

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ–ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией по направлению
«Государственное и муниципальное
управление»
Протокол от «21» мая 2020 г. № 5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02«Современная конфликтология »

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

«СК»

краткое наименование дисциплины (модуля)

по направлению подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Направленность (профиль) "Современное публичное управление"

магистр

квалификация выпускника

очная, заочная

форма(ы) обучения

Год набора - 2020

Санкт-Петербург, 2020 г

Автор—составитель:

Доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры государственного и
муниципального управления
Семенов В.А.

Заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления,
доктор экономических наук, доцент
Балашов А.И.

Содержание

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание и структура дисциплины.....	8
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	35
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	37
6.1.Основная литература.....	37
6.2.Дополнительная литература.....	38
6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	38
6.4.Нормативные правовые документы.....	40
6.5.Интернет-ресурсы.....	40
6.6.Иные источники.....	40
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	Ошибка! Закладка не определена.

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1.Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.02 «Современная конфликтология»**обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Владеть технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.	ПК-1.1	Овладение технологиями управления персоналом
ПК-2	Владеть организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях.	ПК-2.1	Способность обрабатывать информацию для принятия организационных управленческих решений.
ПК-3	Обладать способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.	ПК-3.1	Планирование и организация работы с кадровым резервом органа публичной власти учитывая внутренние и внешние условия деятельности. Планирование и организации работы органа публичной власти

1.2.В результате освоения дисциплины **Б1.В.ДВ.01.02 «Современная конфликтология»** у студента должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия ¹	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Осуществлять действия по мотивации, организации групповой и командной работы, подбора, отбора, оценке и развития персонала органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также организаций, предоставляющих публичные услуги	ПК-1.1	<p>На уровне знаний: основные методы, используемые современной конфликтологией;</p> <p>На уровне умений: применять современные социальные технологии развития человеческого потенциала; выявление юридических оснований и кадрового потенциала для формирования команд</p> <p>На уровне навыков: подбора, отбора, оценке и развития персонала, совершенствования организационной культуры, составлении отчетов о проведенных мероприятиях,;</p>
Осуществлять подготовку и реализацию управленческих решений в системе современного публичного управления, в том числе - в кризисных ситуациях, условиях неопределенности и риска;	ПК-2.1	<p>На уровне знаний: основные принципы и техники эффективного поведения в конфликтных ситуациях основные элементы структуры и закономерности динамики социальных конфликтов;</p> <p>На уровне умений: применять современные социальные технологии развития человеческого потенциала; выявление юридических оснований и кадрового потенциала для формирования команд</p> <p>На уровне навыков: диагностики этических проблем и анализа морального состояния кадрового состава государственной и муниципальной службы;</p>

¹ В отсутствие профессионального стандарта состав профессиональных действий был определен в рамках Форсайт- сессии Протокол № 3 от 25.08.2016 г.

Совершенствовать деятельность сотрудников органов публичной власти (органов государственной власти и местного самоуправления), а также общественных организаций на основе личного примера, с учетом опыта и новых идей, проявлять лидерские качества, уметь принимать взвешенные решения, убеждать коллектив в их целесообразности и воплощать решения в жизнь, оценивать последствия исполнения решений;	ПК-3.1	<p>На уровне знаний: методы математического моделирования конфликтных ситуаций принципы построения переговорного процесса и методики его проведения информации по технологиям управления персоналом. принципов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. возможных причин возникновения нестандартных ситуаций.</p> <p>На уровне умений: выявление юридических оснований и кадрового потенциала для формирования команд</p> <p>На уровне навыков: планирования, подготовки и реализации мероприятий социальных программ развития человеческого потенциала; профессиональная аргументация обоснования выбора методов мотивации, подходов к формированию групп и команд для совместной работы.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов, 81 астрономический час.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах)	Трудоемкость (в astron. часах)
Общая трудоемкость	108	81
Контактная работа с преподавателем	32	24
Лекции	8	6
Практические занятия	24	18
Лабораторные занятия		

Самостоятельная работа	76	57
Контроль		
Формы текущего контроля	Устный опрос, доклад, деловая игра, дискуссия(круглый стол),тестирование	
Форма промежуточной аттестации	Зачет	

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость (в академ.часах)	Трудоемкость (в астрон.часах)
Общая трудоемкость	108	81
Контактная работа с преподавателем	18	13,5
Лекции	4	3
Практические занятия	10	7,5
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	90	67,5
Контроль	4	3
Формы текущего контроля	Устный опрос, доклад, деловая игра, дискуссия(круглый стол),тестирование	
Форма промежуточной аттестации	Зачет	

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения (п.3, п.4.1.1, п.4.2).**

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.02 «Современная конфликтология»** относится к вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», "Современное публичное управление" и изучается студентами в 1 семестре (очная форма обучения), в 3 семестре (заочная форма обучения).

Дисциплина реализуется одновременно с:

Б1.Б.02	Теория и механизмы современного государственного управления
Б1.Б.04	Правовое обеспечение государственного и муниципального управления
Б1.Б.05	Муниципальное управление и местное самоуправление
Б1.Б.06	Управление в социальной сфере
Б1.Б.07	Кадровая политика и кадровый аудит

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет
Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://szu-u-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР ²		
Очная форма обучения								
Тема 1	Конфликт как явление социальной жизни	11	1		3		7	УО
Тема 2	Становление конфликтологической парадигмы социального знания	11	1		3		7	Доклад
Тема 3	Комплексная диагностика социального конфликта	10	1		2		7	УО
Тема 4	Соотношение понятия конфликт и противоречие	9			2		7	УО
Тема 5	Моделирование конфликта	10	1		2		7	Деловая игра
Тема 6	Функции и типология социальных конфликтов	10	1		2		7	Тестирование
Тема 7	Системный анализ конфликта	10	1		2		7	Круглый стол(дискуссия)
Тема 8	Психологическая парадигма анализа конфликтов	10	1		2		7	Деловая.игра
Тема 9	Конфликтогенное поведение	9			2		7	УО
Тема 10	Основы конфронтационного менеджмента	10	1		2		7	УО, Тестирование
Тема 11	Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	8			2		6	Деловая игра
	Промежуточная аттестация							Зачет
	ВСЕГО	144	8		24		76	
	ВСЕГО в астрон.часах	108	6		21		57	
Очная форма обучения								

²Не входит в объем дисциплины.

Тема 1	Конфликт как явление социальной жизни	9	1				8	
Тема 2	Становление конфликтологической парадигмы социального знания	9			2		8	УО, Доклад
Тема 3	Комплексная диагностика социального конфликта	7					8	
Тема 4	Соотношение понятия конфликт и противоречие	9	1				8	
Тема 5	Моделирование конфликта	9			2		8	Деловая игра
Тема 6	Функции и типология социальных конфликтов	7					8	
Тема 7	Системный анализ конфликта	7					8	
Тема 8	Психологическая парадигма анализа конфликтов	9			2		8	УО, Доклад
Тема 9	Конфликтогенное поведение	9	1				8	
Тема 10	Основы конфронтационного менеджмента	9			2		8	Тестирование
Тема 11	Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	11	1		2		10	Доклад
	Промежуточная аттестация	<u>4</u> <u>3</u>						Зачет
	ВСЕГО	108	4		10	2	90	
	ВСЕГО в астрон.часах	81	3		7,5	1,5	67,5	

Содержание дисциплины

Тема 1. Конфликт как явление социальной жизни

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Объект и предмет конфликтологии. Исторические и общественно-политические факторы, обусловившие необходимость возникновения конфликтологии как самостоятельной научной дисциплины. Институционализация процесса становления конфликтологии как специфической отрасли социального знания. Междисциплинарный характер конфликтологии.

Общие принципы, методы и методики исследования конфликтов. Системный и историко-генетический подход, методы социальной психологии, социологии, психологии, психоанализа. Специальные методы исследования конфликтов: конфликтологическая диагностика и экспертиза, ситуационный метод.

Основные термины: Конфликтология, системный подход, субъектно-деятельностный подход, конфликтологическая диагностика, эмерджентность, эвентуальность.

ТЕМА 2. Становление конфликтологической парадигмы социального знания

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Признаки становления и оформления науки как специализированной отрасли социального знания. Роль Г.Зиммеля и Л.Козера в оформлении концептуального представления о социальной сущности конфликта. Концепции конфликта Т.Парсонса, Р.Мертон, Р.Дарендорфа, Р.Парка, П.Сорокина. Современные концепции социального конфликта. Школы и теоретические парадигмы понимания сущности конфликта и возможностей его разрешения. Основные методологические и теоретические проблемы конфликтологического знания.

Основные термины: Институционализация конфликта, интеракция, война, бунт, квазигруппа, аутгруппа, натурализм, ретритизм, аккомодация, ассимиляция, кооперация, позитивные и негативные функции конфликта.

ТЕМА 3. Комплексная диагностика социального конфликта

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Социальные характеристики конфликтующих сторон, факторов социального конфликта, стереотипов конфликтного взаимодействия и социальных механизмов регулирования конфликтов разного уровня.

Комплексная диагностика социального конфликта. Сравнительный анализ и экспертиза конфликтов. Методики диагностики социального конфликта. Социальные экспертные шкалы социальной напряженности, динамики конфликта.

Социальное неравенство и конфликт. Потребности и ориентация на обладание жизненно необходимыми благами. Конфликтogenicность интересов и ценностей.

Основные термины: конфликтующие стороны, комплексная диагностика социального конфликта, экспертная шкала социальной напряженности, социальное неравенство, интересы, потребности.

ТЕМА 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие.

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Субъектно-деятельностный и системный подход к пониманию сущности конфликта. Понятие «конфликт». Понятие «противоречие». Соотношение этих двух понятий. «Социальный конфликт» как экспликант понятия «социальное противоречие». Синергизм и антагонизм, антисинергизм и антиантагонизм.

Основные термины: конфликт, противоречие, нелогическое противоречие, экспликация, синергизм и антагонизм, антисинергизм и антиантагонизм.

ТЕМА 5. Моделирование конфликта.

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Структурная модель конфликта. Понятие графа, диграфа (ориентированного графа), означенного графа и означенного диграфа, цикла и полувцикла, прямой и обратной связи, положительной и отрицательной обратной связи. Фундаментальная структурная теорема анализа и разрешения конфликта. Ее практическое использование при моделировании конфликтов.

Динамическая модель конфликта. Понятие динамической системы, коэффициента обратной связи. Фундаментальная динамическая теорема анализа и разрешения конфликтов. Ее практическое использование при моделировании конфликтов.

Трансформационные теоремы и их практическое использование при моделировании конфликтов.

Классическая теоретико-игровая модель конфликта. Понятие игрока, действия, стратегии, исхода, полезности исхода, предпочтения исходов.

Структура игровой модели конфликта, Экстенсивная (древовидная) форма, нормальная (матричная) форма, таблица выборов. Игры с нулевой и ненулевой суммой.

Решение игр двух лиц с нулевой суммой. Понятие одностороннего улучшения позиции; стратегии, обеспечивающей равновесие; точки равновесия. Минимаксная и максиминная стратегии.

Основные термины: Граф, диграф (ориентированный граф), означенный граф, означенный диграф, цикл, полуцикл, прямая и обратная связь, положительная и отрицательная обратная связь, игры с нулевой и ненулевой суммой.

ТЕМА 6. Функции и типология социальных конфликтов

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Фазы развития конфликта. Элементы и стадии развития конфликта на различных уровнях: личность, группа, социальная общность. Стадии развертывания социального противоречия и собственная динамика социального конфликта. Общий и специальный характер функций конфликта. Тип и уровень конфликта. Функции социального конфликта.

Типология конфликтов. Конфликты-катастрофы, пульсирующие конфликты, стабилизирующие конфликты.

Основные термины: Функции конфликта, типология конфликта, кливаж, инцидент, конфликт деловой конфликт ложный, конфликт межнациональный, конфликт нереалистичный, конфликтное поведение, конфликт подлинный, конфликт политический, конфликт реалистичный, конфликт случайный (или условный), конфликт с нулевой суммой, конфликт с отрицательной суммой, конфликт социо-эмоциональный, конфликт силовой, конфликтная ситуация, конфликтогены, конфликты-катастрофы, пульсирующие конфликты, стабилизирующие конфликты,

ТЕМА 7. Системный анализ конфликта

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Системный анализ конфликта. Недостаточность общепринятого определения конфликта. Конфликт как разновидность отрицательной обратной связи элементов системы. Понятия «баланс – дисбаланс», «симметрия – асимметрия», «положительная и отрицательная обратная связь». Конфликтное и бесконфликтное состояние системы как симметричные формы. Необходимость моделирования конфликта. Структурная и динамическая модели конфликта, их главные утверждения, преимущества и ограничения.

Основные термины: система, отрицательная обратная связь элементов системы, положительная обратная связь элементов системы, баланс, дисбаланс, симметрия, асимметрия, конфликтное и бесконфликтное состояние системы, модель конфликта, структурная модель конфликта, динамическая модель конфликта.

ТЕМА 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Уровни и формы выражения социального конфликта и консенсуса. Модификации конфликта и консенсуса.

Внутриличностный конфликт и внутриличностная гармония. Межличностный конфликт и консенсус. Семантика и прагматика личностного конфликта и внутренней гармонии. Деперсонализация, самоотчуждение, интериоризация социальной напряженности, агрессия. Ценностная инверсия социального конфликта и поведение личности. Ограничения, существующие у психологической парадигмы анализа конфликта.

Основные термины: Деперсонализация, самоотчуждение, интериоризация социальной напряженности, внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, консенсус, жертва конфликта, эмпатия.

ТЕМА 9. Конфликтогенное поведение.

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Основные стратегии поведения личности в конфликте (сетка К. Томаса и Р. Килмена). Понятие конфликтогена. Основные конфликтные типы личности. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте. Коммуникативная компетентность. Невербальное общение. Мимика, взгляд, жесты, позы, дистанция, внешне соматические проявления и атрибуты внешности. Роль эмоций в конфликте. Значение эмоционального и рационального фактора в конфликте. Необходимые и обязательные условия регуляции эмоций в конфликте. Агрессивность и управление агрессивным поведением других людей.

Основные термины: Стресс, агрессия, аутоагрессия, конфликтоген,

ТЕМА 10. Основы конфронтационного менеджмента

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Нормативное и силовое урегулирование конфликта, сохранение консенсуса. Многообразие способов регулирования и разрешения конфликта. Виды компромисса. Особенности разрешения конфликтов и поддержания консенсуса в разных социальных системах. Многообразие личностных стилей разрешения конфликта. Репрессивный характер культуры и способность к саморегуляции конфликтности. Модели поведения в конфликтных ситуациях. Игровые модели включения в конфликт и выхода из него.

Информационное противоборство в конфликте. Принципы организации собственного информационного потока. «Связи с общественностью» как средство кризисного регулирования, как средство предотвращения конфликта или минимизации его последствий.

Конфронтационный менеджмент Найджела Ховарда.

Основные термины: Консенсус, компромисс, сетка Томаса – Килмена, соционика, дилемма сотрудничества, дилемма доверия, дилемма приманки, дилемма искушения, дилемма утешения, дилемма угрозы, дилемма позиционирования.

ТЕМА 11. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции

Основные аспекты, рассматриваемые на лекции: Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции. Посредничество как способ разрешения конфликтов и налаживания сотрудничества. Специфика медиации и фасилитации. Насильственные способы разрешения конфликта. Динамика мирного разрешения конфликта. Способы обучения конструктивному диалогу и технике ведения переговоров.

Посредничество в регулировании отношений: цели, средства и результаты. Технологии посреднической деятельности по преодолению конфликта и достижению консенсуса. Арбитраж и дипломатия как методы посредничества. Переговоры как коммуникация и социальное действие. Структура переговорного процесса. Виды переговоров и их эффективность.

Основные термины: Переговоры, посредничество, медиация, фасилитация, арбитраж, дипломатия, альтернативные способы разрешения споров.

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Современная конфликтология » используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

<i>Наименование темы</i>	<i>Формы контроля</i>
<i>очная форма обучения</i>	
Тема 1.Конфликт как явление социальной жизни	УО
Тема 2.Становление конфликтологической парадигмы социального знания	Доклад
Тема 3. Комплексная диагностика социального конфликта	УО
Тема 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие	УО
Тема 5.Моделирование конфликта	Деловая игра
Тема 6.Функции и типология социальных конфликтов	Тестирование
Тема 7. Системный анализ конфликта	Круглый стол(дискуссия)
Тема 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов	Деловая.игра
Тема 9. Конфликтогенное поведение	УО
Тема 10. Основы конфронтационного менеджмента	УО, Тестирование
Тема 11. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	Деловая игра
<i>заочная форма обучения</i>	
Тема 1.Конфликт как явление социальной жизни	
Тема 2.Становление конфликтологической парадигмы социального знания	УО, Доклад
Тема 3. Комплексная диагностика социального конфликта	
Тема 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие	
Тема 5.Моделирование конфликта	Деловая игра

Тема 6. Функции и типология социальных конфликтов	
Тема 7. Системный анализ конфликта	
Тема 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов	УО, Доклад
Тема 9. Конфликтогенное поведение	
Тема 10. Основы конфронтационного менеджмента	Тестирование
Тема 11. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	Доклад

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Зачет проводится в форме устного ответа на теоретический вопрос и решения задачи (кейса)

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые вопросы для устного опроса

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Что имеют в виду, говоря о конфликте?
2. Сущность конфликта и его структура.
3. Методы изучения конфликта.
4. Концепция социального конфликта Зиммеля-Козера.
5. Основные методологические и теоретические проблемы конфликтологического знания.
6. Этапы становление конфликтологической парадигмы социального знания.
7. Социальные механизмы регулирования конфликтов разного уровня.
8. Методики диагностики социального конфликта.
9. Пирамида потребностей А. Маслоу.
10. Логика коллективного действия в конфликтном измерении.
11. Понятие «конфликт»: история теоретических и методологических подходов.
12. Понятие «противоречие». Виды противоречий. Приведите примеры.
13. Конфликт как экспликант понятия социальное противоречие.
14. Основные этапы конструирования модели конфликта.
15. Стратегические карты конфликта.
16. Конфронтационные дилеммы, их анализ и практическое использование.
17. Функции социальных конфликтов.

18. Типологизация и классификация конфликтов.
19. Теоретические и методологические проблемы типологизации социальных
20. конфликтов.
21. Системный анализ конфликта (теория игр, «теория драмы»).
22. Системный анализ и системная конфликтология (концепция В.И.Новосельцева).
23. Основные постулаты ЕТК (единой теории конфликта).
24. Виды внутриличностного конфликта.
25. Регулирование процесса внутриличностного конфликта.
26. Деперсонализация, самоотчуждение, интериоризация социальной напряженности, агрессия.
27. Основные стратегии поведения личности в конфликте.
28. Конфликтные типы личности.
29. Техники управления собственным эмоциональным состоянием в конфликтной ситуации.
30. Агрессивность и управление агрессивным поведением других людей
31. Конфронтационный менеджмент Найджела Ховарда.
32. Виды дилемм и их значение в ситуации конфронтации.
33. Технология «быстрого конфронтационного менеджмента» Эндрю Тейда.
34. Изучение переговорного процесса в отечественной и зарубежной науке.
35. Функции переговоров и их стадии.
36. Тактика, стили и приемы ведения переговоров.
37. Назовите исторические и общественно-политические факторы, обусловившие необходимость возникновения конфликтологии как самостоятельной научной дисциплины.
38. Признаки институционализации процесса становления отрасли социального
39. Причины междисциплинарного характера конфликтологии.
40. Общие принципы, методы и методики исследования конфликтов.
41. Специальные методы исследования конфликтов.
42. Системный и историко-генетический подход, методы социальной психологии, социологии, психологии, психоанализа.
43. Фазы развития конфликта.
44. Элементы и стадии развития конфликта на различных уровнях.
45. Что такое «функция» некоего социального феномена?
46. Общий и специальный характер функций конфликта.
47. Тип и уровень конфликта. Проблемы типологизации.
48. Как группируют теоретиков конфликта в зависимости от того, на какие функции они обращают внимание в первую очередь?
49. В чем практическое значение типологизации конфликтов?
50. Укажите недостатки и достоинства существующих типологий конфликта. Какие из них, на ваш взгляд, являются наиболее значимыми?
51. Какие основные понятия теории игр вам известны?
52. В каких случаях обосновано применение теории игр для анализа конфликтных ситуаций?
53. Какие наиболее известные игры вы знаете? Изложите суть одной из них.
54. Чем «теория драмы» отличается от теории игр?
55. Что означает положительная и отрицательная обратная связь элементов системы?
56. Конфликт как разновидность отрицательной обратной связи элементов системы.
57. Конфликтное и бесконфликтное состояние системы как симметричные формы.
58. В чем суть системного подхода, используемого в рамках ЕТК?
59. Для чего нужно моделировать конфликт?
60. Почему общение может стать источником возникновения конфликта?

61. Дайте содержательную характеристику существующих коммуникативных барьеров.
62. Как в конфликте проявляется проблема эмоций?
63. Раскройте значение эмоционального и рационального фактора в конфликте.
64. В чем суть управления эмоциональными состояниями других людей?
65. Что такое «конфликтоген»?
66. Какие эмоциональные состояния оппонента являются наиболее трудно управляемыми?
67. Какова специфика взаимодействия с человеком, находящимся в состоянии стресса?
68. Понятие стрессоустойчивости.

Типовые темы для докладов

(Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты)

Соберите информацию по предложенной теме, систематизируйте ее, сделайте выводы и предложите использование

1. Теория позитивно-функционального конфликта Л. Козера.
2. Конфликтологические индукции Р. Мертон.
3. Конфликт в теории социальных систем Т. Парсонса.
4. Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа.
5. Эволюционная модель конфликта Р. Парка.
6. Социальные характеристики конфликтующих сторон
7. Дисбаланс интересов и ценностей индивидов и социальных групп.
8. Факторы социального конфликта
9. Стереотипы конфликтного взаимодействия
10. Методики диагностики социального конфликта.
11. Субъектно-деятельностный и системный подход к пониманию сущности конфликта.
12. Какие «конфликтующие концепции» конфликтов вы знаете?
13. Назовите основные теоретические и методологические основания расхождений в трактовке и понимании сущности конфликта как социального феномена.
14. Изложите суть концепции диалектического противоречия и основные теоретические аргументы, атакующие данную концепцию.
15. В чем сходство и различие понятий "противоречие" и "конфликт"?
16. Синергизм и антагонизм, антисинергизм и антиантагонизм.
17. Структурная модель конфликта.
18. Динамическая модель конфликта.
19. Трансформационные теоремы.
20. Теоретико-игровая модель конфликта.
21. Минимаксная и максиминная стратегии.
22. Модификации конфликта и консенсуса.
23. Возникновение конфликтов: выбор стратегии реагирования.
24. Внутриличностный конфликт и внутриличностная гармония.
25. Межличностный конфликт и консенсус.
26. Ограничения, существующие у психологической парадигмы анализа конфликта.
27. Способы регулирования и разрешения конфликта.

28. Особенности разрешения конфликтов и поддержания консенсуса в разных социальных системах.
29. Многообразие личностных стилей разрешения конфликта.
30. Соционический подход в разрешении конфликтных ситуаций.
31. «Связи с общественностью» как средство предотвращения конфликта или минимизации его последствий.
32. Найджел Ховард – основоположник «теории драмы».
33. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции.
34. Насильственные способы разрешения конфликта.
35. Специфика медиации и фасилитации.
36. Арбитраж и дипломатия как методы посредничества.
37. Альтернативные способы разрешения споров.

Типовой пример дискуссии(круглого стола)
(Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты)

Соберите информацию по предложенной теме, систематизируйте ее, сделайте выводы и предложите использование

Дискуссия на тему:

«Актуальные проблемы типологии социальных конфликтов».

Для обсуждения предлагаются две типологии конфликтов отечественных конфликтологов — Э. А. Уткина и А. Я. Анцупова и А. И. Шипилова. Цель задания — *сравнить их между собой и дать свою оценку каждой из них. Попробуйте не только проанализировать достоинства и недостатки (если они имеются) каждой из типологии, но и дать свою собственную классификацию конфликтов.*

1. Уткин Э. А. Конфликтология. — М.: Экмос. 1998.— С. 66 - 68.
2. Анцупов А. Я. Конфликтология : новые способы и приемы профилактики и разрешения конфликтов : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : Эксмо, 2011.С.191-197.

При выполнении этого задания следует обратить внимание на то, что выбирается в качестве основания для классификации. Разнородные основания зачастую приводят к логическим противоречиям в подобном рода классификациях.

И второе, на что следует обратить внимание. Существуют расхождения в вопросе о том, следует ли относить, к примеру, зооконфликты и природные конфликты в целом, к предмету современного конфликтологического знания. Дискуссионность данного вопроса обусловлена, в частности, тем обстоятельством, что пока не существует общепризнанной единой теории анализа и разрешения конфликта.

В процессе дискуссии происходит обмен мнениями во всех его формах. Главная задача дискуссии – выявление существующего многообразия точек зрения участников на вопрос и проблему и при необходимости всесторонний анализ каждой из них.

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссии тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, т.е. порешению проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном усвоении изучаемого материала. Это обусловлено тем, что в групповой дискуссии преподаватель говорит студентам о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов,

предложенных преподавателем, максимально используя личный опыт

Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации учебного процесса в данной аудитории.

Дискуссия позволяет максимально полно использовать опыт студентов, способствуя лучшему усвоению темы дисциплины.

Круглый стол на тему:

«Украинская политика в конфликтном измерении международных отношений».

План проведения круглого стола:

Проведение круглого стола по теме: «Украина в конфликтном измерении международных отношений» требует подготовительной работы со стороны студентов, которые должны подобрать литературу, составить план и раскрыть содержание выступления. При подготовке к выступлению, а также участию в дискуссии на круглом столе необходимо изучить предложенную литературу и выявить основные проблемные моменты темы.

Продолжительность доклада на круглом столе не должен превышать 7-8 минут, материал должен быть тщательно проработан.

В проведении круглого стола принимают участие все студенты группы. После выступлений участники круглого стола задают докладчикам наиболее интересные их вопросы.

На заключительном этапе круглого стола проводится открытая дискуссия по представленным проблемам, в которой участвуют все студенты.

После завершения дискуссии путем голосования выбирается лучший докладчик, а также подводятся окончательные итоги круглого стола.

Затем по результатам обсуждения одним из студентов готовится проект резюме, которое рассматривается и принимается участниками круглого стола. Резюме содержит предложения как теоретической, так и практической направленности, к которым пришли студенты в ходе обсуждения рассматриваемой темы, а также основные выводы.

План круглого стола

1. Вступительное слово руководителя.
2. Заслушивание докладов на тему:
 - «Задачи и цели Майдана - 2014 »;
 - «Национальные интересы Украины: объективное и субъективное»;
 - «Майдан как технология «цветных революций» »;
 - «Противоречия российско-украинских межгосударственных отношений: пути разрешения »;
 - «Внешние стейкхолдеры в ситуации украинского кризиса 2014 года и их роль в развитии конфликта »;
 - «Прогноз развития внутреннего и внешнего конфликта вокруг Украины».
3. Обсуждение докладов.
4. Избрание счетной комиссии и голосование (выбор лучшего доклада);
5. Подведение итогов круглого стола;
6. Подготовка резюме по результатам проведения круглого стола.

Типовой пример деловой игры

Провести “реабилитацию” всех “чиновников”; сделать всесторонний анализ ситуации и выходов из них; ознакомить всех участников игры со способами защиты от фрустрации.

I. Цель игры. Показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него, научить их методам стрессоустойчивости.

II. Участники игры.

1. Чиновник (Ч).
2. Начальник чиновника (Н).
3. Представитель общественности (ПО).
4. Проситель (П).
5. Представитель местной мафии (М).
6. Жена чиновника (Ж).
7. Совесть чиновника (С).
8. Группа экспертов (Э).

В игре могут принять участие от 7—8 до 30 и более человек.

III. Установка.

1. Муниципальный отдел по аренде и использованию земли возглавляет некий чиновник Ч. Отдел получил распоряжение соответствующих городских властей, запрещающее использование детских спортивных, игровых и иных площадок для каких-либо других целей (например, застройки, организации автостоянок и др.). Однако непосредственный начальник чиновника Н интерпретирует полученное распоряжение по-своему и требует от чиновника дать соответствующие указания на ликвидацию некой детской площадки. Чиновник начинает выполнять указание начальника.

2. В это же время к чиновнику на прием приходят посетители:

- а) представитель общественности ПО, который требует соблюдения закона и восстановления детской площадки;
- б) проситель П, предлагающий взятку за предоставление ему в аренду очищаемой (освобождаемой) территории;
- в) представитель местной мафии М, угрожающий чиновнику расправой, если искомая территория не будет передана ею людям.

3. Окончив рабочий день, чиновник идет домой и с ним происходит следующее:

- а) диалог со своей совестью по поводу того, что произошло с ним за день;
- б) разговор с женой, которая недовольна его постоянными задержками на работе (“дети — без отца; жена — без мужа”). В свою очередь, чиновника раздражает то, что его не понимают даже дома в семье.

Схема проведения игры-тренинга.

IV. Порядок проведения игры.

1. Распределить все вышеперечисленные роли среди студентов (роль чиновника распределяется только по желанию претендента). Назначить группу экспертов.
2. Игра начинается с разговора начальника Н с чиновником Ч. Дальнейший порядок игры описан в Установке.
3. В ходе игры участники меняются ролями, привлекаются еще не вовлеченные непосредственно игроки.
4. Высказывание экспертов и подведение итогов игры-тренинга.

V. Предостережение (для руководителя игры). Игра-тренинг “Внутриличностный конфликт” предполагает высокое эмоционально-психологическое напряжение игроков, особенно играющих роль чиновника. В ходе игры необходимо внимательно следить за психологическим состоянием “чиновника”, а при необходимости останавливать игру и менять роли.

Типовые задания для тестирования

Выберете один правильный ответ

1. Острое негативное переживание, вызванное затянувшееся борьбой структур внутреннего мира личности представляет собой:
 - а) групповой конфликт;
 - б) межличностный конфликт;
 - в) внутриличностный конфликт;
 - г) внутригрупповой конфликт.
2. Конфликт между «хочу» и «хочу» относится к:
 - а) нравственным конфликтам;
 - б) ролевым конфликтам;
 - в) мотивационным конфликтам;
 - г) адаптационным конфликтам.
3. Конфликт между «хочу» и «надо» относится к:
 - а) нравственным конфликтам;
 - б) ролевым конфликтам;
 - в) мотивационным конфликтам;
 - г) адаптационным конфликтам.
4. Конфликт между «надо» и «надо» относится к:
 - а) нравственным конфликтам;
 - б) ролевым конфликтам;
 - в) мотивационным конфликтам;
 - г) адаптационным конфликтам.
5. Конфликт, вызванный несовместимостью двух или более требований, является:
 - а) когнитивным;
 - б) мотивационным;
 - в) ролевым;
 - г) групповым.
6. Интраролевой конфликт возникает в результате:
 - а)отвержения определенных элементов ролевого кластера;
 - б) отвержения всех элементов ролевого кластера;
 - в) отвержения всех социальных ролей;
 - г) отвержения одного из сходных ролевых кластеров.
7. Конфликт когнитивных структур обозначается в конфликтологии и когнитивной психологии как:
 - а) интраролевой конфликт;
 - б) интерролевой конфликт;
 - в) когнитивный диссонанс;
 - г) адаптационный конфликт.
8. Высокоразвитые группы реагируют на стрессовые ситуации:
 - а) ослаблением групповой сплоченности;
 - б) усилением групповой сплоченности;
 - в) сохранением групповой сплоченности на прежнем уровне;
 - г) полной утратой групповой сплоченности.
9. С позиций мотивационного подхода, межгрупповой конфликт – это результат:
 - а) дефицита ресурсов у группы;

- б) воздействия возникшей ситуации;
 - в) внутригрупповой напряженности;
 - г) реального конфликта интересов.
10. С позиций ситуационного подхода, межгрупповой конфликт – это результат:
- а) дефицита ресурсов у группы;
 - б) воздействия возникшей ситуации;
 - в) внутригрупповой напряженности;
 - г) реального конфликта интересов.
11. С позиций реалистической теории конфликта, межгрупповой конфликт – это результат:
- а) дефицита ресурсов у группы;
 - б) воздействия возникшей ситуации;
 - в) внутригрупповой напряженности;
 - г) реального конфликта интересов.
12. Конфликт между двумя взаимосвязанными отделами организации относится к:
- а) структурным конфликтам;
 - б) конфликтам ценностей;
 - в) конфликтам инноваций;
 - г) внутригрупповым конфликтам.
13. Четко выраженные границы между группами:
- а) влияют на обострение конфликта;
 - б) способствуют снижению остроты конфликта;
 - в) влияют одновременно на обострение конфликта и снижение степени его остроты;
 - г) никак не влияют на степень остроты конфликта.
14. Высокая степень включенности групп в совместную деятельность:
- а) влияет одновременно на обострение конфликта и снижение степени его остроты;
 - б) способствует снижению остроты конфликта;
 - в) влияет на обострение конфликта;
 - г) никак не влияет на степень остроты конфликта.
15. Частые и широкие контакты между группами:
- а) влияют на обострение конфликта;
 - б) способствуют снижению остроты конфликта;
 - в) влияют одновременно на обострение конфликта и снижение степени его остроты;
 - г) никак не влияют на степень остроты конфликта.
16. По сравнению с отдельными индивидами, группы:
- а) реагируют на провокации также;
 - б) реагируют на провокации менее остро;
 - в) реагируют на провокации более остро;
 - г) никак не реагируют на провокации.
1. В ситуации, описываемой как «дилемма заключенного», группы чаще выбирают:
- а) отказ от сотрудничества;
 - б) стратегию кооперации;
 - в) стратегию приспособления;
 - г) стратегию компромисса.

2. Конфликты между участниками, обладающими сходным статусом, относятся к:
- а) горизонтальным;
 - б) вертикальным;
 - в) диагональным;
 - г) параллельным.
3. Конфликты, возникающие в организации из-за взаимозависимости задач, называются:
- а) структурными конфликтами;
 - б) конфликтами интересов;
 - в) конфликтами инноваций;
 - г) конфликтами ценностей.

20. Острота конфликтов интересов в ситуации ролевой идентификации:

- а) усиливается;
- б) уменьшается;
- в) остается неизменной;
- г) отсутствует.

21. Какая из нижеприведенных тактик регулирования конфликтов инноваций рекомендуется в ситуации сопротивления, основанном на отсутствии информации или ее неточном анализе:

- а) образование и передача информации;
- б) вовлечение работников в принятие решений;
- в) принуждение;
- г) вовлечение работников в процесс принятия решений.

22. Какая из нижеприведенных тактик регулирования конфликтов инноваций рекомендуется в ситуации сопротивления, основанном на страхе перед личными проблемами:

- а) вовлечение работников в принятие решений;
- б) облегчение и поддержка;
- в) принуждение;
- г) переговоры.

23. Какая из нижеприведенных тактик регулирования конфликтов инноваций рекомендуется в ситуации сопротивления, основанном на проигрыше одной группы в ситуации нововведений:

- а) образование и передача информации;
- б) вовлечение работников в принятие решений;
- в) принуждение;
- г) переговоры.

24. Выберите наиболее оптимальный вариант возможного решения горизонтального организационного конфликта по поводу приемлемой структуры или разделения труда и ответственности:

- а) посредничество;
- б) создание нового центра власти;
- в) установление границ;
- г) выработка общих целей.

25. Причиной глобальных конфликтов является:

- а) территориальные притязания;

- б) борьба за региональную гегемонию;
- в) неравенство в распределении ресурсов между развивающимися странами;
- г) соперничество сверхдержав за сферы влияния и их сохранение.

26. Причиной региональных конфликтов является:

- а) территориальные притязания;
- б) борьба за региональную гегемонию;
- в) неравенство в распределении ресурсов между развивающимися странами;
- г) соперничество сверхдержав за сферы влияния и их сохранение.

27. Большинство международных конфликтов второй половины XX века относится к:

- а) глобальным;
- б) региональным;
- в) ирредентистским;
- г) локальным.

28. Кризис – это такая фаза развития международного конфликта, которая характеризуется:

- а) повышением интенсивности конфликтного взаимодействия;
- б) понижением интенсивности конфликтного взаимодействия;
- в) сохранением интенсивности конфликтного взаимодействия;
- г) отсутствием интенсивного конфликтного взаимодействия.

29. Согласно теории С. Хантингтона, основной конфликт современной эпохи представляет собой:

- а) столкновение многочисленных этнических групп;
- б) борьбу сверхдержав за сферы влияния;
- в) борьбу идеологий;
- г) столкновение цивилизаций.

30. Сохранение мира, как форма урегулирования международного конфликта, представляет собой:

- а) совокупность мер, направленных на прекращение огня и военного противостояния сторон;
- б) совокупность дипломатических мер, направленных на то, чтобы не дать конфликту перейти в вооруженную стадию;
- в) совокупность действий третьей стороны – посредника, направленную на поиск выхода из сложившейся ситуации;
- г) совокупность действий третьей стороны по созданию институтов мирного согласования интересов и разрешения конфликтов.

31. Урегулирование конфликтов не включает в себя:

- а) соглашение о перемирии;
- б) соглашение по поводу регулирования конфликта;
- в) признание одной из сторон своего поражения;
- г) соглашение о разрешении конфликта.

32. Соглашение о перемирии предполагает:

- а) учет интересов обеих сторон, либо изменение самих интересов;
- б) осознание сторонами альтернативных способов удовлетворения своих интересов;
- в) разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта;
- г) прекращение насилия и эскалации конфликта.

33. Соглашение по поводу урегулирования конфликта предполагает:

- а) учет интересов обеих сторон, либо изменение самих интересов;
- б) осознание сторонами альтернативных способов удовлетворения своих интересов;
- в) разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта;
- г) прекращение насилия и эскалации конфликта.

Оценочные средства (формы текущего контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Устный опрос	Корректность и полнота ответов	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 5 баллов.</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 4-3 баллов.</p> <p>Неверный ответ – 2 балла</p> <p>Обычный вопрос:</p> <p>полный, развернутый, обоснованный ответ – 5 баллов.</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 4-3 балла.</p> <p>Неверный ответ – 2 баллов.</p> <p>Простой вопрос:</p> <p>Правильный ответ – 5 баллов</p> <p>Неправильный ответ – 2 балла</p>
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (15 мин.); • характер источников (более трех источников); • подача материала (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом). 	Общая сумма критериев не более 5 баллов
Деловая игра	<ul style="list-style-type: none"> • знание терминов, • культура речи, • логика действий, • рациональность действий, • оптимальность выборов. 	<p>I. Первый этап: обсуждение поставленной задачи и предварительный обмен мнениями на добровольно-совещательной основе – 1 балл.</p> <p>II. Второй этап: самостоятельная работа студентов в малых группах, составление аналитической справки (командная работа) в указанный срок – 1 балл.</p> <p>III. Третий этап: полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, ответы на</p>

		дополнительные вопросы – до 3 баллов. Максимально 5 баллов
Круглый стол/дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (10 мин. на доклад, 3 мин. на выступление в дискуссии) • количество и характер источников • подача материала докладчиками (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом) • вежливость и взаимоуважение при ведении дискуссии 	Доклады оцениваются по 5 критериям, всего до 5 баллов за доклад.
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 60% – 2 балла; 61 - 75% – 3 балла; 76 - 90% – 4 балла; 91 - 100% – 5баллов.

4.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Владеть технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.	ПК-1.1	Овладение технологиями управления персоналом
ПК-2	Владеть организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях.	ПК-2.1	Способность обрабатывать информацию для принятия организационных управленческих решений.

ПК-3	Обладать способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.	ПК-3.1	Планирование и организация работы с кадровым резервом органа публичной власти учитывая внутренние и внешние условия деятельности. Планирование и организации работы органа публичной власти
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1 Овладение технологиями управления персоналом	Определяет источники информации по технологиям управления персоналом и изучение информации для успешного овладения технологиями	Эффективно работает с источниками информации по технологиям управления персоналом
ПК-2.1. Способность обрабатывать информацию для принятия организационных управленческих решений.	Обрабатывает полученную информацию для успешного принятия решений	Представляет полную информацию по возможности выработки организационных способностей и приобретения необходимого умения;
ПК-3.1 Планирование и организация работы с кадровым резервом органа публичной власти учитывая внутренние и внешние условия деятельности. Планирование и организации работы органа публичной власти	Определяет полномочия соответствующего органа публичной власти. Определяет наличие стратегии, целей и задач органа публичной власти. Определяет внутренние и внешние условия деятельности органа публичной власти	Четко определяет полномочия соответствующего органа публичной власти. Корректно определяет цели и задачи органа публичной власти. Грамотно определены внутренние и внешние условия деятельности органа публичной власти

4.3.2. Типовые оценочные средства

Оценочные средства (формы промежуточной аттестации)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Зачет	В билете содержится один вопрос и ситуационная задача (кейс).	<p>ОТЛИЧНО (5 баллов)</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>Нестандартное (многоплановое) решение ситуационной задачи (кейса)</p> <p>ХОРОШО (4 балла)</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p>

		<p>Стандартное решение ситуационной задачи (кейса)</p> <p>УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Ситуационная задача (кейс) решена с некоторыми неточностями</p> <p>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> <p>Неверное решение или ситуационная задача (кейс) не решена.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Типовые вопросы к зачету

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

- 1. Индивидуальные и групповые стратегии поведения в конфликте.
- 2. Институционализация социальных конфликтов.
- 3. Управление организационными конфликтами.

- 4. Коммуникативное пространство интеракций: нарушения, помехи, барьеры и налаживание.
- 5. Конфликтологическое консультирование.
- 6. Конфликтологическая служба в школе.
- 7. Кризисы и конфликты в российском обществе.
- 8. Формы социального протеста.
- 9. Технологии профилактики, урегулирования и разрешения конфликта.
- 10. Конфликт и согласие в системе социального взаимодействия.
- 11. Современные концепции социального конфликта.
- 12. Анализ и диагностика конфликта.
- 13. Внутриличностные конфликты и способы их разрешения.
- 14. Межличностные конфликты и способы их разрешения.
- 15. Групповые конфликты и способы их разрешения.
- 16. Межрегиональные, международные и межгосударственные конфликты и способы их разрешения.
- 17. Насилие как способ конфликтного достижения целей.
- 18. Персональное и структурное насилие.
- 19. Агрессия и конвенция как способ достижения интересов.
- 20. Тактика сдерживания агрессии.
- 21. Война как антагонизм.
- 22. Альтернативные способы урегулирования конфликта.
- 23. Посредничество и медиация.
- 24. Переговоры: стратегии, модели и техники.
- 25. Манипулятивные техники достижения целей и регулирования конфликта.
- 26. Конфликтогенность повседневной культуры.
- 27. Человек в конфликтной ситуации: стили поведения (сетка Томаса – Килмена).
- 28. Власть как источник конфликта.
- 29. Теоретические источники концепции позитивного функционализма Л.Козера.
- 30. Конфликт и групповые границы (по Л.Козеру).
- 31. Внутригрупповой конфликт и структура группы (по Л.Козеру).
- 32. Конфликт с внешними группами и групповая структура (по Л.Козеру).
- 33. Идеология и конфликт (по Л.Козеру).
- 34. Конфликт и его объединяющая функция. Роль конфликта в формировании ассоциаций и коалиций (по Л.Козеру).
- 35. Взгляды Т. Парсонса на процессы структурного изменения в социальных системах.
- 36. Концепция аномии Р. Мертона.
- 37. Представление Р. Дарендорфа об источниках социальных конфликтов современности.
- 40. Системная природа конфликта.
- 41. Социальное противоречие и социальный конфликт.
- 42. Структурная модель конфликта (case-study).
- 43. Специфика субъектно-деятельностного подхода к анализу конфликта (достоинства и недостатки).
- 44. Трехстолповый подход Д.Сэндола.
- 45. Трансформационная концепция конфликта.
- 46. Конфронтационные дилеммы Найджела Ховарда.
- 47. Технология ДРАМАТЕК(опыт case - study) [Данную тему могут "взять" несколько студентов сразу]

- 48. Единая теория конфликта (опыт case-study) [Данную тему могут "взять" несколько студентов сразу]
- 49. Сравнительный анализ ведущих конфликтологических концепций.
- 50. Конфликтологический анализ коммуникативных практик в студенческой группе.

Типовой пример ситуационной задачи (кейса)

Проанализируйте, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме

«Пермь — культурная столица Европы»

Ситуация

В 2006 г. губернатором Пермского края был назначен О.А. Чиркунов, предпринявший попытку быстрого преобразования региона. В частности, членами его команды — известными московскими деятелями культуры и продюсерами был предложен проект превращения территории в культурный центр общероссийского и европейского значения. В результате в крае очень активно стали появляться новые художественные галереи и музей современного искусства, событиями культурной жизни стали новые спектакли, концерты, оперные и балетные постановки, авторами и продюсерами которых выступали московские деятели культуры. Некоторые из культурных событий вызвали неоднозначную и даже негативную реакцию местной публики, поскольку они были результатом смелых художественных экспериментов, к которым не всегда были готовы пермские зрители. Пермские артисты были недовольны также тем, что возможности для их работы существенно уменьшились. Жителей также раздражали попытки изменить визуальную городскую среду, в частности, используя известный новый логотип города в виде буквы «П». Экономическая ситуация в городе при этом не улучшалась. Многие представители городской интеллигенции, бизнеса, СМИ стали критиковать деятельность администрации, жители стали проводить протестные мероприятия. В итоге в июне 2012 г. губернатор и его команда были отправлены в отставку, а интересный проект закрыт.

Вопросы и задания

Какие причины неприятия местными жителями предложенного властью проекта вы видите? Можно ли было избежать конфликта? Какие действия администрации были уместны в данной ситуации?

Комментарии

Чтобы найти решение, студенту не требуется играть какую-либо роль. Это повышает достоверность ответа. Многослойный сюжет позволит оценить способность анализировать и выявлять скрытые мотивы поступков участников, способность видеть ситуацию с нескольких сторон. Кейс ставит выполняющего задания перед выбором: принять чью-то точку зрения или остаться в стороне.

Варианты ответов

1. В конфликте виновна администрация, навязавшая городу московскую культурную тематику и проект московских деятелей.

Как толковать

Хотя ошибки и просчеты руководства очевидны, такой ответ показывает односторонность взгляда. Проект открывал новые возможности для города. Неспособность видеть проблему в целом не дает студенту увидеть возможность принимать рациональные решения. Скорее, он склонен действовать, руководствуясь

2. Местные жители провинциальны и неспособны понять выгоды от прогрессивных начинаний. Необходимо их просвещать и знакомить с культурой и жизнью передовых городов мира. Администрация старалась для их блага.
3. Оценивает поведение участников конфликта как некомпетентное и непрофессиональное. Видит решение данной ситуации в повышении коммуникативных навыков.

эмоциями, личными симпатиями.

Высокомерный взгляд, лишь отчасти справедлив. Нет понимания ментальности местных жителей, сложившегося уклада жизни, что привело к ошибке при стратегическом планировании проекта, в результате чего он провалился.

Ответ говорит об объективной оценке ситуации, глубоком анализе ее причин. Можно сделать выводы, что студент склонен предупреждать подобные ситуации, нежели решать их.

Типовые оценочные средства с применением СДО

Для успешного прохождения промежуточной аттестации учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

При проведении зачета в устной или письменной форме с применением ДОТ структура билета и типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении зачета в форме тестирования применяются следующие типовые оценочные средства:

Оценочные средства (формы промежуточного контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Зачет	Процент правильных ответов на вопросы теста. В тесте содержится от 20 до 30 заданий.	91-100% – 5 баллов (отлично) 76 - 90% – 4 балла (хорошо) 61-75% – 3 балла (удовлетворительно) 60% и менее – 2 балла (неудовлетворительно)

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения. Нестандартное (многоплановое) решение ситуационной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа; Стандартное решение ситуационной задачи (кейса)

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

Ситуационная задача (кейс) решена с некоторыми неточностями

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. Неверное решение или ситуационная задача (кейс) не решена.

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/«не зачтено»:

5-3 балла	«зачтено»
2 балла	«не зачтено»

Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется:

Четко определяет поставленные цели и задачи, юридические основания и кадровый потенциал для формирования команд. Способен самостоятельно формировать команды. Представляет полную информацию по возможности выработки организационных способностей и приобретения необходимого умения; Показывает адекватные навыки и умения для принятия организационных управленческих решений. Выбрана организационная структура, соответствующая выявленным стратегии, целям, задачам и условиям деятельности органа публичной власти.

4.4.Методические материалы

Зачет проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность зачета для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Зачет не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Зачет проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30 минут. При явке на зачет обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время зачета обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками

- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в

наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Занятия по дисциплине проводятся в следующей форме:

Лекция – один из методов устного изложения материала. Слово «лекция» имеет латинское происхождение и в переводе на русский язык означает «чтение». Традиция изложения материала путем дословного чтения заранее написанного текста восходит к средневековым университетам. Важным моментом в проведении лекции является предупреждение пассивности студентов и обеспечение активного восприятия и осмысления ими новых знаний. Определяющее значение в решении этой задачи имеют два дидактических условия:

- 1) во-первых, само изложение материала педагогом должно быть содержательным в научном отношении, живым и интересным по форме;
- 2) во-вторых, в процессе устного изложения знаний необходимо применять особые педагогические приемы, возбуждающие мыслительную активность студентов и способствующие поддержанию их внимания

Один из этих приемов – *создание проблемной ситуации*. Самым простым в данном случае является достаточно четкое определение темы нового материала и выделение тех основных вопросов, в которых надлежит разобраться студентам.

Термин **«практическое занятие»** используется в педагогике как родовое понятие, включающее такие виды, как лабораторную работу, семинар в его разновидностях. Аудиторные практические занятия играют исключительно важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач в процессе совместной деятельности с преподавателями.

Если лекция закладывает основы научных знаний в обобщенной форме, практические занятия призваны углубить, расширить и детализировать эти знания, содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Практические занятия развивают научное мышление и речь студентов, позволяют проверить их знания, в связи с чем, упражнения, семинары, лабораторные работы выступают важным средством достаточно оперативной обратной связи.

Для успешной подготовки к практическим занятиям студенту невозможно ограничиться слушанием лекций. Требуется предварительная самостоятельная работа студентов по теме планируемого занятия. Не может быть и речи об эффективности занятий, если студенты предварительно не поработают над конспектом, учебником, учебным пособием, чтобы основательно овладеть теорией вопроса.

Практические занятия служат своеобразной формой осуществления связи теории с практикой. Структура практических занятий в основном одинакова — вступление преподавателя, вопросы студентов по материалу, который требует дополнительных разъяснений, собственно практическая часть, заключительное слово преподавателя. Разнообразие возникает в основной, собственно практической части, доклады, дискуссии, тренировочные упражнения, решение задач, наблюдения, и т. д.

Семинарские занятия как форма обучения имеют давнюю историю, восходящую к античности. Само слово "семинар" происходит от латинского "seminarium" - рассадник и связано с функциями "посева" знаний, передаваемых от учителя к ученикам и "прорастающих" в сознании учеников, способных к самостоятельным суждениям, к воспроизведению и углублению полученных знаний.

Интерактивное обучение обеспечивает взаимопонимание, взаимодействие, взаимообогащение. Интерактивные методики ни в коем случае не заменяют лекционный материал, но способствуют его лучшему усвоению и, что особенно важно, формируют мнения, отношения, навыки поведения.

«Мозговая атака», «мозговой штурм» – это метод, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов. «Мозговой штурм» – это простой способ генерирования идей для разрешения проблемы. Во время мозгового штурма участники свободно обмениваются идеями по мере их возникновения, таким образом, что каждый может развивать чужие идеи.

Мини-лекция является одной из эффективных форм преподнесения теоретического материала. Перед объявлением какой-либо информации преподаватель спрашивает, что знают об этом студенты. После предоставления какого-либо утверждения преподаватель предлагает обсудить отношение студентов к этому вопросу.

Презентации с использованием различных вспомогательных средств с обсуждением.

К интерактивным методам относятся презентации с использованием различных вспомогательных средств: доски, книг, видео, слайдов, компьютеров и т.п. Интерактивность обеспечивается процессом последующего обсуждения.

Обратная связь - Актуализация полученных на лекции знаний путем выяснения реакции участников на обсуждаемые темы.

Лекция с заранее объявленными ошибками позволяет развить у обучаемых умение оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию.

Разминка способствует развитию коммуникативных навыков (общению). Она должна быть уместна по содержанию, форме деятельности и продолжительности. Вопросы для разминки не должны быть ориентированы на прямой ответ, а предполагают логическую цепочку из полученных знаний, т.е. конструирование нового знания.

Дискуссия – одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания. Дискуссия предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близка к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками.

Деловая или ролевая игра. Имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях.

При реализации дисциплины «Конфликтология» используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий.

Поскольку интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между студентом и преподавателем, между самими студентами, в том числе с использованием информационных технологий и технических средств.

– Для решения воспитательных и учебных задач в дисциплине в рамках коллоквиумов используются следующие интерактивные формы:

- круглый стол (дискуссия, дебаты);
- мозговой штурм (мозговая атака);
- ролевые игры (разыгрывание ролей).

Кроме того, в процессе обучения задействована такая форма диалогового обучения, как компьютерное тестирование студентов по дисциплине в форме рубежного тестирования по разделам дисциплины.

В современной высшей школе семинар является одним из основных видов практических занятий. Он представляет собой средство развития у студентов культуры научного мышления. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания. Главная цель семинарских занятий - обеспечить студентам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой отрасли. На семинарах решаются следующие педагогические задачи (по А. М. Матюшкину):

- развитие творческого профессионального мышления;
- познавательная мотивация;
- профессиональное использование знаний в учебных условиях.

Кроме того, в ходе семинарского занятия преподаватель решает и такие частные задачи, как:

- повторение и закрепление знаний;
- контроль;
- педагогическое общение

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с соответствующими темами, материал по которым содержится в п.6.1. «Основная литература». При подготовке ответов на контрольные вопросы по теме, а также при выполнении тренировочных заданий по уже пройденной теме, студенты используют рекомендованную в п.6.2 дополнительную литературу.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06003-4. —

Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwipa.ru:2180/bcode/410898> (дата обращения: 24.04.2019).

2. Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 282 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03870-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwipa.ru:2254/bcode/413036> (дата обращения: 24.04.2019).

3. Сирота, Н. М. Политическая конфликтология : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. М. Сирота. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 106 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-03417-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwipa.ru:2254/bcode/415515> (дата обращения: 24.04.2019).

6.2.Дополнительная литература

1. Анцупов, Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс] / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ, 2012, 319 с.
2. Василенко И.А. Политические переговоры. М.,ИНФРА-М, 2011. URL:<http://hist.asu.ru/faculty/cafedrs/library/politalks.pdf>
3. Гришина, Наталия Владимировна. Психология конфликта / Н. В. Гришина. - 3-е изд., перераб. и доп. - СПб. [и др.]: Питер, 2015.
4. Конфликтология для государственных служащих: учеб.пособие для вузов, рек. М-вом образования и науки РФ / под ред. А.П. Исаева, В. А. Семенова. – 2-е изд. – Сев.-Зап. ин-т упр. – фил. РАНХиГС.– СПб: ИПЦ СЗИУ – фил. РАНХиГС, 2015.
- 5.
6. Конфликтология : учебник для студентов вузов / [В. П. Ратников и др.] ; под ред. В. П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2011.
7. Дмитриев, Анатолий Васильевич. Конфликтология: учебник по направлению 040300 "Конфликтология" / А. В. Дмитриев. - 3-е изд., перераб. - М.: Альфа - М [и др.], 2012.
8. Решетникова, Кира Викторовна. Организационная конфликтология: учеб.пособие [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080500 "Менеджмент"] / К. В. Решетникова; Гос. ун-т Высш. шк. экономики, Фак. менеджмента, Каф. упр. человеческими ресурсами. - М.: ИНФРА-М, 2012.
9. Семенов В.А., Исаев А.П. В 2–х тт. История зарубежной конфликтологии. СПб, ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2014.
10. Современный словарь по конфликтологии. 2-е изд. М., Флинта, 2016.
11. Лукаш, Ю. А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Ю. А. Лукаш. - Электрон.дан. - М.: Флинта, 2012.

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

№	Наименование темы или	Вопросы для самопроверки
---	--------------------------	--------------------------

п/п	раздела дисциплины (модуля)	
1	Конфликт как явление социальной жизни	1. Сущность конфликта как явления социальной жизни 2. Феноменология конфликта 3. Значение конфликта
2	Становление конфликтологической парадигмы социального знания	1. История становления научного представления о конфликте 2. Исторические и социальные условия возникновения конфликтологической парадигмы социального знания 3. Признаки институционализации конфликтологии как науки
3	Комплексная диагностика социального конфликта	1. Методы диагностики социального конфликта. 2. Case-study с использованием комплексной диагностики.
4	Моделирование конфликта	1. Математические методы моделирования социального конфликта. 2. Case-study с использованием структурной модели конфликта.
5	Функции и типология социальных конфликтов	1. Позитивные и негативные функции конфликта. 2. Типы конфликтов. 3. Типичные ошибки, совершаемые при составлении типологий.
6	Системный анализ конфликта	1. Конфликт как состояние социальной системы. 2. Системный подход к анализу конфликта.
7	Психологическая парадигма анализа конфликтов	1. Специфика и особенности психологической парадигмы анализа конфликтов, ее ограничения. 2. Виды внутриличностного конфликта. Неврозы. 3. Конфликтогенные типы личности и приемы реагирования на их поведение.
8	Основы конфронтационного менеджмента	1. Теория ДРАМАТЕК. 2. Конфронтационные дилеммы. 3. Case-study с использованием конфронтационного менеджмента.
9	Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	1. Переговоры как вид специфической коммуникации, основные принципы ее организации. 2. Стратегия и тактика переговорного процесса. 3. Национальные стили ведения переговоров.

10	Основы конфронтационного менеджмента	Агрессивность и управление агрессивным поведением других людей Конфронтационный менеджмент Найджела Ховарда. Виды дилемм и их значение в ситуации конфронтации. Технология «быстрого конфронтационного менеджмента» Эндрю Тейда.
11	Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	Изучение переговорного процесса в отечественной и зарубежной науке. Функции переговоров и их стадии. Тактика, стили и приемы ведения переговоров.

6.4. Нормативные правовые документы

Не предусмотрены

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
2. Научно-практические статьи по экономике и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
3. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

Англоязычные ресурсы

4. EBSCO Publishing- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно – популярных журналов.
5. Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

6.6. Иные источники

1. Медиация и практическая конфликтология: <http://www.conflictology.spb.ru/> – сайт Санкт-Петербургских конфликтологов-практиков
2. DILEMMASGALORE: <http://www.dilemmasgalore.com/forum/index.php> – сайт Найджела Ховарда, на форуме которого новички и опытные исследователи практикуются в использовании возможностей Теории драмы с использованием программы «Менеджер конфронтации» (ConfrontationManager(TM)).
3. Институт мира США (USIP): <http://www.usip.org/issue-areas> – USIP - независимый, беспартийный центр управления конфликта, созданный по инициативе Конгресса

- США для изучения возможностей по предотвращению и смягчению международных конфликтов.
4. Директория научных журналов, находящихся в открытом доступе: <http://www.earlham.edu/~peters/fos/boaifaq.htm#openaccess>
 5. <http://www.doaj.org/doaj?func=home>
 6. CONFLICT 911.com: <http://www.work911.com/> – Сайт Роберта Бейкала (RobertBacal) предлагает большое количество находящихся в свободном доступе разнообразных статей, посвященных вопросам управления конфликтом в семье и на работе.
 7. Проект 'Аккорд': Участие общественности в миротворчестве: <http://www.c-r.org/our-work/accord/public-participation/russian/index.php> – ConciliationResources (CR) (Ресурсы примирения) - неправительственная международная организация, зарегистрированная в Великобритании как благотворительное учреждение. Свою идеологию организация формулирует следующим образом: «Процесс перехода от войны к миру дает возможность заложить основы новых политических, конституционных и экономических отношений, которые могут повлиять на первопричины конфликта. Тем не менее, в этом процессе нередко участвуют лишь правительства и представители вооруженных групп, которые далеко не всегда являются выразителями интересов всего общества. Публикация "Сопричастность процессу: участие общественности в миротворчестве" представляет вниманию читателя разработанные силами правительств и гражданского общества подходы, помогающие сделать этот процесс доступным участию широкого круга людей. Представлены стратегии более демократического подхода к миротворчеству, в частности, механизмы и структуры, разработанные в Южной Африке, Гватемале и Мали, а также примеры из опыта Колумбии, Филиппин и Северной Ирландии. В публикации показано, как созданные для общественного участия возможности привели к: - расширению повестки обсуждаемых вопросов - подписанию мирных соглашений, обладающих большой степенью легитимности - укреплению потенциала более широкого общественного представительства в будущих органах управления - достижению определенного политического примирения». Сюда также вошли ключевые тексты и соглашения ряда миротворческих процессов.
 8. ArticlesonCampusConflictResolutionIssues: http://www.campus-adr.org/Main_Library/fulltextarticles.html – Здесь в формате полнотекстовых статей можно найти интересный материал о конфликтах в сфере образования и воспитания.
 9. Uppsalauniversitet/DepartmentofPeaceandConflictResearch: <http://www.uu.se/> – С материалами Уппсальского университета (Швеция) будет особенно полезно поработать студентам, осваивающим курсы «Политической конфликтологии» и «Социальной конфликтологии». Особое внимание следует обратить на базу данных, а также возможные формы стажировок по отдельным направлениям научных исследований.
 10. Созидание культуры мира. Медиация в области гражданских прав. Трансформационный подход в теории конфликта:
 11. <http://www.worldpeaceconference.org/>
 12. <http://www.civilrightsmediation.org/>
 13. <http://www.colorado.edu/conflict/transform/>
 14. http://www.environmentalframing.org/online-training_index.shtml
 15. <http://www.colorado.edu/conflict/civility.htm>
 16. – Знакомство с данными сайтами расширяет представление об основных доминирующих в западной конфликтологической традиции форматах исследования и подходах к предмету конфликта.

17. HOWTOSTOPFIGHTING: <http://stop-fighting.cinfo.org/> – Практикум по овладению семью основными принципами поведения в ситуации конфликтного взаимодействия.
18. PeaceandCollaborativeDevelopmentNetwork: <http://www.internationalpeaceandconflict.org/> –Свободное профессиональное сетевое сообщество (с более чем 23 000 участников со всего мира), образованное в целях создания условий, способствующих диалогу и разделению ресурсов в международном развитии, разрешении конфликтов,определении основных тенденций в гендерных отношениях, прав человека, социального предпринимательства и других смежные областях.
19. PeaceResearchInstitute, Oslo (PRIO):<http://www.prio.no/>– Научно-исследовательский институт проблем мира в Осло (PRIO) является некоммерческим научно-исследовательским институтом, образованным в 1959 году. Основной задачей является проведение исследований в области создания условий для мирных отношений между государствами, группами и людьми.
20. CPR INSTITUTE FOR DISPUTE RESOLUTION:
21. <http://www.cpradr.org/> – Институт разрешения споров – политически независимая, некоммерческая организация, продвигающая инновационные подходы в предотвращении и разрешении коммерческих конфликтов. Хороший ресурс, дающий представление об использовании ADR (альтернативных способов регулирования конфликтов).
22. OnlineJournalofPeaceandConflictResolution:<http://www.trinstitute.org/ojpcr/> - предоставляет информацию для студентов, преподавателей, профессионалов и любого, интересующегося проблемами мира и разрешения конфликтов.
23. InstituteforInternationalMediationandConflictResolution: <http://www.iimcr.org/>– предназначен для студентов, приобретающим навыки в области переговоров и разрешения конфликтов.
24. Conflict Resolution/Peer Mediation Research Project - University of Florida:
25. <http://www.coe.ufl.edu/CRPM/CRPMhome.html> – предоставляет эмпирический материал, свидетельствующий об эффективности использования в школах исследовательских проектов по разрешению конфликтов и медиации
26. CentreforConflictResolution:<http://ccrweb.ccr.uct.ac.za/>– Центр Разрешения конфликтов (CCR) был учрежден университетом Кейптауна (UCT)в Южной Африке в 1968 году как независимая некоммерческая организация. Центр имеет превосходную международную репутацию, специализируясь в обучении, посредничестве, и стратегических научных исследованиях. Особый акцент делается на укрепление потенциала в предотвращении конфликта, его управлении и разрешении. Для достижения данной цели осуществляетсятесное сотрудничество с континентальными и региональными организациями и действующими программами на африканском континенте.
27. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management:
28. <http://www.berghof-conflictresearch.org/en/> - Сайт предоставляет возможность познакомиться с наиболее передовыми методами, процедурами и моделями исследования этнополитических и социокультурных конфликтов в Европе, и обеспечивает научный анализ, поддержку, а также практическое применение таких методов.
29. The Berghof Handbook for Conflict Transformation:
30. <http://www.berghof-handbook.net/> – Электронная версия «Руководства по трансформации конфликта института Бергхофф» - ключевая публикация проекта по исследованию конфликта института. Постоянно развиваясь, эта платформа онлайн представляет ультрасовременные знания и опыт для ученых и практиков,

- работающих над проблемой трансформации интенсивных этнополитических конфликтов.
31. [AlbertEinsteinInstitution:](#)
 32. <http://www.aeinstein.org/>-
advancesthestudyanduseofstrategicnonviolentstruggleinconflictsthroughouttheworld.
проводит исследование и изучает возможности использования ненасильственных способов поведения в конфликтах во всем мире.
 33. [INCORE](#) :
 34. <http://www.incure.ulst.ac.uk/>– «Инициатива по Разрешению конфликтов и вопросам этничности» - совместный проект Ольстерского университета и университета Организации Объединенных Наций
 35. [BridgeworkTheater:](#)
 36. <http://www.bridgework.org/>- сайт путешествующего театра для детей и молодежи, играющий пьесы на темы разрешения конфликтов для школ на Среднем Западе и государств Центральной Атлантики. Театр являлся некоммерческим профессиональным гастролирующим театром, основанным в 1979 и закрывшимся в 2009 году. Основная цель, стоявшая перед театром, заключалась в том, чтобы помочь детям, используя специфические средства сценической площадки. Несмотря на то, что театр больше не существует, подлинники игр все еще доступны на сайте для тех групп, которые захотят использовать наработанный опыт. Представленные игры говорят о реальных проблемах молодых людей и содержат модели проверенных методов, с помощью которых можно научить молодежь решать свои проблемы, не прибегая к насилию.
 37. [ENACT - Educational Network of Artists in Creative Theatre:](#)
 38. <http://www.users.interport.net/~enact/>- using interactive drama and conflict resolution techniques to facilitate personal growth, effective communication and behavioral and attitudinal change. Изложение методики, использующей интерактивную драму и методы разрешения конфликтов, облегчающие осуществление возможностей личного роста, эффективной коммуникации, а также изменение установок и поведения.
 39. [Colorado: ConflictResearchConsortium:](#)
 40. <http://conflict.colorado.edu/>– Консорциум информации о Конфликте при Университете в Колорадо под руководством Гая и Хайди Берджесс, был основан в 1988 году как мультидисциплинарный исследовательский и образовательный центр, посвященный проблемам конфликта и его трансформации. Особое внимание уделялось трудноразрешимым конфликтам. Консорциум использовал новейшие информационные технологии для того, чтобы предоставить гражданам во всех группах общества информацию о том, что они должны предпринимать, чтобы вести себя более конструктивно в условиях конфликта.
 41. Эта работа, относящаяся ко времени начала распространения Интернета, привела к регистрации новых версий CRInfo: «Источник информации Разрешения конфликтов» (<http://www.crinfor.org/>) и ударного проекта веб-сайта «За гранью неговорчивости» (<http://www.beyondintractability.org/>). Эти базы данных были созданы с помощью более чем 300 экспертов, сумевших осветить более чем 600 разнообразных тем конфликта (часто в виде кратких статей типа резюме). Они содержат массу ссылок на различные источники, содержащие огромную всестороннюю информацию. Там же можно найти доступ к более чем ста часам интервью онлайн с 70 выдающимися учеными и практиками, а также обширную библиографию, содержащую более чем 20 000 цитат.
 42. [Georgia: Consortium on Negotiation and Conflict Resolution:](#)
 43. <http://law.gsu.edu/CNCR/> – Консорциум по переговорам и разрешению конфликтов (CNCR) является межинституциональной и междисциплинарной программой,

поддерживающей усилия, направленные на создание теории и практики в совместном решении задач по разрешению конфликтов, возникающих на фоне роста общественных тенденций, ориентированных на изменение и характеризующихся ростом уровня их сложности.

44. [Harvard: Program on Negotiation at Harvard Law School:](#)
45. <http://www.pon.harvard.edu/> – Основанная в 1983 году «Программа по переговорам» является университетским консорциумом, нацеленным на развитие теории и практики переговоров и урегулирования споров. Как сообщество ученых и практиков «Программа по переговорам» играет уникальную роль в мировом сообществе переговорщиков.
46. [City University of New York: Dispute Resolution Consortium:](#)
47. <http://johnjay.jjay.cuny.edu/dispute/> – сайт Колледжа криминалистической юриспруденции имени Джона Джея, разместившего у себя в 1993 году Консорциум по урегулированию споров (CUNYDRC).
48. [Stanford: Center on Conflict and Negotiation:](#)
49. <http://www.stanford.edu/group/scen/> – сайт Стэнфордского Центра исследования международных и межгрупповых конфликтов и переговоров.
50. [Syracuse: Program on the Analysis and Resolution of Conflicts:](#)
51. <http://www.maxwell.syr.edu/parc/parcmain.htm> – Программа по развитию исследований в области конфликта и сотрудничества (PARCC) в Школе Максвелла Сиракузского университета является многогранным, междисциплинарным исследовательским центром, ориентированным на развитие теории и практики в областях конфликта и сотрудничества. Центр основан доктором Л. Крисбергом в 1986 году на основе финансирования Фонда Hewlett. PARCC известен своей работой по вопросам трансформации конфликта, глубокоукоренных конфликтов, а также конфликтов идентичности на международной арене.
52. INTERNATIONAL JOURNAL OF CONFLICT MANAGEMENT:
53. <http://emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1044-4068> – обширная информационная база, содержащая статьи по соответствующей тематике.
54.  <http://www.sipri.org/>
55. SIPRI – Стокгольмский независимый международный институт, ориентированный на исследование конфликтов, контроля над вооружением и разоружением. Основанный в 1966 г., SIPRI осуществляет сбор данных, проводит аналитическую работу и дает рекомендации, основанные на открытых источниках, для высокопоставленных чиновников, исследователей, СМИ и заинтересованной общественности. SIPRI, - согласно Индексу Мозговых центров, присваиваемым журналом " ForeignPolicy", - считают одним из ведущих в мире.
56. [AOMconflictmanagementdivision&](#) 
57. <http://division.aomonline.org/cm/> – сайт Академии управления для специализирующихся в сфере разрешения конфликтов.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов)

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Кроме вышеперечисленных ресурсов, используются следующие информационные справочные системы:

Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>; <http://uristy.ucoz.ru/>; <http://www.garant.ru/>; <http://www.kodeks.ru/> и другие.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
2.	Помещения для самостоятельной работы
3.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
4.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
5.	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

В учебном процессе допускается применение онлайн-платформ Teams, Zoom, Skype for Business, а также системы дистанционного обучения LMS Moodle.