

Занятие 4. Механизмы возникновения конфликтов. Особенности восприятия в конфликте (4 ч.)

Учебная информация – занятие проводится с использованием активной формы обучения – проблемный семинар.

1. Формулы возникновения конфликтов (Шейнов)
2. Восприятие в условиях конфликта
3. Трансактный анализ в конфликтологии
4. Обстоятельства, способствующие конфликту, и обстоятельства, снижающие вероятность конфликта
5. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов

Занятие 5. Поведение личности в конфликте. Модели выбора конфликтного взаимодействия (2 ч.)

Учебная информация – занятие проводится с использованием активной формы обучения – тематической дискуссии.

1. Стратегии поведения личности в конфликте
2. Тактики поведения личности в конфликте
3. Модели конфликта – модель двойной заинтересованности, модель предполагаемой перспективы продуктивности стратегии, модель прошлого опыта
4. Типы конфликтных личностей

Занятие 6. Становление практики управления конфликтами (2 ч.)

1. Становление практики управления конфликтами
2. Основные понятия и методы управления конфликтами
3. Эффективное общение в конфликте
4. Факторы, влияющие на характер конфликта

5. Практические навыки управления конфликтами разных уровней
6. Характеристика форм работы с конфликтами (медиаторство в узком и широком смысле, арбитраж, переговоры)

Занятие 7. Эволюция воззрений на переговоры. Гарвардский стиль переговоров (2 ч.)

1. Переговоры, эволюция переговоров
2. Типы интегративных решений.
3. Метод принципиального ведения переговоров и его отличие от позиционного подхода

Занятие 8. Общая характеристика отдельных видов конфликта (2 ч.)

Учебная информация – занятие проводится с использованием активной формы обучения – тематической дискуссии. Задаются вопросы, помогающие осознать особое положение внутриличностного конфликта в ряду конфликтных явлений. Организуется обсуждение роли внутриличностных конфликтов в жизни личности, обсуждаются способы выхода из внутриличностных конфликтов.

1. Основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта.
2. Виды внутриличностного конфликта /по Анцупову, Шипилову/. Мотивационный конфликт /по К.Левину/.
3. Последствия и способы разрешения внутриличностных конфликтов.
4. Семейный конфликт. Виды семейных конфликтов.
5. Кризисные периоды супружества.
6. Позиция К.Левина по проблеме семейного конфликта

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психология конфликта» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Психология конфликта в структуре современного теоретического знания. Феноменология конфликта	ОК-13	Знает	Собеседование (УО-1) Доклад (УО-3)	4-7, 9, 13, 23, 24 вопросы
		ОПК-3	Знает	Контрольная работа (ПР-2)	1-15 вопросы
2	Раздел 2. Поведение личности в конфликте. Управление конфликтом. Виды конфликтов	ОК-13	Знает	Собеседование (УО-1) Доклад (УО-3)	16-30 вопросы
		ОПК-3	Знает	Собеседование (УО-1)	7, 16, 20-23, 30 вопросы
		ПК-8	Знает, умеет	Дискуссия (УО-4) Эссе (ПР-3)	16-30 вопросы

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие для военных вузов / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – М., Проспект, 2016. – 336 с. – 6 экз.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:813161&theme=FEFU>
2. Волков, Б. С. Конфликтология: учеб.пособие для вузов /Б. С. Волков, Н. В. Волкова. – М., КноРус, 2016. – 355 с. - 7 экз.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837904&theme=FEFU>
3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учеб.пособие для вузов /М. Ю. Зеленков. – М., Дашков и Со, 2015. – 323 с. – 3 экз.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:786379&theme=FEFU>
4. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. - 301 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091>
5. Козырев, Г. И. Конфликтология: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420956>
6. Козырев, Г. И. Основы конфликтологии: Учебник / Г.И. Козырев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=419052>
7. Мириманова, М. С. Конфликтология: учебник для вузов /М. С. Мириманова. – М., Академия, 2016. – 285 с. – 5 экз.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:813741&theme=FEFU>
8. Стацевич, Е. Манипуляции в деловых переговорах: Практика противодействия [Электронный ресурс] / Е. Стацевич, К. Гуленков, И. Сорокина. - 2-е изд., доп. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 150 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=520453>

Дополнительная литература

(электронные и печатные издания)

1. Земедлина, Е. А. Конфликтология: Учеб. пособие / Е.А. Земедлина. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 141 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=368679>
2. Светлов, В.А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов: учебное пособие для вузов / В. А. Светлов. – М.: URSS, - 2013. – 303 с. (10 экз.) <http://www.iprbookshop.ru/8243.html>
3. Фесенко, О. П. Практикум по конфликтологии, или учимся разрешать конфликты (для студентов всех направлений подготовки)

[Электронный ресурс]: учебное пособие / О. П. Фесенко, С. В. Колесникова. - Электрон. текстовые данные. - М.: ФЛИНТА, 2016. - 124 с. – 10 экз. - Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:838912&theme=FEFU>

4. The Psychology of Ethnic and Cultural Conflict / ed. by Yueh-Ting Lee, Clark McCauley, Fathali Moghaddam, Stephen Worchel. Westport, Connecticut London: Praeger, 2004. 350 p. - 1 экз. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:245125&theme=FEFU>

VI.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Курс структурирован по тематическому и проблемному принципам, что позволяет, с одной стороны, систематизировать учебный материал, с другой – подчёркивает связь с другими дисциплинами гуманитарного и специального цикла.

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются разнообразные формы работ: чтение лекций, практические занятия, задания для самостоятельной работы.

Лекционные занятия ориентированы на освещение вводных тем в каждый раздел курса и призваны ориентировать студентов в предлагаемом материале, заложить научные и методологические основы для дальнейшей самостоятельной работы студентов.

В работе со студентами используются разнообразные средства, формы и методы обучения (информационно-развивающие, проблемно-поисковые).

Особо значимой для профессиональной подготовки студентов является самостоятельная работа по курсу. В ходе этой работы студенты отбирают необходимый материал по изучаемому вопросу и анализируют его. В рамках учебного курса подразумевается выполнение ряда заданий для самостоятельной работы, которые проверяются преподавателем, обсуждаются со студентами и учитываются при итоговом контроле знаний по курсу.

Студентам при изучении дисциплины рекомендуется изучать темы в той последовательности, в которой они раскрываются в полном конспекте лекций. В тех темах, где подготовка предполагает использование дополнительного материала, студенту рекомендуется изучить этот материал. Это даст обучающемуся возможность претендовать на максимально высокую оценку.

Студентам рекомендуется при подготовке к практическим занятиям опираться на материал, приведенный в полном курсе лекций. В целях более глубокого овладения им предлагается в ряде тем обращаться к

дополнительной литературе и выполнять самостоятельные задания с последующим обсуждением результатов.

При работе с литературой рекомендуется уделять особое внимание терминам и основным понятиям курса с целью уяснения сущности изучаемых феноменов, разбивать материал на части, уметь выделять существенное в материале, запоминать авторов, делать для себя рабочие планы-конспекты, проверять умение воспроизвести основные положения и умение сделать вывод на основе изученного материала. Литература из списка дополнительной литературы должна привлекаться к анализу в соответствующих темах.

При подготовке к зачету рекомендуется проверить знание и понимание терминологии курса, умение раскрыть сущность изучаемых психологических явлений, привести их характеристики и типологию. Рекомендуется особо остановиться на теориях и фамилиях ученых.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Психология конфликта» предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации информации. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

Панфилова А.О.
(Ф.И.О. рук. ОП)
01 июля 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. директора Департамента социальных наук

Костина Е.Ю.
(Ф.И.О.)
01 июля 2019 г.



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по дисциплине «Психология конфликта»
Направление подготовки 39.03.01 Социология
профиль «Социология экономики и управления»
Форма подготовки очная**

Владивосток

2019

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-4 неделя 7-го семестра	Работа с книгой К. Хорни «Невротическая личность нашего времени» Гл. «Культура и невроз»	8 ч.	УО-1, собеседование
2	5-6 неделя 7-го семестра	Работа с книгой. К.Левин «Супружеские конфликты»	4 ч.	УО-1, собеседование
3	7-10 неделя 7-го семестра	Упражнение «Ассертивное поведение»	8 ч.	УО-4, дискуссия
4	11-14 неделя 7-го семестра	Упражнение «Стратегии поведения в конфликте»	8 ч.	УО-4, дискуссия
5	15-18 неделя 7-го семестра	Написание эссе Роль конфликтов в моей жизни	8 ч.	ПР-3, эссе
6	1-18 неделя 7-го семестра	Подготовка к практическим занятиям	72 ч.	УО-1, собеседование

1. Работа с книгой. Прочитать главу из работы К. Хорни «Невротическая личность нашего времени» (Гл. Культура и невроз) и

составить план-конспект.

1. Чем позиция Хорни относительно природы внутренних конфликтов отличается от позиции Фрейда
2. Что приводит Хорни к иному пониманию природы внутреннего конфликта
3. Что такое базальная тревога
4. В чем Хорни видит природу базальной тревоги
5. В чем состоит, по Хорни, основное противоречие современного ей общества
6. Как вы думаете, наблюдается ли это противоречие в нашей современной культуре
7. Какие еще влияния культуры на возникновение неврозов описывает Хорни
8. Приведите примеры ситуаций, в которых мы можем проследить действие этих факторов
9. Как, по вашему мнению, можно снизить эти влияния
10. Какие противоречия, заложенные в нашей культуре, представляют собой основные конфликты невротика.

Требования к оформлению результатов. Результаты оформить в виде план-конспекта, объем 1 стр., в котором должны быть указаны сами феномены, приведены их характеристики и даны примеры.

Критерии оценки. Предоставление в целом полного план-конспекта без умения ответить на вопросы оценивается в 3 балла, полный план-конспект с умением привести пример – 4 балла, полный план-конспект с умением назвать все культуральные противоречия, которые способствуют, по мнению Хорни, возникновению неврозов, правильно ответить на вопросы и привести пример – 5 баллов.

2. Работа с книгой. Прочитать отрывок из работы Левина Супружеские конфликты. Найти ответы на следующие вопросы:

- С каких позиций Левин рассматривает супружеский конфликт
- Что такое «пространство свободного движения»
- Реализация каких потребностей влияет на возникновение супружеских конфликтов

Требования к оформлению результатов. Результаты оформить в виде план-конспекта, объем 1 стр.

Критерии оценки. Предоставление в целом полного план-конспекта без умения ответить на вопросы оценивается в 3 балла, полный план-

конспект с умением привести пример – 4 балла, полный план-конспект с умением правильно ответить на вопросы и привести пример – 5 баллов.

3. Упражнение «Ассертивное поведение»

В рамках изучения темы «Рациональное поведение и эффективное общение в конфликте» студентам предлагается познакомиться с понятиями ассертивность и ассертивное поведение. Цель данной самостоятельной работы: создание психологических предпосылок для выбора эффективных способов общения в конфликте.

Методические рекомендации

Шаг 1. Познакомьтесь с теоретической информацией по теме

В любой ситуации мы выбираем какой-то стиль поведения – и в большой степени от него зависит полученный результат. Мы можем вести себя пассивно – не отстаивать свои права, избегать конфликтов, подчиняться решениям других и в результате терять контроль над происходящим. В этом случае мы позволяем другим принимать за нас решения, даже если мы знаем, что впоследствии пожалеем об этом. Такое поведение порождает чувство беспомощности. Его цель – избежать конфликта. В этом есть и скрытая выгода – ведь если что-то пойдет не так, вас вряд ли станут обвинять, но ситуация и отношения развиваются не так, как вам хотелось бы.

Мы можем вести себя агрессивно – бросаться на проблему, навязывать собственное мнение, не учитывать интересы других, быть грубым, враждебным. Но превосходство достигается путем унижения других и, как правило, агрессивное поведение создает врагов. Возможно, при таком поведении вы добиваетесь своего, и другие в итоге делают то, что вы хотите, но это приводит к разрыву отношений, к социальной изоляции.

Но есть и третий вариант поведения – ассертивный или уверенный. Ассертивность можно назвать «золотой серединой» между агрессией и пассивностью. Термин «ассертивность» происходит от английского глагола «to assert» – настаивать на своём, утверждать, заявлять, отстаивать свои права. Под ассертивным поведением понимают позитивное поведение человека, который уважает себя и других, слушает, понимает и пытается достичь рабочего компромисса. Это демонстрация вежливой настойчивости.

Ассертивные люди показывают другим, как они хотели бы, чтобы с ними обращались. Они самодостаточны и защищают собственные права, выражают мысли и чувства прямо, честно и открыто средствами, уважающими права других. Они понимают свои потребности и просят

открыто и прямо о том, что они хотят. Ассертивный человек действует без ненужного беспокойства или чувства вины.

Цель такого уверенного поведения – общаться ясно и прямо, как взрослый со взрослым, отстаивать свои интересы без нарушения прав другого человека. Такое поведение характеризуется рядом вербальных и невербальных особенностей. Это такие характеристики как:

- активное слушание;
- твердый, спокойный голос;
- прямой контакт глаз;
- прямая, сбалансированная, открытая позиция тела;
- громкость голоса, подходящая к ситуации;
- использование: «Я», «Я люблю, хочу...», «Я не хочу...»;
- фразы сотрудничества: «А что Вы думаете по этому поводу?»;
- подчеркнутые утверждения заинтересованности: «Мне бы очень хотелось...» и другие аналогичные проявления.

Шаг 2. Выполните упражнение индивидуально

Инструкция

Ниже приведены утверждения, являющиеся уничижительными высказываниями в различных проявлениях. Сначала определите, к какому типу принадлежит каждое высказывание, например, подразумевающее нечто негативное; заключающее неоправданное обобщение; вторгающееся в личную область; уменьшающее значимость. То есть вам надо определить, какое сообщение в них «спрятано». Следующий шаг – предложите три ответа на каждое утверждение: один ответ – пассивный, другой – агрессивный, третий – уверенный (ассертивный). Наибольшее внимание уделите выработке уверенного ответа.

1. Я знаю, что это не мое дело, но.....
2. Не беспокойся об этом, я обращусь к Александру
3. Боже мой! Неужели Вы еще не закончили?
4. Если бы я был на вашем месте, я бы
5. Вы должны вернуться прямо сейчас и сказать ему, что....
6. Вы ведь не заняты в четверг, не так ли?
7. Вы уверены, что вы знаете, что делаете?
8. Типично мужская реакция!
9. Плачь, плачь! Все вы женщины одинаковые!
10. Мы все знаем, почему она получила повышение.

Шаг 3. Подготовка к групповой дискуссии

Подумайте, какие «бонусы» мы получаем в каждом из трех описанных вариантов поведения – пассивном, агрессивном и уверенном. А какова «расплата» за пассивное и агрессивное (а, может быть, и за уверенное) поведение?

Насколько легко вам было определить, что высказывание относится к обидным, что имеется в виду что-то негативное, и насколько легко было определить, почему именно такое высказывание обижает?

Как вы считаете, всегда ли правильно использовать только уверенные высказывания?

Попробуйте вспомнить одну ситуацию из собственной жизни, когда в ваш адрес звучало уничижительное высказывание. Пусть это не будет слишком личной ситуацией, чтобы потом обсудить это в минигруппе на занятии.

Шаг 4. Работа в минигруппах на практическом занятии

Участники обсуждают и нарабатывают навыки уверенных ответов на уничижительные высказывания. Также участники в минигруппах по очереди обсуждают ситуации их членов. Каждый участник имеет возможность проиграть свою ситуацию и дать уверенный ответ на принижающее высказывание. Кто-то один играет партнера по взаимодействию, остальные включаются в работу, давая советы и обратную связь.

Шаг 5. Сформулируйте принципы уверенного поведения

В итоге группам предстоит сформулировать принципы уверенного взаимодействия в случае принижающих высказываний. Основные принципы сводятся к трем¹:

- осознать цель принижающего высказывания и уметь защищать свою самооценку;
- поставить другого человека в известность о том, что вы осознаете его или её попытку;
- быть кратким, точным и однозначным в своем неприятии такого поведения.

Контрольные вопросы

1. Как бы вы охарактеризовали ассертивное поведение?
2. Приведите примеры ситуации, когда в ваш адрес (или в адрес другого человека) было направлено так называемое

¹ Бишоп, С. Тренинг ассертивности. – СПб: Питер, 2001. – 208 с.

- уничижительное высказывание. Определите его тип и дайте пассивный, агрессивный и уверенный ответ на это высказывание.
3. Какие принципы уверенного поведения вам знакомы?
 4. Какие принципы уверенного поведения вы используете в случае, если кто-то обратился к вам с уничижительным высказыванием?
 5. Считаете ли вы, что уверенное поведение – самый лучший вариант поведения? Обоснуйте свой ответ.

Критерии оценки

Студент получает отличную оценку, если он не только познакомился с теоретическим материалом, но использует его в групповой дискуссии и может сформулировать принципы уверенного поведения.

Оценка «хорошо» ставится учащемуся, который освоил теорию и участвует в групповой дискуссии, но не способен сформулировать принципы уверенного поведения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется учащемуся в том случае, если он имеет только общее представление об изучаемом феномене и не принимает участия в дискуссии.

4. Упражнение «Стратегии поведения в конфликте»

Цель данной самостоятельной работы – отработать основные стратегии поведения в конфликте, выявить, какое поведение соотносится с разными стратегиями.

В ходе выполнения данной самостоятельной работы решаются следующие **задачи**:

- познакомиться со стратегиями поведения в конфликте;
- расширить представление о том, какие виды поведения соотносятся с той или иной стратегией поведения в конфликте;
- закрепить навык опознавания конструктивных и неконструктивных моделей поведения в конфликте.

Методические рекомендации

Шаг 1. Познакомьтесь с теоретической информацией по теме

В ситуации конфликта люди могут использовать разные стратегии поведения. В теоретической перспективе в конфликтологии наиболее известна модель К. Томаса и Р. Киллмена. Авторы данной модели исходят из того, что в конфликтном взаимодействии участники конфликта так или иначе должны учитывать не только свои интересы, но и интересы оппонента. Согласно модели, учитывается степень настойчивости в удовлетворении

собственных интересов и степень уступчивости в удовлетворении интересов других партнеров.

Если мы наблюдаем минимальную заинтересованность сторон в реализации своих потребностей в конфликте, то это стратегия избегания, или, как её ещё называют, ухода. Если сторона учитывает и пытается реализовать только свои интересы в конфликте, то это соперничество. Если участник конфликта готов отказаться от своих интересов в пользу того, чтобы дать оппоненту возможность реализовать его интересы, то это будет приспособление (или уступка). И, образно говоря, ситуация «fifty-fifty» соответствует компромиссу. В этом случае каждая из сторон частично реализует свой интерес, но и что-то теряет.

Шаг 2. Выполните упражнение индивидуально

Инструкция

Ниже приводится описание двух ситуаций. Вам предстоит предложить пять подходов по развитию каждой из этих ситуаций. Первый подход должен представлять стратегию избегания, второй – приспособления, третий – стратегию соперничества, четвертый – стратегию компромисса, пятый – стратегию сотрудничества. Прежде чем предложить эти подходы, определите, какие типы поведения связаны с каждым из подходов.

Ситуация 1

У Андрея (он геодезист) и Инны (она адвокат) есть дочь Лиза. Она единственный ребенок в семье. До свадьбы Андрей и Инна договорились, что каждый будет продолжать заниматься своей работой и принимать участие в выполнении обязанностей по дому и в воспитании ребенка. Обычно или папа, или мама отвозят Лизу в детский сад перед тем как ехать на работу и по очереди забирают ее вечером. Но прошлым вечером (это было воскресенье) они вынуждены были вызвать врача, потому что у Лизы появилась сыпь. Был поставлен диагноз – корьевая краснуха. Андрей сказал, что у него на этой неделе три инспекции и что он не может оставаться с ребенком дома. У Инны слушается дело в суде.

Ситуация 2

Местная общественная организация существует за счет ежемесячных дотаций администрации. Но однажды организация получила крупную единовременную субсидию. Секретарь организации хочет потратить деньги на офисную технику – компьютер и ксерокс. Бухгалтер считает, что деньги лучше вложить в рекламу, развитие связей с общественностью и мероприятия по поиску инвестиций.

Шаг 3. Подготовка к групповой дискуссии

Подумайте, всегда ли вы старались найти выход, обеспечивающий обоюдные интересы сторон? Как вы считаете, смогли ли вы полно и адекватно выявить потребности другого участника взаимодействия в предложенных ситуациях? Одинаково ли легко вам было продолжить развитие ситуации с точки зрения разных поведенческих моделей? Какие варианты поведения предложены для осуществления разных стратегий поведения? Можете ли вы определить задействованные в них тактические приемы?

Шаг 4. Работа в минигруппах на практическом занятии

Разбейте группу на несколько минигрупп и дайте возможность участникам обсудить индивидуальные решения, которые они создали для двух предложенных ситуаций. Предложите участникам выбрать для каждого из пяти подходов-стратегий (по обеим ситуациям) варианты, которые они считают наиболее подходящими. Пусть они озвучат свои варианты группе в целом. Спросите участников, насколько они осознавали необходимость учитывать потребности другой стороны взаимодействия. Уделите особое внимание решениям проблемы, основанным на стратегии сотрудничества. Проанализируйте шаги, которые привели участников к открытому диалогу.

Контрольные вопросы

1. Назовите стратегии поведения в конфликте и охарактеризуйте их (по модели К. Томаса).
2. Приведите примеры, с каким реальным поведением соотносятся разные стратегии поведения в конфликте.
3. Какие варианты поведения вы предложили для разных стратегий конфликтного взаимодействия (для описанных ситуаций)?
4. Как вы считаете, смогли ли вы адекватно оценить потребности другой стороны в описанных ситуациях?
5. Легко ли вам было найти модель поведения, связанную с сотрудничеством? Как вы думаете, что препятствует сотрудничающему поведению в реальной жизни?

Критерии оценки

Студент получает отличную оценку, если он не только познакомился с теоретическим материалом, но и выработал варианты развития предложенных для анализа ситуаций в контексте разных стратегий

поведения, может обосновать предложенные варианты, участвует в групповой работе.

Оценка «хорошо» ставится учащемуся, который в целом освоил теорию и участвует в групповой работе, но допускает отдельные неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется учащемуся в том случае, если у него сложилось только общее представление о стратегиях поведения в конфликте и факторах, их определяющих.

5. Написать эссе «Роль конфликтов в моей жизни»

Методические рекомендации. Предварительно студент должен освоить материал по большей части курса, знать положительные функции конфликта, уметь анализировать теоретическую литературу по проблеме.

Требования к оформлению результатов. Результаты оформить в виде напечатанного эссе (объем 1-2 стр.).

Критерии оценки. Отлично выставляется студенту, если студент продемонстрировал знания проблемы и описал роль конфликта в жизнедеятельности личности. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и практических аспектов проблемы исследования роли конфликтов в жизни общества и личности. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; работа оформлена правильно.

Оценка хорошо - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении сущности конфликта и его роли в жизни. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

Удовлетворительно – студент проводит достаточно самостоятельный анализ проблемы роли конфликта в жизни общества, понимает базовые функции. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

Неудовлетворительно - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный чужой текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

Панфилова А.О.
(Ф.И.О. рук. ОП)
01 июля 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. директора Департамента социальных наук

Костина Е.Ю.
(Ф.И.О.)
01 июля 2019 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Психология конфликта»
Направление подготовки 39.03.01 Социология
профиль «Социология экономики и управления»
Форма подготовки очная

Владивосток

2019

Паспорт ФОС

Компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-13 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (формируется частично)	Знает	основные нормы и правила толерантного взаимодействия в коллективе
	Умеет	использовать на практике общетеоретические знания о толерантном взаимодействии в коллективе
	Владеет	навыками толерантного отношения при работе в коллективе
ОПК-3 Способность анализировать социально-значимые процессы и проблемы, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	Знает	основные положения и методы социальных и гуманитарных наук
	Умеет	использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач
	Владеет	навыками анализа социально-значимых проблем и может выбрать адекватные методы решения
ПК-8 Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и	Знает	основные этапы, закономерности и приемы принятия организационно-управленческого решения
	Умеет	продуцировать различные варианты организационно-управленческого решения проблемы в нестандартных ситуациях

готовность нести за них ответственность (формируется частично)	Владеет	навыками принятия организационно-управленческих решений проблемы в нестандартных ситуациях, навыками анализа ситуации и выбора решения с учетом широкого спектра факторов
--	---------	---

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Психология конфликта в структуре современного теоретического знания. Феноменология конфликта	ОК-13	Знает	Собеседование (УО-1) Доклад (УО-3)	4-7, 9, 13, 23, 24 вопросы
		ОПК-3	Знает	Контрольная работа (ПР-2)	1-15 вопросы
2	Раздел 2. Поведение личности в конфликте. Управление конфликтом. Виды конфликтов	ОК-13	Знает	Собеседование (УО-1) Доклад (УО-3)	16-30 вопросы
		ОПК-3	Знает	Собеседование (УО-1)	7, 16, 20-23, 30 вопросы
		ПК-8	Знает, умеет	Дискуссия (УО-4) Эссе (ПР-3)	16-30 вопросы

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ОК-13 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные,	Знает (пороговый уровень)	основные нормы и правила толерантного взаимодействия в коллективе	Знание норм и правил толерантного взаимодействия	Способность раскрыть понятие толерантность; способность назвать правила толерантного взаимодействия

этнические, конфессиональные и культурные различия (формируется частично)	Умеет (продвинутый)	использовать на практике общетеоретические знания о толерантном взаимодействии в коллективе	Умение использовать на практике общетеоретические знания о толерантном взаимодействии в коллективе	Способность выявлять на практике разного рода различия в субъектах взаимодействия; способность не ставить одного субъекта взаимодействия выше других.
	Владеет (высокий)	навыками толерантного отношения при работе в коллективе	Владение навыками толерантного отношения при работе в коллективе	Способность принимать взвешенные решения, на которые не влияют культурные и другие различия в субъектах взаимодействия; способность одинаково позитивно относиться ко всем субъектам взаимодействия в коллективе
ОПК-3 Способность анализировать социально-значимые процессы и проблемы, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	Знает (пороговый уровень)	основные положения и методы социальных и гуманитарных наук	Знание основных положений, понятий, принципов Психологии конфликта как гуманитарной науки	Способность определить основные понятия Психологии конфликта, способность назвать основные принципы Психологии конфликта как гуманитарной науки
	Умеет (продвинутый)	использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач	Умение оперировать системой понятий Психологии конфликта	Способность определить природу конфликта соответственно основным теоретическим подходам психологической науки
	Владеет (высокий)	навыками анализа социально-значимых проблем и может выбрать адекватные методы решения	Владение систематизированными представлениями относительно природы конфликта в основных психологических теориях	Способность и самостоятельно выбирать и применять эффективные способы решения конфликтных ситуаций в соответствии с психологическими закономерностями

<p>ПК-8 Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (формируется частично)</p>	<p>Знает (пороговый уровень)</p>	<p>основные этапы, закономерности и приемы принятия организационно-управленческого решения</p>	<p>Знание основных закономерностей принятия организационно-управленческого решения</p>	<p>Способность назвать принципы принятия организационно-управленческого решения, способность назвать основные этапы принятия организационно-управленческого решения</p>
	<p>Умеет (высокий)</p>	<p>продуцировать различные варианты организационно-управленческого решения проблемы в нестандартных ситуациях</p>	<p>Умение предложить ряд организационно-управленческих решений в нестандартной ситуации</p>	<p>Способность разработать систему мер по решению проблемы в нестандартной ситуации</p>
	<p>Владеет (продвинутый)</p>	<p>навыками принятия организационно-управленческих решений проблемы в нестандартных ситуациях, навыками анализа ситуации и выбора решения с учетом широкого спектра факторов</p>	<p>Владение принципами и приемами целеполагания и анализа профессиональных проблем</p>	<p>Способность проявить инициативу, способность принять организационно-управленческое решение адекватное ситуации, способность принять непопулярное решение, если того требует ситуация и способность нести ответственность за принятое решение</p>

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Психология конфликта» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Зачет либо проставляется по результатам работы в рейтинговой системе, либо по результатам устного собеседования. Собеседование проводится по списку вопросов, студенту предлагается два вопроса.

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Психология конфликта» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация проводится в форме собеседования, контрольной работы, докладов, дискуссии, написания эссе.

Объектом оценивания выступает степень усвоения теоретических знаний.

Оценочные средства для промежуточной аттестации Список вопросов к зачету

1. Определение конфликта различными исследователями. Инвариантные признаки понятия «конфликт».
2. Развитие конфликтологических идей.
3. Модели общества (функциональная, конфликтная, конфликтный функционализм)
4. Понимание конфликта в психодинамических концепциях личности.
5. Конфликт как ответ на ситуацию.
6. Понимание конфликта в когнитивной психологии.
7. Причины конфликтов. Оценка деятельности как одна из причин возникновения конфликтов.
8. Структура конфликта.
9. Восприятие в условиях конфликта.
10. Динамические характеристики конфликта.
11. Динамика конфликтов различных видов.
12. Позитивные функции конфликта.
13. Конфликтогены. Типы конфликтогенов. Закон эскалации конфликтогенов.
14. Формулы возникновения конфликтов.
15. Конфликты и транзактный анализ.
16. Основные понятия и основные методы управления конфликтом. Технологии рационального поведения и эффективного общения в конфликте
17. Двухмерная и трехмерная сетка стратегий поведения в конфликте.
18. Характеристика стратегий и тактик поведения в конфликте.
19. Типы конфликтных личностей.
20. Модели развития конфликта /по Рубину и Гришиной/.

21. Метод принципиального ведения переговоров и его отличие от позиционного подхода. НАОС и ее роль в переговорном процессе.

22. Посредничество в переговорном процессе. Арбитраж. Модель арбитража.

23. Внутриличностный конфликт - сущность, особенности, основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта.

24. Мотивационный конфликт /по К.Левину/.

25. Виды внутриличностного конфликта /по Анцупову, Шипилову/.

26. Семейный конфликт. Виды семейных конфликтов. Кризисные периоды супружества.

27. Внутриролевой и межролевой конфликт.

28. Обстоятельства, способствующие конфликту, и обстоятельства, снижающие возможность конфликта (по Дж. Рубину).

29. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.

30. Переговоры, эволюция, типы интегративных решений.

Критерии оценки

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
61-100	«зачтено»	«Зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, знает нормы и принципы толерантного взаимодействия, знает основные положения и методы социальных и гуманитарных наук, знает правила принятия организационно-управленческого решения в нестандартных ситуациях и умеет разработать систему мер по решению проблемы в нестандартной ситуации
60 и ниже	«не зачтено»	«Не зачтено» выставляется студенту, если он не знает психологических теорий конфликта, не может назвать социально-психологические механизмы возникновения конфликтов, допускает существенные неточности в ответе на вопрос, не может назвать нормы и принципы толерантного взаимодействия, не знает основных положений и методов социальных и гуманитарных наук, не знает правила принятия организационно-управленческого решения в нестандартных ситуациях и не умеет разработать систему мер по решению проблемы в нестандартной ситуации

Оценочные средства для текущего контроля

Типовые вопросы для собеседования

Раздел 1

1. Эволюция научных воззрений на конфликт.
2. Попытки научного определения конфликта.
3. Классификация видов конфликтных явлений.
4. Социологические и философские учения о конфликте.
5. Функционализм Георга Зиммеля.
6. Конфликтный функционализм Льюиса Козера.
7. Позитивные функции конфликта.
8. Интрапсихическое понимание конфликта
9. Ситуационный
10. Вклад К. Левина в психологию конфликта
11. Теории когнитивного баланса и их вклад в понимание природы конфликта
12. Ролевые конфликты
13. Структура конфликта
14. Восприятие в условиях конфликта
15. Динамические характеристики конфликта
16. Динамика внутриличностного конфликта по Мерлину
17. Способы работы с искажениями восприятия в конфликте.
18. Формулы возникновения конфликтов.
19. Анализ конфликтов при помощи транзактного анализа
20. Взгляд на конфликт Дж. Рубина.
21. Обстоятельства, способствующие конфликтам, и обстоятельства, снижающие вероятность возникновения конфликта.
22. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов
23. Способы снижения межгрупповой напряженности
24. Чем позиция Хорни относительно природы внутренних конфликтов отличается от позиции Фрейда
25. Что приводит Хорни к иному пониманию природы внутреннего конфликта
26. Что такое базальная тревога
27. В чем Хорни видит природу базальной тревоги
28. В чем состоит, по Хорни, основное противоречие современного ей общества
29. Как вы думаете, наблюдается ли это противоречие в нашей современной культуре
30. Какие еще влияния культуры на возникновение неврозов описывает Хорни

31. Приведите примеры ситуаций, в которых мы можем проследить действие этих факторов
32. Как, по вашему мнению, можно снизить эти влияния
33. Какие противоречия, заложенные в нашей культуре, представляют собой основные конфликты невротика.

Раздел 2

1. Стратегии поведения личности в конфликте
2. Тактики поведения личности в конфликте
3. Модели развития конфликта (Рубин, Гришина)
4. Что такое управление конфликтом
5. Как происходило становление практики управления конфликтами
6. Какие формы работы с конфликтом вы можете назвать
7. Как объясняет развитие конфликта Гришина Н.В.
8. Как объясняет развитие конфликта Рубин Дж.
9. Что такое принципиальные переговоры. Чем они отличаются от позиционного подхода
10. Что такое НАОС и ее роль в переговорном процессе.
11. Посредничество в переговорном процессе. Арбитраж. Модель арбитража
12. Обстоятельства, способствующие конфликту, и обстоятельства, снижающие возможность конфликта (по Дж. Рубину)
13. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов
14. Переговоры, эволюция, типы интегративных решений
15. Взгляды на психологический конфликт К. Левина
16. Виды конфликта по Левину
17. Динамика внутриличностного конфликта по В.С. Мерлину
18. Конфликтогены
19. Типы конфликтных личностей
20. Виды внутриличностного конфликта по Анцупову, Шипилову
21. Стратегии работы с внутриличностным конфликтом
22. Супружеский конфликт
23. Критические периоды супружества
24. Левин о супружеском конфликте
25. Виды супружеских конфликтов
26. Конфликты в молодых семьях
27. С каких позиций Левин рассматривает супружеский конфликт
28. Что такое «пространство свободного движения» по Левину

29. Реализация каких потребностей влияет на возникновение супружеских конфликтов по Левину

Критерии оценки

Оценка отлично выставляется студенту, который ориентируется во всем теоретическом материале по теме собеседования, показывает глубокие знания, может привести примеры. Оценка хорошо выставляется в том случае, если студент в целом усвоил материал темы, может привести примеры, но допускает неточности. Удовлетворительно выставляется, если студент не усвоил материала темы и не может ответить на большинство вопросов, не может привести примеры.

Типовые вопросы к контрольной работе

Раздел 1

1. Предмет конфликтологии. Определения конфликта различными исследователями.
2. Социологическая традиция изучения конфликтов. Модели общества.
3. Психологическая традиция изучения конфликтов.
4. Позитивные функции конфликта.
5. Структурные характеристики конфликта.
6. Динамические характеристики конфликта (эскалация конфликта и эскалация конфликтогенов)
7. Динамика внутриличностного конфликта (Мерлин)
8. Роль восприятия в конфликте и его влияние на поведение
9. Обстоятельства, способствующие конфликту (Рубин)
10. Обстоятельства, снижающие вероятность конфликта (Рубин)
11. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов

Критерии оценки

Оценка отлично выставляется студенту, который правильно ответил на все вопросы своего варианта контрольной работы, указал исследователей, занимавшихся этими теоретическими проблемами. Оценка хорошо выставляется в том случае, если студент в целом правильно ответил на вопросы, но допустил неточности, или может рассмотреть вопрос только в контексте примеров. Удовлетворительно выставляется, если студент не ответил на часть вопросов, не может привести примеры, не назвал фамилий исследователей.

Типовые темы докладов

Раздел 1

1. К.Хорни о культурных основаниях психологического конфликта
2. Ролевые конфликты и стратегии их разрешения
3. Работа К.Юнга «Борьба с тенью»
4. З.Фрейд «Я и Оно»
5. Своеобразие взглядов К. Левина на психологический конфликт
6. Работа Г.Зиммеля «Человек как враг»

Раздел 2

1. Основные идеи работы К.Левина «Затяжной производственный конфликт»
2. Основные идеи работы К.Левина «Супружеский конфликт»
3. Внутриличностный конфликт, виды, способы выхода
4. Василюк о «мерцающем кризисе»
5. Организационный конфликт
6. Межэтнические конфликты
7. Политический конфликт
8. Экономический конфликт
9. Конфликты в молодых семьях
10. Управление конфликтом
11. Переговоры в управлении конфликтом
12. Медиация в работе с конфликтом

Критерии оценки

Оценка отлично выставляется студенту, который полно и всесторонне осветил тему, показывает знание теории, материал изложен последовательно, логично, приведены примеры. Оценка хорошо выставляется в том случае, если студент в целом отразил основные теоретические положения по теме, может привести примеры, но допустил неточности. Удовлетворительно выставляется, если студент не смог раскрыть тему, материал плохо структурирован, присутствуют ошибки.

Эссе «Роль конфликтов в моей жизни»

Написание эссе предполагает, что студент освоил материал по большей части курса, знает положительные функции конфликта, умеет анализировать теоретическую литературу по проблеме.

Критерии оценки

Отлично выставляется студенту, если студент продемонстрировал знания проблемы и описал роль конфликта в жизнедеятельности личности. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и

практических аспектов проблемы исследования роли конфликтов в жизни общества и личности. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; работа оформлена правильно.

Оценка хорошо - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении сущности конфликта и его роли в жизни. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

Удовлетворительно – студент проводит достаточно самостоятельный анализ проблемы роли конфликта в жизни общества, понимает базовые функции. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

Неудовлетворительно - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный чужой текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Типовые вопросы к дискуссии «Ассертивное поведение»

1. Что такое ассертивное поведение, его цель и характеристики
2. Какие «бонусы» мы получаем в каждом из трех вариантов поведения – пассивном, агрессивном и уверенном
3. Какова может быть расплата за агрессивное, пассивное (а, может быть, и за уверенное) поведение
4. Как вы считаете, всегда ли правильно использовать только уверенные высказывания?
5. Как вы думаете, в чем цель принижающего высказывания
6. Приведите примеры ситуации, когда в ваш адрес (или в адрес другого человека) было направлено так называемое уничижительное высказывание. Определите его тип и дайте пассивный, агрессивный и уверенный ответ на это высказывание.
7. Какие принципы уверенного поведения вам знакомы?
8. Какие принципы уверенного поведения вы используете в случае, если кто-то обратился к вам с уничижительным высказыванием?
9. Считаете ли вы, что уверенное поведение – самый лучший вариант поведения? Обоснуйте свой ответ.

Типовые вопросы к дискуссии «Стратегии поведения в конфликте»

1. Назовите стратегии поведения в конфликте и охарактеризуйте их (по модели К. Томаса).
2. Приведите примеры, с каким реальным поведением соотносятся разные стратегии поведения в конфликте.
3. Как вы считаете, смогли ли вы адекватно оценить потребности другой стороны в описанных ситуациях?
4. Легко ли вам было найти модель поведения, связанную с сотрудничеством? Как вы думаете, что препятствует сотрудничающему поведению в реальной жизни?
5. Подумайте, всегда ли вы старались найти выход, обеспечивающий обоюдные интересы сторон?
6. Как вы считаете, смогли ли вы полно и адекватно выявить потребности другого участника взаимодействия в предложенных ситуациях?
7. Одинаково ли легко вам было продолжить развитие ситуации с точки зрения разных поведенческих моделей?
8. Какие варианты поведения предложены для осуществления разных стратегий поведения? Можете ли вы определить задействованные в них тактические приемы?

Критерии оценки

Студент получает отличную оценку, если он не только познакомился с теоретическим материалом, но использует его в групповой дискуссии и может ответить на вопросы.

Оценка «хорошо» ставится учащемуся, который в целом освоил теорию и участвует в групповой дискуссии, но при этом допускает несущественные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется учащемуся в том случае, если он имеет только общее представление об изучаемом феномене и не принимает участия в дискуссии.