

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры

Протокол №__от__. _____

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ
И УКРЕПЛЕНИЯ МИРА**

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:

Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира» используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира» уровня достижения планируемых результатов - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме зачета и экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

1	Эволюция практик урегулирования конфликтов	ПК-7,9	опрос
2	Технологии управления конфликтами	ПК-7,9	Презентация
3	Технологии регулирования конфликтов	ПК-7,9	Презентация
4	Виды анализа конфликта	ПК-7,9	Презентация
5	Структурный метод анализа и моделирования конфликта	ПК-7,9	Презентация
6	Динамический метод моделирования и анализа конфликтов	ПК-7,9	Презентация
7	Трансактный анализ конфликта (Э.Берн)	ПК-7,9	Презентация
8	Теоретико-игровой метод моделирования и анализа конфликтов	ПК-7,9	Самостоятельная работа
9	Методы управления конфликтами	ПК-7,9	Презентация
10	Соперничество	ПК-7,9	Презентация
11	Столкновение	ПК-7,9	Презентация Доклады
12	Доминанция	ПК-7,9	Презентация
13	Уклонение	ПК-7,9	Презентация
14	Избегание	ПК-7,9	Презентаци
15	Аккомодация	ПК-7,9	Презентация
16	Ассимиляция	ПК-7,9	Презентация
17	Подавление	ПК-7,9	Презентация
18	Переговоры	ПК-7,9	Деловая игра
19	Посредничество (медиаторство) в конфликтах и переговорах	ПК-7,9	Деловая игра
20	Конфликтологическое консультирование	ПК-7,9	Деловая игра
21	Технологии эффективного общения и	ПК-7,9	Ролевая игра

	рационального поведения в конфлик- те.		
22	Психологические методы защиты	ПК-7,9	Презентация
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины			Зачет экзамен

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«Не зачтено» выставляется студенту при условии, что студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

3.3. Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (Таблица 2.).

Таблица 2.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т.

	п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

4. Типовые контрольные задания (тесты, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Задания (темы) для написания курсовых работ

1. Технологии урегулирования социально-трудового или этнического конфликта (указать конфликт) при межгрупповом взаимодействии «__» (указать)

- Доминанция.
- Соперничество.
- Столкновение.
- Уклонение.
- Избегание.
- Аккомодация.
- Подавление.
- Переговоры.
- Согласие.

– Сотрудничество.
(по выбору студента)

2. Технологии урегулирования социально-трудового конфликта с учетом тактики поведения сторон « ____ » (указать)

- компромисс;
- избегание (уход, уклонение);
- уступка (приспособление);
- конкуренция (соперничество, соревнование, противоборство);
- сотрудничество;
- принуждение.

(по выбору студента)

3. Информационные технологии противоборства в конфликте.

4. Технологии социального партнерства в контексте урегулирования конфликта.

5. Коммуникативные технологии как средство разрешения конфликта.

7. Переговоры как метод урегулирования конфликтов.

8. Медиация как метод разрешения трудовых конфликтов.

9. Внесудебные методы разрешения конфликтов (по выбору студента).

10. Технологии урегулирование конфликта с участием третьей стороны.

11. Технологии переговорного процесса в установлении диалога между участниками трудового конфликта.

12. Технология урегулирования конфликта при конкуренции.

13. Выбор стиля эффективного общения и конструктивного поведения в конфликтном взаимодействии.

14. Переговоры как метод снижения конфликтности и выхода из конфликтной ситуации.

15. Тактики взаимодействия третьей стороны с оппонентами при урегулировании конфликта.

16. Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта.

17. Правовой медиаторинг как технология разрешения конфликта.

18. Технологии урегулирования этнических конфликтов в многонациональном районе.

19. Технологии урегулирования религиозных конфликтов в крупных городах.

20. Технологии урегулирования этнических конфликтов в социально-трудовой сфере.

Принципы выбора темы работы

Студент может предложить свой вариант курсовой работы в рамках изучаемой дисциплины, согласовав тему с преподавателем.

Выбор темы должен быть в соответствии с направлением: социально-трудовые и этнические конфликты.

Круглый стол (с элементами деловой игры)

Тема 4. Переговоры в урегулировании конфликта

1. Проблема.

Особенности проведения переговоров при урегулировании конфликта.

2. Концепция диспута

Переговоры как взаимный поиск компромисса конфликтующих сторон. Виды переговоров и их эффективность. Метод «принципиальных переговоров» (по книге «Путь к согласию, или переговоры без поражения» Роджера Фишера и Уильяма Юри). Переговоры как практика урегулирования конфликтов.

Выбор стратегии в зависимости от ожидаемых последствий переговоров для каждой из сторон, от понимания успеха переговоров их участниками.

Переговоры с ориентацией на модели «выигрыш – проигрыш»

Переговоры с ориентацией на модели: «проигрыш – проигрыш» и «выигрыш – выигрыш».

СТРУКТУРА КЕЙСА

Методическая часть:

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;
- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);
- задачи по анализу кейса для студентов;
- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Сюжетная часть – краткое описание ситуации, с указанием источников получения данных.

1. Введение (краткое описание ситуации)
2. Проблема (краткое описание проблемы)
3. Перечень источников информации (СМИ, прочая документация)

Информационная часть – информация, которая позволит студентам правильно понять развитие событий, оценить ситуацию (тесты, видео-файлы, аудио-файлы, вопросы для работы по кейсу, пр.).

Материалы, необходимые для анализа ситуации, принятия решений по каждому кейсу, самостоятельно определяются автором.

Цель этого раздела — предоставить достаточный объем информации для решения, в конечном итоге, поставленных задач.

Сценарии решения кейса: возможные альтернативы в решении проблемы; перечисление возможных направлений развития обсуждения ситуации (может не быть).

Кейс-метод

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс– метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;
- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины. Использование кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения задач различных уровней сложности.

Структура и содержание кейса:

- предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;
- подобное описание практических ситуаций;

- сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
- учебно – методическое обеспечение:
- наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
- рекомендации “Как работать с кейсом”;
- литература основная и дополнительная;
- режим работы с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.

Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода

№ п/п	Наименование этапа	Время этапа занятия (мин)
1	Подготовка к занятию преподавателем и студентами	Домашняя работа
2	Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе	5
3	Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации	10
4	Проверка усвоения теоретического материала по теме	10
5	Работа студентов в микрогруппах	30
6	Дискуссия (коллективная работа студентов)	15
7	Оформление студентами итогов работы	10
8	Подведение итогов преподавателем	10

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

Критерии оценок работы по этапам занятия

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	Профессиональное, грамотное решение проблемы	1
2	Новизна и неординарность решения проблемы	1
3	Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	2
4	Качество оформления решения проблемы	1
5	Этика ведения дискуссии	5
6	Активность работы всех членов микрогруппы	5
7	Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.)	-5
Итого:		15 (-% 5)

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс–метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

Конкретная ситуация (кейс)

Цель занятия:

Закрепление теоретического материала.

Научиться владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-7,9);

Развитие самостоятельности у студентов в работе.

Развитие умения работать со справочной литературой и дополнительными источниками.

Формирование коммуникативных навыков у студентов.

Воспитание культуры речи.

Оснащение:

Кейс – 20 шт. Раздаточный материал

Ход занятия:

Организационный момент.

Взаимное приветствие. Проверка готовности студентов к работе в группах.

Актуализация нового материала.

Методы обучения: инструктивный, алгоритмический, объяснение.

Содержание: обоснование значимости темы, постановка целей, объяснение правил работы с кейсом, указание критериев оценки, выбор и утверждение экспертов.

Работа в микро - группах, наблюдение, инструктаж.

Метод обучения: частично–поисковый, эвристический.

Содержание: изучение кейса, анализ нового материала, выдвижение способов решения, их обоснование, проверка усвоения.

Закрепление материала.

Метод обучения: рассуждающий, диалогический, монологический.

Содержание: защита проекта, выявление оптимального решения проблемы, подведение итогов.

Подведение итогов.

Метод обучения: беседа.

Содержание: выбор лучшего варианта решения проблемы, оценка результативности работы студентов в микро группах, оформление результатов дискуссий, выставление оценок.

Требования к составлению вопросов по кейсу:

наличие алгоритма: сущность явления (Я знаю) – характерные признаки данного явления - технологические особенности реализации – практические навыки (я умею)

технология подготовки кейса студентами: эмоциональность, заинтересованность, междисциплинарные связи (практические навыки), умение работы в команде, синергетический эффект.

Перечень КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах)

1. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в агропредприятии «Совхоз «Шелонский»».
2. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на предприятии ОАО «Хенкель-Пемос».
3. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на Омском заводе по производству мороженого «Инмарко»
4. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Амурский кабельный завод».
5. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Карельский рыбокомбинат» г. Петрозаводск».
6. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Компания «Сухой» Комсомольский-на-Амуре авиационный завод имени Ю. А. Гагарина».
7. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ГБДОУ «Детский Сад № 5» г. Санкт-Петербург.
8. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Дальэнергоремонт», г. Артем».
9. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «Арктик Медиа Групп», г. Мурманск».
10. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «РГМАА» г. Санкт-Петербург».
11. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Ленэнерго» «Санкт-Петербургские высоковольтные электрические сети».
12. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ЗАО «Антропшинский строительный комбинат» г. Коммунар Лен. обл.».
13. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в Акционерном Обществе «Уральский Электрохимический Комбинат» (далее «УЭХК»), г.Новоуральск».
14. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на фабрике «Камская» филиал ООО

«Нестле Россия», г. Пермь».

15. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в трудовом коллективе подразделения ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция».

16. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в трудовом коллективе рекламно-образовательного агентства».

17. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО Охранная организация «АКО».

18. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Светлозерсклес».

19. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Стройпермал» г. Изобильный».

20. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «РЖД» Московском центре организации работы железнодорожных станций Ржев-Балтийский в г. Москве».

21. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в (ФКП «ТПЗ») федеральном казенном предприятии «Тамбовский пороховой завод» г. Тамбов».

22. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Советский завод строительных материалов» в г. Туле».

23. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Автологистика» в г. Дзержинске Московской области».

24. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Балтийский завод» в г. Санкт-Петербурге».

25. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ГУП «Водоканал СПб».

26. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат» (г. Качканар, Свердловская область)».

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Контроль знаний по дисциплине (зачет)

1. Основные понятия «Технологии урегулирования конфликтов», метод, методика, методология.

2. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Древний мир)

3. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Средневековье).

4. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Эпоха Возрождения)

5. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Новое время).

6. Недостатки осмысления философии конфликта к началу XX в. Особенности конфликтов XXI в. (социально-трудовые или этнические конфликты).

7. XX век: превращение конфликтологии в самостоятельную отрасль научных знаний.

8. Основные направления развития Западной конфликтологии: психологические направления в технологиях разрешения конфликтов.

9. Основные направления развития Западной конфликтологии: социологические направления в технологиях разрешения конфликтов.

10. Основные направления развития Западной конфликтологии: направления в изучении этнических конфликтов.

11. Основные направления развития Западной конфликтологии: политологические основания и направления в технологиях разрешения конфликтов.

12. Основные направления развития Западной конфликтологии: исследования социально-трудовых конфликтов.

13. Технологии урегулирования конфликтов в Отечественной конфликтологии (Дореволюционный этап: социология и рефлексология во второй половине XIX – начале XX

вв).

14. Особенности конфликтов XXI в.
15. Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира в Отечественной конфликтологии (Советский этап: теория «антагонистических систем» и социология конфликтов в середине половине XX – конце XX в).
16. Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира в Отечественной конфликтологии (Российский этап: Общая и универсальная теории конфликта конца XX – начала XXI вв.
17. Основное содержание информационных технологий урегулирования конфликтов.
18. Основное содержание коммуникативных технологий урегулирования конфликтов.
19. Основное содержание консенсусных (согласие), технологий урегулирования конфликтов.
20. Основное содержание организационных технологий урегулирования конфликтов.
21. Основное содержание социально - психологических технологий урегулирования конфликтов.
22. Определение структурного анализа конфликта и его особенности.
23. Ключевые понятия структурного анализа конфликта.
24. Алгоритм распознавания конфликтных и бесконфликтных систем.
25. Графическая репрезентация элементов структурного анализа.
26. Теория графов.
27. Структурные теоремы (Т1-Т5) универсальной модели конфликта.
28. Конфликт, синергизм, антагонизм как базисные системные состояния и паттерны поведения.
29. Возможности структурного метода моделирования и анализа конфликта в процессе его управления на примере соперничества (или доминирования, или конкуренции).
30. Достоинства и недостатки структурного метода моделирования и анализа конфликта.
31. Понятие динамической системы. Четыре «золотых» правила моделирования динамических систем.
32. Динамическая классификация конфликтных и бесконфликтных систем.
33. Динамические паттерны конфликта.
34. Свойства динамических систем.
35. Модели развития конфликта как процесса.
36. Стадии протекания конфликта и их определение.
37. Динамические показатели конфликта.
38. Динамическая классификация конфликтов.
39. Возможности динамического метода моделирования и анализа в процессе управления конфликтами на примере доминирования (или конкуренции или соперничества).
40. Достоинства и недостатки динамического метода анализа конфликта.
41. Предпосылки и основные формы завершения конфликта. Критерии завершенности конфликта.
42. Системно-ситуационный анализ конфликта.
43. Системно-генетический анализ конфликта.
44. Системно-содержательный анализ конфликта.
45. Системно-функциональный анализ конфликта.
46. Системно-информационный анализ конфликта.
47. Системно-социальный анализ конфликта.
48. Междисциплинарные подходы к анализу конфликтов.
49. Методы исследования конфликта.
50. Методы исследования личности, группы.

Контроль знаний по дисциплине (экзамен)

1. Основные понятия «Технологии урегулирования конфликтов», метод, методика, методология.
2. Основное содержание информационных технологий урегулирования социально-трудовых конфликтов.
3. Основное содержание коммуникативных технологий урегулирования социально-трудовых конфликтов.
4. Основное содержание коммуникационных технологий урегулирования социально-трудовых конфликтов.
5. Основное содержание организационных технологий урегулирования социально-трудовых конфликтов.
6. Основное содержание социально-психологических технологий урегулирования социально-трудовых конфликтов.
7. Конфликт, синергизм, антагонизм как базисные системные состояния и паттерны поведения.
8. Определение структурного анализа конфликта и его особенности.
9. Ключевые понятия структурного анализа конфликта.
10. Алгоритм распознавания конфликтных и бесконфликтных систем.
11. Графическая репрезентация элементов структурного анализа.
12. Теория графов.
13. Понятие динамической системы. Четыре «золотых» правила моделирования динамических систем.
14. Динамическая классификация конфликтных и бесконфликтных систем.
15. Динамические паттерны конфликта.
16. Свойства динамических систем.
17. Динамические показатели конфликта.
18. Динамическая классификация конфликтов.
19. Методы урегулирования конфликтов в организации.
20. Методы исследования конфликта.
21. Методы управления конфликтами (стратегические методы, тактические структурные).
22. Межличностные методы (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс и решение проблемы).
23. Основные методы прогнозирования конфликта.
24. Профилактика конфликтов.
25. Основные теоретические концепции транзакционного анализа.
26. Теоретико-игровой метод моделирования и анализа конфликтов: основные правила и понятия.
27. Понятия основных элементов игры.
28. Понятие классической теории игр.
29. Теория метаигр.
30. Критерии рациональности.
31. Конфликт как игра (основные допущения классической теории игр, теория игры и теория конфликта).
32. Соперничество - вид межгруппового взаимодействия. Концепция конфликтного поведения.
33. Конкуренция, ее особенности. Конкуренция в организации.
34. Практики урегулирования конфликтов типа «соперничество».
35. Понятие «Столкновение». Пирамида конфликта.
36. Практики урегулирования конфликтов типа столкновение.
37. Понятие «Доминация», «Доминирование». Особенности доминирования в социально-трудовых отношениях. Способы доминирования (рассмотреть на примерах).

38. Понятие «Уклонение». Основные тактики взаимодействия оппонентов в конфликте.
 39. Уклонение как практика урегулирования конфликтов. Типичные ситуации, с применением стиля уклонения.
 40. Понятие «Избегание». Положительные и отрицательные стороны избегания.
 41. Избегание как практика урегулирования конфликтов. Типичные ситуации, с применением стиля избегания.
 42. Понятие «Аккомодация». Стили приспособления. Ошибки управления, вызывающие конфликты.
 43. Аккомодация как практика урегулирования конфликтов. Типичные ситуации с применением стиля аккомодация.
 44. Каузальная атрибуция.
 45. Понятие Ассимиляция. Влияние большинства как разновидность социального воздействия на личность (вестернизация).
 46. Проблемы социальной ассимиляции. Миметизм.
 47. Социология групповых меньшинств.
 48. Ассимиляция как практика урегулирования конфликтов.
 49. Подавление как практика урегулирования конфликтов (З. Фрейд, Ш. Ференци, Э. Фромм, Г. Маркузе).
 50. Каузальная атрибуция.
 51. Практики урегулирования конфликтов типа «подавление».
 52. Виды согласия. Согласие «Я - Группа».
 53. Согласие как практика урегулирования конфликтов.
 54. Манипулятивные техники поведения в конфликте.
 55. Манипуляции на доверии.
 56. Классификация манипуляций общения.
 57. Понятие и виды сотрудничества, коллаборация.
 58. Проекты как форма сотрудничества. Управление проектами.
 59. Сотрудничество как способ разрешения конфликта.
 60. Переговоры как взаимный поиск компромисса конфликтующих сторон.
 61. Структура переговорного процесса. Виды переговоров и их эффективность.
- Функции переговоров.
62. Основные процедуры ведения переговоров.
 63. Понятие «Компромисс», границы применения, компромиссное поведение.
 64. Компромисс и консенсус как методы разрешения и урегулирования конфликтов.
 65. Информационно-психологическая безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты.
 66. Зигмунд Фрейд: внутренний конфликт и учение о психологических защитах.
 67. Формирование взглядов на процесс становления конфликтологического консультирования в трудах зарубежных и отечественных ученых.
 68. Конфликтологическое консультирование: подходы, цели, задачи.
 69. Конфликтологическое консультирование: новации, возможности применения в разрешении конфликтов.
 70. Особенности конфликтологического консультирования как способа урегулирования конфликтов (правила, процедуры и приемы).

Вторым вопросом промежуточной аттестации (экзамен) является защита самостоятельной работы по следующему заданию:

Провести системно-структурный и динамический анализ конфликта на примере социально-трудового (по выбору студента) по следующей схеме:

- объект и предмет конфликта;
- причины конфликта;

- технологическая модель конфликта;
- методы предупреждения, разрешения и урегулирования конфликта.

Провести теоретико-игровой анализ конфликта на примере социально-трудового (по выбору студента).

Тестовые материалы

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются тестовые задания, которые содействуют превращению теоретико-правовых знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению юридическими знаниями.

Решение тестовых заданий является важным методическим приемом для закрепления и осмысления, полученных бакалаврами знаний по изучаемому предмету.

Студент тестируемой учебной группы получает 50 тестовых заданий. Для каждого из вопросов тестового задания предусмотрен только один правильный вариант ответа, который должен выбрать студент. Результаты тестирования оцениваются в зависимости от количества неверно выбранных ответов.

Итоги тестирования заносятся в ведомость, составляемую на всю учебную группу. Предоставленные сведения должны содержать данные о количестве опрошенных, о количестве отличных, хороших, удовлетворительных и неудовлетворительных оценок.

В заключение работы выводиться средний балл итогового контроля знаний студентов.

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Общее количество тестовых заданий в базе - 32
Ограничение времени выполнения теста (в мин) - 45
Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: - да
Случайный порядок ответов в тестовом задании: - нет
Критерии оценки результатов тестирования:
Неудовлетворительно – 0 –55% правильных ответов
Удовлетворительно -56 – 75% правильных ответов
Хорошо – 76 -89% правильных ответов
Отлично – 90% и более правильных ответов

Вопросы к тесту по курсу «Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира»

1.Что обозначает столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия:

- а) конфликтом+
- б) конкуренцией
- в) соревнованием

2.На какой фазе конфликта самая высокая возможность разрешения конфликта:

- а) начальной фазе+
- б) фазе подъема
- в) пике конфликта
- г) фазе спада

3.«Поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом,...» – кто является автором этого нравственного призыва, автором:

- а) Кант+

- б) Гегель
- в) Дарвин

4. Что является объектом конфликтологии:

- а) конфликты в целом+
- б) люди
- в) войны

5. В переводе с латинского «конфликт» означает:

- а) соглашение
- б) столкновение+
- в) существование

6. Что является одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов:

- а) переговорный процесс+
- б) сотрудничество
- в) компромисс

7. Какая наука играет основную роль в становлении конфликтологии?

- а) психология+
- б) медицина
- в) политология
- г) все варианты верны

8. Что является предметом конфликтологии –

- а) общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов+
- б) общие закономерности развития и функционирования психики

9. Кто произнес фразу: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»:

- а) Конфуций+
- б) Гераклит
- в) Платон

10. Конфликт равен:

- а) конфликтная ситуация + инцидент+
- б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация
- в) конфликтные отношения + инцидент

11. Что отражает процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению:

- а) объект конфликта
- б) темперамент участников конфликта
- в) динамика конфликта+

12. Для какой из структур психоаналитической модели личности, которые были предложены З. Фрейдом, характерен принцип удовольствия?

- а) Id (Оно)+
- б) Ego (Я)
- в) Super-Ego (Сверх-Я)

13. К групповым конфликтам относится конфликт:

- а) руководитель-коллектив
- б) микрогруппа-микрогруппа внутри коллектива
- в) группа-группа +

14. Самым оптимальным способом разрешения конфликта является:

- а) отказ от защиты своих интересов
- б) достижение компромисса +
- в) отступление, сдача позиций

15. Конструктивным способом разрешения социально-трудовых конфликтов признаются переговоры, так ли это:

- а) нет
- б) да +
- в) отчасти

16. Установите соответствие между способом разрешения социально-трудовых конфликтов и его содержанием:

Арбитраж:

- а) взаимные уступки сторон в решении проблемы
- б) мирная беседа обеих сторон по решению проблемы
- в) обращение за помощью в специальный орган власти +

17. Установите соответствие между способом разрешения социально-трудовых конфликтов и его содержанием:

Переговоры:

- а) использование третьей стороны в решении проблемы
- б) мирная беседа обеих сторон по решению проблемы +
- в) взаимные уступки сторон в решении проблемы

18. Установите соответствие между способом разрешения социально-трудовых конфликтов и его содержанием:

Компромисс:

- а) обращение за помощью в специальный орган власти
- б) мирная беседа обеих сторон по решению проблемы
- в) взаимные уступки сторон в решении проблемы +

19. Переход социально-трудового конфликта из внутреннего состояния во внешнюю деятельность:

- а) сознание
- б) инцидент +
- в) причина

20. Укажите способ социального взаимодействия людей в трудовых коллективах:

- а) профессиональная этика
- б) юридическая ответственность
- в) социальная солидарность +

21. Особое взаимодействие индивидов, групп и объединений при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов:

- а) социальный конфликт +
- б) деловое партнёрство
- в) социальный контакт

22. Причиной социально-трудового конфликта могут быть различия в манере поведения и жизненном опыте, так ли это:

- а) нет
- б) отчасти

23. Какие виды примирительных процедур использовались в Европе при разрешении социально-трудовых конфликтов во второй половине XIX века (выберите несколько ответов):

- примирительные камеры+
- судебные органы
- третейский суд+
- профсоюзный лоббизм
- принудительный арбитраж+

24. Особое взаимодействие индивидов, групп и объединений при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов:

- а) социальный конфликт +
- б) деловое партнёрство
- в) социальный контакт

25. Основной причиной социально-трудовых конфликтов в период Новой экономической политики была:

- заработная плата
- бытовые вопросы
- вопросы охраны труда
- содержание коллективного договора+
- сокращение штатов

26. Какая дилемма выбора модели поведения более всего типична для конфликта:

- а) "стремление - избегание"
- б) двойное "стремление - избегание" +
- в) "избегание - избегания"

27. Стратегические методы разрешения конфликта:

- а) планирование социального развития+
- б) конкретные требования к работе каждого+
- в) система поощрения за инициативу и добросовестность+

28. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее):

- а) этапы конфликта;
- б) фазы конфликта;
- в) содержание конфликта+

29. Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:

- а) конфронтация;
- б) соперничество;
- в) конкуренция+

30. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

- а) в 1972 г. в США
- б) в 1986 г. в Австралии+
- в) в 1989 г. в Германии
- г) в 1985 г. Швейцарии
- д) в 1992 г. в России

31. В России центр по разрешению конфликтов был создан:

- а) в Москве в 1992 г.
- б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.+
- в) в Сочи в 1995 г.
- г) во Владивостоке в 1993 г.
- д) в Твери в 1998 г.

32. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:

- а) социологический метод
- б) метод тестирования
- в) метод картографии+
- г) метод наблюдения
- д) метод эксперимента.

Самостоятельная работа студентов в Системе поддержки самостоятельной работы студентов Университета

Тема 5 «Структурный анализ конфликта» Самостоятельная работа №1 по теме 5

1. Ознакомиться с материалом лекции по теме 5 (выложено в Электронный курс дисциплины в папку "Лекция по теме 5")
2. Изучить литературу по теме 5 «Структурный анализ конфликта» Источник представлен "Дополнительные источники по лекции 2"
3. Провести анализ социально-трудового конфликта по выбору студента по следующей форме:
 - причины конфликта
 - стороны конфликта
 - ресурсы сторон конфликта
 - динамика конфликта
 - особенности конфликта
 - итоги конфликта.
4. Ответ выгрузить в виде файла.

Тема 6 «Динамический анализ конфликта» Самостоятельная работа №2 по теме 6

1. Изучить литературу по теме 6 «Динамический анализ конфликта» 5 (выложено в Электронный курс дисциплины в папку "Лекция по теме 6).
2. Провести динамический анализ социально-трудового конфликта по выбору студента.
3. Выложить презентацию в виде файла.

Тема 8 «Игровой метод анализа конфликта» Самостоятельная работа №3 по теме 8

1. Изучить литературу по теме 8 «Игровой метод анализа конфликта» (выложено в Электронный курс дисциплины в папку «Лекция по теме 8»)
2. Провести игровой метод анализа социально-трудового конфликта по выбору студента.
3. Выложить презентацию в виде файла.

**Тема 20 «Конфликтологическое консультирование»
Самостоятельная работа №4 по теме 20**

1. Изучить литературу по теме 20 «Конфликтологическое консультирование» (выложено в Электронный курс дисциплины в папку «Лекция по теме 20»)
2. Рассмотреть основные подходы, цели, задачи, правила, процедуры и приемы, новации, возможности применения конфликтологического консультирования в урегулировании конфликтов.
3. Выложить презентацию в виде файла

**Тема 22. Психологические методы защиты
Самостоятельная работа №5 по теме 22**

1. Изучить литературу по теме 22 (выложено в Электронный курс дисциплины в папку «Лекция по теме 20»)
2. Рассмотреть виды психологических защит на конкретных примерах. Проанализировать информационно-психологическую безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты.
3. Рассмотреть виды манипуляции в социально-трудовых отношениях.
4. Написать эссе в электронном виде объемом 1-2 стр. по теме «Методы психологической защиты».
4. Выложить эссе в виде файла.