МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.О.26
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Конфликтология

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника»

направленность (профиль)
«Электроснабжение»

Форма обучения: очная

Год набора: 2021

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	2	**Итого**
Форма контроля / **Вид занятий**	Зачет	
Лекции	18	18
Лабораторные		
Практические	18	18
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР	-	-
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	**36,25**	**36,25**
Самостоятельная работа	**71,75**	**71,75**
Контроль		
Итого	108	108

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01BFC3D70048AFC59B4CB53A32A83B02CD
Владелец: Евченко Ольга Сергеевна
Действителен: с 09.11.2022 до 09.11.2023

Рабочую программу составил(и):

доцент, канд. филос. наук, Евченко О. С.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☒ Отсутствует

☐ Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки

13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника»

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой
«Электроснабжение и электротехника»

«___» _____ 20___ г. _____ В.В. Вахнина

(подпись) *(И.О. Фамилия)*

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «История и философия»

(протокол заседания № 10 от «17» июлч 2020 г.)

1. Цель освоения дисциплины

Цель - дисциплины является ознакомление студентов с основными понятиями и тенденциями развития научного направления - конфликтологии.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Курс «Конфликтология» базируется на знаниях, полученных студентами в процессе изучения дисциплины «История», «Русский язык и культура речи».

Знания, умения и навыки, полученные студентами в процессе изучения курса «Конфликтология» необходимы для изучения и понимания таких дисциплин, как «Философия», «Безопасность жизнедеятельности».

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
УК-3: способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задач	Знать: - нормы и правила сотрудничества и социального взаимодействия; - нормы и установленные правила командной работы
		Уметь: - определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленных задач.
		Владеть: - навыками сотрудничества для достижения поставленных задач.

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль I. Общая теория конфликта	Лек 1	Тема № 1. «Введение в конфликтологию»	2	2		2	
	Сам 1	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 1	2	5			
	Пр 1	Тема № 1. «Введение в конфликтологию»	2	2	5		сообщение
	Лек 2	Тема № 2. «Характеристика конфликта как социального феномена»	2	2		2	
	Сам 2	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 2	2	5			
	Пр 2	Тема № 2. «Характеристика конфликта как социального феномена»	2	2	5		деловая игра
	Лек 3	Тема № 3. «Теории механизмов возникновения конфликтов»	2	2		2	
	Сам 3	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 3	2	5			
	Пр 3	Тема № 3. «Теории механизмов возникновения конфликтов»	2	2	5		ситуационная задача (кейс)
	Лек 4	Тема № 4. «Технологии управления конфликтами»	2	2		2	
	Сам 4	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 4	2	5			
	Пр 4	Тема № 4. «Технологии управления конфликтами»	2	2	5		ситуационная задача (кейс)
	Лек 5	Тема № 5. «Теории поведения личности в конфликте»		2		2	

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Сам 5	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 5	2	5			
	Пр 5	Тема № 5. «Теории поведения личности в конфликте»	2	2	5		сообщение
	ИДЗ 1	Самостоятельное изучение материала, выполнение таблицы «Теории поведения личности в конфликте»		5,5	15		тест
	Лек 6	Тема № 6. «Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте»	2	2		2	
	Сам 6	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 6	2	5			
	Пр 6	Тема № 6. «Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте»	2	2	5		деловая игра
	Лек 7	Тема № 7. «Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов»	2	2		2	
	Сам 7	Самостоятельное изучение материала, подготовка к семинару № 7	2	5			
	Пр 7	Тема № 7. «Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов»	2	2	5		тест
Модуль II. Социология конфликта	Лек 8	Тема № 9. «Классификация конфликтов»	2	2		2	
	Сам	Самостоятельное изучение материала по теме № 9	2	5			
	ИДЗ 2	Самостоятельное изучение материала, выполнение теста «Методы разрешения конфликтов»		5,5	15		тест

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Пр 8	Тема № 9 «Классификация конфликтов»	2	2	5		тренинг
	ИДЗ 3	Самостоятельное изучение материала, выполнение теста по теме «Классификация конфликтов»	2	5,5	15		тест
	Лек 9	Тема № 16. «Глобальные и региональные конфликты»	2	2		2	
	Сам	Самостоятельное изучение материала по теме № 16	2	5			
	Пр 9	Тема № 8. «Глобальные и региональные конфликты»	2	2	5		деловая игра
	ИДЗ 4	Самостоятельное изучение материала, выполнение таблицы «Глобальные и региональные конфликты»	2	5,5	10		таблица
	Сам	Самостоятельное изучение материала, подготовка к итоговому тестированию	2	5			Итоговое тестирование
Итого:				**108**	**100**		

Схема расчета итогового балла

«(Сумма + $Т_{ср}$)/2» - сумма баллов по всем учебным мероприятиям, предусмотренным в курсе + среднее арифметическое по всем и видам работ в течение семестра

5. Образовательные технологии

При обучении студентов используются следующие образовательные технологии:

Технология развития критического мышления – организация учебного процесса, при котором студенты проверяют, анализируют, развивают, применяют полученную информацию с целью развития когнитивных умений и навыков

Информационные технологии – специальные способы, программные и технические средства для работы с информацией

Технология проблемного обучения – организация активной, самостоятельной деятельности студентов по разрешению ситуаций, требующих творческого овладения знаниями, умениями, навыками, развитие мыслительных способностей

Интерактивные технологии – способы активизации деятельности субъектов в процессе взаимодействия в группах, соревнования между группами.

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях и в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов. Внимательное слушание и умелая запись *лекции* - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было отыскать и запомнить.

Используется несколько типов лекции: информационная, мотивационная, организационно-ориентационная, методологическая, оценочная и воспитывающая.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме.

Другим направлением учебной деятельности студентов является *самостоятельная работа* по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и осмыслите характер задания. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы интернета. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступать к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения на семинарском занятии и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым студенты пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Методические рекомендации по проведению деловой (ролевой) игры

Деловая игра – это имитационное моделирование процессов управления социально-экономическими системами и профессиональной деятельностью людей в условных ситуациях с целью изучения и решения возникших проблем.

Методические рекомендации для проведения практических занятий в форме ситуационных задач (кейсов)

Кейсы – учебные конкретные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала с целью последующего разбора на уроке. В ходе разбора ситуаций обучающиеся учатся действовать в «команде», проводить анализ и принимать решения.

Цель метода кейсов - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию – кейс, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

Метод кейсов способствует развитию у обучающихся самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Методические рекомендации по проведению семинара в форме сообщения.

Сообщение, как правило, готовится по одному вопросу и посвящено более глубокому его изложению.

Для подготовки сообщения необходимо найти журнальную или газетную статью по конкретной теме, отличающуюся актуальностью и новизной, а также воспользоваться специальной учебной или научной литературой (монография, брошюра, сборник научных статей, рецензия, аннотация, тезисы доклада, учебное и методическое пособия), выбрать из этого материала интересные факты и сведения и изложить их аудитории.

Методические указания по выполнению индивидуального домашнего задания (таблица)

Цель работы - расширить мировоззренческие горизонты студентов, научить сопоставлять, анализировать информацию

Содержание работы: на основе изучения учебной и научной литературы исследовать основные философские школы и направления, основные проблемы и вопросы философии, проанализировать результаты и занести их в таблицу

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
2	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Сообщение, деловая игра, ситуационная задача (кейс), тест, тренинг, ролевая игра, таблица Вопросы к зачету: №№1-40; Типовые (промежуточные тесты): Темы №№ 1-15
2	УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задач	Сообщение, деловая игра, ситуационная задача (кейс), тест, тренинг, ролевая игра, таблица Вопросы к зачету: №№1-40; Типовые (промежуточные тесты): Темы №№ 1-15

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Перечень вопросов для сообщения

Модуль I. Тема 1: «Введение в конфликтологию»

Студент изучает следующие учебные вопросы:

1. Могла ли конфликтология возникнуть до XX века? (Ответ обоснуйте.)
2. Почему конфликтологическая мысль развивалась в рамках философии?
3. Какие факторы лежали в основе эволюции конфликтологических взглядов в истории философии?
4. Все ли из перечисленных выше наук играют одинаковую методологическую роль по отношению к конфликтологии?
5. Что такое «социология конфликта» и «психология конфликта»? Какова их взаимосвязь?
6. Какова связь между принципами и методами исследования конфликтов?
7. Возможна ли дифференциация конфликтологии по отраслям? (Ответ обоснуйте.)
8. Можно ли сегодня выделить какие-либо отрасли конфликтологии? Какая из них, на ваш, взгляд является наиболее разработанной?

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, речь грамотная, собственная точка зрения хорошо аргументирована, студент отвечает на дополнительные вопросы;

3 балла выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, студент читает текст, представлена собственная точка зрения, студент отвечает на дополнительные вопросы;

2 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, студент читает текст, представлена собственная точка зрения, но студент не отвечает на дополнительные вопросы;

1-2 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, студент читает текст, не представлена собственная точка зрения, студент не отвечает на дополнительные вопросы.

7.2.2. Деловая игра

Модуль I. Тема 2: «Характеристика конфликта как социального феномена**».** Деловая игра «Жалоба»

Цель игры. Развитие у студентов умения анализировать конфликт на основе уяснения ими основных конфликтологических понятий; формирование навыков применения простейших методов изучения и оценки конфликтных ситуаций.

Игровая ситуация. Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников. Генеральный директор фирмы 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. Студенты получают указания по самостоятельному изучению литературы и уяснению основных понятий: «конфликт», «структура конфликта», «субъекты конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиция в конфликте». Кроме того, студентам напоминают, что они должны продемонстрировать в ходе деловой игры умение использовать различные методы изучения и анализа конфликтов: наблюдение, анализ результатов деятельности, беседа, экспертный опрос и др.

В ходе игры:

1. Учебная группа разбивается на три команды.

Первая команда — руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор. (Варианты содержания жалоб подбирает преподаватель в зависимости от специализации студентов)

Вторая команда — рабочая группа по изучению жалобы (состав смотри в пункте «Игровая ситуация»). Третья команда — эксперты (3-5 человек).

Время на распределение ролей — 5 минут.

Примечание. Состав команд может быть определен по желанию студентов.

2. 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). Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Время на подготовку — 15 минут.

3. Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы. Игровой сценарий. «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 может быть ограничен 10 минутами). После доклада руководящий состав задает вопросы членам рабочей группы (время на вопросы и ответы может быть установлено в пределах 15-20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения «заместителя генерального директора по связям с общественностью» и «финансового директора» (на выслушивание мнений может быть выделено 5 минут). Решение на основе обсуждения принимает «генеральный директор». Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выступают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии (на оценку экспертов может быть отведено 15-20 минут).

4. Подведение преподавателем итогов игры.

Ожидаемый(е) результат(ы) Знание студентами особенностей конфликта, формирование умений аргументировать свою позицию, отвечать на вопросы.

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, речь грамотная, собственная точка зрения хорошо аргументирована, студент отвечает на дополнительные вопросы;

4 балла выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, студент читает текст, представлена собственная точка зрения, студент отвечает на дополнительные вопросы;

3 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, студент читает текст, представлена собственная точка зрения, но студент не отвечает на дополнительные вопросы;

2-1 балл выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, студент читает текст, не представлена собственная точка зрения, студент не отвечает на дополнительные вопросы;

7.2.3. Ситуационная задача (кейс)

Модуль I. Тема 1: «Технологии управления конфликтами»

Цель занятия: Развитие у студентов навыков анализа конфликтов между субъектами социального взаимодействия на основе применения формул (А, Б и В) и поиска вариантов разрешения конфликтных ситуаций.

Порядок проведения занятия

Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение практического занятия методом решения ситуационных задач. Также они получают указания на самостоятельное изучение литературы и уяснение основных понятий: «типы конфликта (А, Б и В)», «конфликтогены», «эскалация конфликтогенов», «конфликтная ситуация», «инцидент».

В ходе занятия. Студентам предлагаются задачи с конкретными ситуациями. Они должны решить эти задачи, ответив на вопрос — по какой формуле возможно разрешение конфликта в каждой из них.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

Задача 1

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

Задача 2

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

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

Задача 3

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 4

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 5

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. 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

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. 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

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более

жестко, особенно в отношении «шутника».

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если ситуационная задача полностью решена, точка зрения хорошо аргументирована, студент отвечает на дополнительные вопросы;

4 балла выставляется студенту, если ситуационная задача решен, представлена собственная точка зрения;

3 балла выставляется студенту, если позиция ситуационная задача решена частично;

1-2 балла выставляется студенту, если ситуационная задача не решена.

7.2.4. Индивидуальное домашнее задание

Модуль I. Тема 5: «Теории поведения личности в конфликте»

Студенту необходимо заполнить таблицу (ИДЗ № 1)

№ п/п	Тип конфликтной личности	Поведенческие характеристики
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

Критерии оценки:

5 баллов – таблица выполнена аккуратно, без ошибок, в рукописном виде, сдана в срок;

4 балла - таблица выполнена аккуратно, с некоторыми ошибками, в рукописном виде, сдана не в срок, позже;

3 балла - таблица выполнена аккуратно, на компьютере, сдана в срок;

2 балла – таблица выполнена небрежно, с ошибками, на компьютере, сдана позже;

1 балл - таблица выполнена небрежно, с ошибками, на компьютере, сдана позже, с рекомендацией переделать.

7.2.5. Тестовые задания

Модуль II. Тема «Классификация конфликтов» (ИДЗ № 3).

Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

1. Внутриличностный конфликт - это:

а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;

б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;

в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;

г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;

д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.

2. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

3. Кому из ученых принадлежит разработка учения об экстраверсии и интроверсии, как объективной природе внутриличностных конфликтов?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

4. Кому из ученых принадлежит разработка «Теории комплекса неполноценности»?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

5. Кому из ученых принадлежит разработка теории «экзистенциальной дихотомии»?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

6. Кому из ученых принадлежит разработка теории «мотивацион-ных конфликтов»?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

7. Эквивалентный внутриличностный конфликт — это:

а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере непривлекательными объектами;

б) конфликт, связанный с выбором 2 или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объекта;

в) конфликт, связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;

г) конфликт, связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;

д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсиии—интроверсии.

8. Амбивалентный внутриличностный конфликт — это:

а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере непривлекательными объектами;

б) конфликт, связанный с выбором 2 или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объекта;

в) конфликт, связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;

г) конфликт, связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;

д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсиии—интроверсии.

9. Витальный внутриличностный конфликт — это:

а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере непривлекательными объектами;

б) конфликт, связанный с выбором 2 или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объекта;

в) конфликт, связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная

и непривлекательная стороны;

г) конфликт, связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;

д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсиии—интроверсии.

10. Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

а) неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация;

б) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация;

в) неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение;

г) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация;

д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.

Критерии оценки

1 б за каждый правильный ответ

7.2.6. Тренинг

Модуль I. Тема 7: «Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов». Дидактический тренинг «Овладение искусством критики»

Цель занятия. Ознакомить студентов с социально-психологическими исследованиями критики в социальных группах и научить их использовать различные виды критики, не ущемляя достоинства критикуемого.

Рассмотрим такую ситуацию: Вы руководитель и вам нужно оценить работу своих подчиненных. Это только кажется, что нет ничего проще, как похвалить или поругать. На самом деле — это значительно сложнее, чем кажется на первый взгляд. Но и похвала может быть очень разной. Например, Ваш подчиненный хорошо выполнил данное ему задание, смотрит на вас и ждет оценки. Вы можете сказать: «Работа выполнена отлично! Рад за вас». А можно похвалить человека, используя такую форму похвалы: «Хочу отметить выполненное таким-то задание», — хорошо звучит на оперативном совещании, рабочем собрании. Или: «Я вам очень признателен за выполнение этого сложного задания. Если бы не вы, не знаю, как бы мы справились с программой» — удачная форма для личной беседы с глазу на глаз. Доверительная, дружеская похвала высоко оценивает труд подчиненного и подчеркивает его значимость для всего коллектива в целом. Но такую похвалу нельзя высказать публично или хотя бы при одном свидетеле, так как она ущемляет достоинство коллектива.

Из приведенных примеров ясно, что похвала имеет ряд оттенков: смысловых, эмоциональных, этических, психологических. Этими оттенками нужно умело пользоваться.

Гораздо сложнее, чем похвала, выбор формы критики. Рассмотрим наиболее часто используемые формы критики. В процессе тренинга преподаватель диктует критические оценки, а студенты записывают их в свои тетради. Критические оценки могут быть:

1. Подбадривающая критика: «Ничего, в следующий раз сделаете лучше. А сейчас — не получилось».

2. Критика-упрек: «Ну что же вы? Я на вас так рассчитывал!» Или: «Эх вы! Я был о вас более высокого мнения!»

3. Критика-надежда: «Надеюсь, что в следующий раз вы сделаете это задание лучше».

4. Критика-аналогия: «Раньше, когда я был таким, как вы, молодым специалистом, то тоже допустил точно такую же ошибку. Ну и попало мне от начальника!»

5. Критика-похвала: «Работа сделана хорошо, но не для этого случая».

6. Критика-озабоченность: «Я очень озабочен сложившимся положением дел, потому что за невыполнение этого задания в срок несет ответственность весь коллектив».

7. Безличная критика: «В нашем коллективе есть еще работники, которые не справляются со своими обязанностями. Не будем называть их фамилии. Думаю, что они и сами сделают для себя должные

выводы». 8. Критика-сопереживание: «Я хорошо вас понимаю, вхожу в ваше положение, но и вы поймите меня. Ведь дело-то не сделано».

9. Критика-сожаление: «Я очень сожалею, но должен отметить, что ваша работа выполнена некачественно».

10. Критика-удивление: «Как?! Неужели вы не сделали еще работу? Не ожидал...»

11. Критика-ирония: «Делали, делали и,., сделали. Работка что надо! Только как теперь в глаза начальству смотреть будем?!»

12. Критика-намек: «Я знал одного человека, который поступил точно так же, как вы. Потом ему пришлось плохо...»

13. Критика-смягчение: «Наверное, в том, что произошло, виноваты не только вы...»

14. Критика-укоризна: «Что же вы сделали так неаккуратно? Да еще и не вовремя?!»

15. Критика-замечание: «Не так сделали. В следующий раз советуйтесь, если не знаете, как выполнить задание!»

16. Критика-предупреждение: «Если вы еще раз допустите брак, пеняйте на себя!»

17. Критика-требование: «Работу вам придется переделать!»

18. Критика-вызов: «Если допустили столько ошибок, сами и решайте, как выходить из положения».

19. Критика-совет: «Я вам советую не горячиться, подождите, остыньте и завтра с новыми силами проанализируйте, что и как нужно поправить».

20. Конструктивная критика: «Работа выполнена неверно. Что конкретно собираетесь предпринять?!» Или: «Работа не выполнена. Посмотрите возможность использования такого-то варианта».

21. Критика-опасение: «Я очень опасаюсь, что и в следующий раз работа будет выполнена на таком же уровне».

22. Критика-окрик: «Стой! Что ты делаешь? Разве можно так выполнять эту работу?»

23. Критика-обида: «Эх вы! Не ожидал я от вас такого! Где же ваша совесть?!»

24. Критика-покровительство: «Да! Не получилось! Ну ничего, я вам помогу».

25. Критика-угроза: «Я вынужден применить к вам самые строгие дисциплинарные меры».

Условия выполнения упражнений. Задание выдается аудитории, разделенной на две группы. Каждая группа, посовещавшись в течение 3-5 минут, определяет форму критики согласно выданной установке.

Затем представители групп зачитывают окончательный вариант критических замечаний и сами определяют, какую форму критики они использовали. Преподаватель и представители другой группы выступают экспертами по отношению к отвечающей по выполненному заданию группе. Для развития состязательности присваивается 1 балл той группе, которая лучше справилась с заданием. При выдаче определенной установки преподавателю нужно учитывать получаемую в вузе специальность.

Упражнение 1

Общая установка. Вы работаете мастером. Вы лично должны покритиковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним.

Ситуации для групп:

1. Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете ругать?

2. Рабочий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?

Упражнение 2

Общая установка. Вы работаете начальником цеха. По телефону выражаете неудовлетворение действиями своего коллеги, начальника другого цеха.

Ситуации для групп:

1. Ваш коллега не поставил своевременно детали, и рабочие вашего цеха не смогли собрать узел изделия к положенному по графику сроку. Что вы скажете своему коллеге?

2. Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего цеха грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого начальника цеха.

Упражнение 3

Общая установка. Вы работаете старшим мастером. На рабочем собрании или оперативном совещании у начальника цеха вам необходимо публично высказать критические замечания в адрес своего начальника.

Ситуации для групп:

1. Начальник цеха не выполнил своего обещания дать за своевременно сделанную работу дополнительную премию вам и коллективу, которым вы руководите. Что вы скажете?

2. На вашем участке уже который месяц не работает вентиляционная установка. Начальник цеха об этом знает, сам лично в присутствии рабочих обещал ее срочно отремонтировать, но так и не выполнил своего обещания. Как вы будете его критиковать?

Общий вывод из тренинга. Нужно научиться позитивно критиковать других людей, не вызывая обид и негодования. Если критика направлена лично в ваш адрес, то какой бы горькой она ни была, главное — из любой критики сделать правильный вывод и постараться впредь не допускать высказываний или действий, вызывающих критику.

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если предложенное упражнение полностью решено, точка зрения хорошо аргументирована, студент отвечает на дополнительные вопросы;

4 балла выставляется студенту, если предложенное упражнение решено, представлена собственная точка зрения;

3 балла выставляется студенту, если предложенное упражнение решено частично;

1-2 балла выставляется студенту, если предложенное упражнение решено не верно.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 2

№ п/п	Вопросы к зачету
1.	Предмет и объект конфликтологии.
2.	История возникновения и основные направления в развитии конфликтологии.
3.	Понятие конфликта. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
4.	Структура конфликта.
5.	Функции конфликта.
6.	Основные периоды и этапы динамики конфликта.
7.	Общая характеристика латентного периода конфликта.
8.	Общая характеристика периода открытого конфликта.
9.	Общая характеристика послеконфликтного периода.
10.	Типология конфликта.
11.	Методы исследования конфликта.
12.	Понятие внутриличностного конфликта.
13.	Причины внутриличностного конфликта.
14.	Последствия внутриличностного конфликта.
15.	Способы и условия предупреждения внутриличностного конфликта.
16.	Способы разрешения внутриличностного конфликта. Понятие о психологической защите личности.
17.	Понятие стресса. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.
18.	Понятие и основные типы межличностного конфликта.
19.	Функции межличностного конфликта.
20.	Динамика межличностного конфликта.
21.	Конфликты и трансактный анализ.
22.	Факторы, влияющие на процесс межличностного восприятия.
23.	Стили поведения в межличностном конфликте.
24.	Причины межличностных конфликтов в семье.
25.	Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.
26.	Конфликты в организации. Специфика и основные типы.
27.	Понятие о социальной напряженности.
28.	Виды конфликтов в организации.
29.	Организационные конфликты.
30.	Производственные конфликты: понятие и основные типы.
31.	Трудовые конфликты.
32.	Последствия конфликтов в организации.
33.	Предупреждение конфликтов в организации.
34.	Понятие межгруппового конфликта. Особенности межгруппового конфликта.
35.	Основные виды межгрупповых конфликтов.
36.	Этническое конфликты: типы и причины возникновения.
37.	Способы урегулирования межэтнических конфликтов.
38.	Политические конфликты: причины возникновения и типология.
39.	Урегулирование и разрешение политических конфликтов.
40.	Переговоры как способ разрешения конфликтов.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
2	Зачет (по накопительному рейтингу)	«зачтено»	40 баллов и выше
		«не зачтено»	39 баллов и ниже

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Семенов В. А.	Конфликтология	Учебное пособие	2019	ЭБС «IPRbooks»
2	Клачкова О. А.	Конфликтология	Практикум	2019	ЭБС «IPRbooks»
3	Дмитриев А. В.	Конфликтология	Учебник	2019	ЭБС «ZNANIUM. COM»

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	В. П. Ратников	Конфликтология	Учебник	2017	ЭБС «IPRbooks»
2	А. Я. Кибанов	Конфликтология	Учебник	2017	ЭБС «ZNANIUM. COM»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- WebofScience [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalitics, 2016 – Режим доступа: apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004 – Режим доступа: scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

- Elibrary [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000. – Режим доступа: elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

- SpringerLink [Электронный ресурс]: [база данных]. – Switzerland: SpringerNature, 1842. – Режим доступа: link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

- ScienceDirect [Электронный ресурс]: коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2018. – Режим доступа: sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (Э-212)	Проектор, экран; столы ученические двухместные (моноблок)., стол преподавательский, стул преподавательский , доска аудиторная , кафедра.
2	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для	Столы ученические двухместные, стол преподавательский, доска аудиторная, стулья., системный блок, шкаф настенный 2-х секционный , проектор,экран с электрическим приводом , жалюзи.

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (Э-309)	
3	Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет