



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.03.01 «Социальная психология конфликта»

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль): **«Социальная психология»**

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная

Воронеж 2023

1. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Модули/разделы/темы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции	Оценочные средства		Технология оценки (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Раздел 1. Общая теория социальной психологии конфликта	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-6.7	Экзаменационные вопросы	1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 35, 37, 50	Проверка преподавателем устного ответа на экзамене
			Тест	1, 2, 3, 4, 6, 11, 12, 13, 14, 15	Проверка преподавателем на практическом занятии
			Контрольная работа	5, 7, 8, 14	Проверка преподавателем на практическом занятии
			Домашнее задание	1, 2, 3	Проверка преподавателем на практическом занятии
2	Раздел 2. Типологии социальных конфликтов	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-6.7	Экзаменационные вопросы	6, 13, 15, 32, 33, 36, 38, 39, 44-49, 52, 53, 54	Проверка преподавателем устного ответа на экзамене
			Тест	5, 7, 8, 9, 29	Проверка преподавателем на практическом занятии
			Контрольная работа	1, 3, 11, 12, 20, 21, 22, 24-28	Проверка преподавателем на практическом занятии
			Домашнее задание	4, 5	Проверка преподавателем на практическом занятии
3	Раздел 3. Способы предупреждения и разрешения социальных конфликтов	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-6.7	Экзаменационные вопросы	14, 19-31, 34, 40-43, 51	Проверка преподавателем устного ответа на экзамене
			Тест	10, 16-28, 30	Проверка преподавателем на практическом занятии
			Контрольная работа	2, 4, 6, 9, 10, 13, 15-19, 23, 29, 30	Проверка преподавателем на практическом занятии
			Домашнее задание	6, 7	Проверка преподавателем на практическом занятии

2 Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

2.1. Вопросы для подготовки к экзамену (для проведения промежуточной аттестации)

Формулировка вопроса
1. Предмет, объект, содержание социальной психологии конфликта
2. Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию социальных конфликтов
3. Социально-психологическое содержание понятия «конфликт»
4. Функции конфликта
5. Границы конфликта
6. Классификации конфликтов
7. Понятие внутриличностного конфликта
8. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов
9. Понятие межличностного конфликта и его особенности
10. Сферы проявления межличностных конфликтов
11. Понятие групповых конфликтов и их классификация
12. Внутригрупповой конфликт (конфликт типа «личность-группа»)
13. Межгрупповой конфликт (конфликт «группа – группа»)
14. Обучение эффективному поведению в конфликтах и их разрешению
15. Групповые интересы и цели
16. Причины конфликтов
17. Структурные элементы конфликта и их характеристика
18. Динамика конфликта
19. Устранение причин конфликтов
20. Сотрудничество при преодолении конфликтов
21. Профилактика конфликтных ситуаций
22. Юмор в конфликте
23. Стили конфликтного поведения
24. Способы разрешения конфликтов
25. Методика урегулирования конфликта
26. Формы завершения конфликтов
27. Роль коллектива в преодолении конфликтов
28. Социальное партнёрство
29. Медиаторство
30. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта
31. Этика посредничества
32. Модели поведения конфликтных личностей
33. Типы конфликтных личностей
34. Технология управления процессом протекания конфликта
35. Методы диагностики конфликтов
36. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности
37. Основные источники конфликтов
38. Агрессивное поведение
39. Теория агрессии: промежуточные, переменные агрессии; раздражение, фрустрация
40. Предупреждение конфликтов
41. Переговоры как метод разрешения конфликтов
42. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами
43. Нормативное регулирование конфликтов
44. Конфликты в семье
45. Школьные конфликты
46. Конфликты «руководитель — подчиненный»
47. Конфликты в организации

48. Инновационные конфликты
49. Межэтнические конфликты
50. Методологические принципы исследования конфликтов
51. Этапы анализа конфликтов
52. Оценка внутриличностного конфликта
53. Определение межличностного конфликта
54. Диагностика конфликтных взаимоотношений в группе

2.2. Примерные темы контрольных работ

№	Формулировка задания
1	Виды и причины семейных конфликтов
2	Предупреждение и разрешение супружеских конфликтов
3	Виды и особенности внутриличностных конфликтов
4	Темперамент как основная психологическая доминанта поведения личности в конфликте
5	Современное состояние изучения психологии конфликта
6	Стили поведения личности в конфликтной ситуации
7	Социально-психологический подход к изучению семейных конфликтов
8	Особенности психологических исследований конфликтов
9	Структурные и межличностные методы разрешения конфликта
10	Технологии и результаты управления конфликтом
11	Структура психики и внутриличностный конфликт в концепции бессознательно-го З.Фрейда
12	Разрешение внутриличностных конфликтов
13	Внутриличностные детерминанты выбора стратегии поведения в конфликте
14	Конфликт как способ развития личности
15	Возрастные особенности поведения в конфликте
16	Характерологические различия как фактор провоцирующий конфликт
17	Гендерные различия и их влияние на поведение личности в конфликте
18	Ролевые конфликты и пути их разрешения
19	Уровень притязания и его влияние на поведение в конфликте
20	Особенности межличностных конфликтов
21	Причины конфликтов в дошкольных учреждениях
22	Причины конфликтов в администрации города
23	Роль психологов в разрешении конфликтов
24	Педагогические конфликты и способы его разрешения
25	Причины конфликтов в молодой семье
26	Особенности протекания конфликтов в подростковом возрасте
27	Причины возникновения конфликтов в системе подросток – родитель.
28	Внутриличностные конфликты в подростковом возрасте
29	Типы конфликтных личностей
30	Медиаторство

2.4. Тесты для контроля по разделам (темам) дисциплины

№ задания	Тестовое задание
1	Социальное явление, способ взаимодействия людей при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон –... а) конкуренция б) конфликт в) конфронтация г) компромисс
2	Пространственная граница конфликта –... а) продолжительность конфликта

	<p>б) содержание понятия «конфликт» в) совокупность всех конфликтов г) территория, на которой происходит конфликт</p>
3	<p>По субъектам конфликтного взаимодействия выделяют следующие виды конфликтов:...</p> <p>а) общие и локальные; бурные быстротекущие; острые длительные; слабовыраженные вялотекущие; слабовыраженные быстротекущие б) реальные; нереальные в) позитивные и негативные; конструктивные и деструктивные; созидательные и разрушительные г) внутриличностные; межличностные; внутригрупповые; межгрупповые</p>
4	<p>Социометрия –...</p> <p>а) прямая и непосредственная регистрация конфликтологом событий и условий, в которых они имеют место б) социально-психологический тест для оценки межличностных эмоциональных связей в группе в) исследование информации для ретроспективного анализа конфликта, зафиксированного в рукописном или печатном тексте на CD, киноплёнке и др. г) изучение конфликтов по единицам</p>
5	<p>Конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение её противоположно направленных мотивов –...</p> <p>а) внутригрупповой конфликт б) внутриличностный конфликт в) межличностный конфликт г) межгрупповой конфликт</p>
6	<p>Теорию комплекса неполноценности разработал...</p> <p>а) З. Фрейд б) К. Юнг в) А. Адлер г) Э. Эриксон</p>
7	<p>Вид психологической защиты (по З. Фрейду), суть которого состоит в стремлении человека сохранить привычные, стереотипные модели поведения, мышления, восприятия –...</p> <p>а) реактивное образование б) регрессия в) фиксация поведения г) вытеснение</p>
8	<p>Столкновение, разногласие между отдельными группами или подразделениями организации, вызываемые несовершенством организационной структуры и неотлаженностью функционального взаимодействия –...</p> <p>а) межличностный конфликт б) межгрупповой конфликт в) внутригрупповой конфликт г) внутриличностный конфликт</p>
9	<p>Вариант межгруппового конфликта, который возникает по ряду причин: нарушение договорных обязательств; борьба за ресурсы, сферы влияния и т.д. –...</p> <p>а) конфликт между подразделениями внутри организации б) конфликт между микрогруппами внутри коллектива в) конфликт между неформальными группами в обществе г) конфликт между организациями</p>
10	<p>Этап управления внутригрупповым конфликтом, на котором проводится изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников, изучаются и анализируются общественные мнения, групповые мотивы и ценности:...</p> <p>а) прогнозирование конфликта б) предупреждение конфликта</p>

	<p>в) регулирование конфликта г) разрешение конфликта</p>
11	<p>Причины конфликтов, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения – ...</p> <p>а) социально-психологические причины б) индивидуально-психологические причины в) социально-политические и экономические причины г) социально-демографические причины</p>
12	<p>Адаптивная агрессия – ...</p> <p>а) открытое проявление агрессивных побуждений, реализуемое в социально приемлемой форме при наличии соответствующих поведенческих навыков истеротипов эмоционального реагирования, открытости социальному опыту и возможности саморегуляции и коррекции поведения б) стиль поведения, соответствующий стереотипам, выработанным в конкретной среде и микросоциуме в) отсутствие достаточной реализации агрессивных побуждений при дефиците соответствующих поведенческих навыков и тенденций к чрезмерному подавлению эмоциональных реакций г) прямое проявление агрессивности, связанное с нарушением моральноэстетических норм, квалифицируемое как элементы деликвентного или криминального поведения с недоучётом требований реальности и недостаточностью эмоционального самоконтроля</p>
13	<p>Модель описания конфликта, делающая акцент на процессе протекания конфликта, т.е. на его возникновении, последующих стадиях и фазах, конечном исходе – ...</p> <p>а) структурная модель б) профессиональная модель в) поведенческая модель г) процессуальная модель</p>
14	<p>Начальная фаза предконфликтной стадии...</p> <p>а) конфликтная ситуация б) инцидент в) подведение итогов, оценка результатов г) ослабление противостояния</p>
15	<p>Фаза конфликтной стадии, на которой происходит процесс урегулирования конфликта – ...</p> <p>а) урегулирование конфликта б) прекращение конфликта в) затухание конфликта г) развитие конфликта</p>
16	<p>Наиболее эффективной формой предупреждения конфликта является...</p> <p>а) выявление причин конфликта б) генерализация конфликта в) устранение причин конфликта г) урегулирование конфликта</p>
17	<p>Профилактика конфликтов – это...</p> <p>а) борьба за признание личных достижений и творческих способностей со стороны общества, группы, коллектива б) осуществление предупредительных мер по предотвращению деструктивного, дисфункционального развития конфликтных столкновений в) способ преодоления конфликтного противоречия, заинтересованный диалог оппонентов с целью урегулирования конфликта г) устранение объективных и ослабление субъективных причин, вызвавших конфликтную ситуацию</p>

18	<p>Стиль поведения в конфликтах, характеризующийся явным отсутствием у вовлечённого в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и приложить активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как пойти на встречу оппонентам –...</p> <p>а) уклонение б) приспособление в) конфронтация г) компромисс</p>
19	<p>Компромисс как стиль поведения в конфликте выбирают в случае, когда...</p> <p>а) субъект конфликта уверен, что предлагаемый им вариант решения проблемы наилучший в данной ситуации, и вместе с тем, имея более высокий ранг, настаивает на принятии этого решения б) имеется искреннее желание одной из конфликтующих сторон оказать поддержку оппоненту, при этом чувствовать себя вполне удовлетворённым своей добросердечностью в) оппоненты, оценив сложившуюся ситуацию, корректируют свои цели с учётом изменений, произошедших в процессе конфликта г) оппоненты демонстрируют сговорчивость и намеренно уступают друг другу в чём-то, считаются с тем, что, мало теряя, приобретают больше, в том числе добрые взаимоотношения, обоюдное согласие</p>
20	<p>Посреднический арбитраж –...</p> <p>а) разновидность обязывающего арбитража, в котором каждая из сторон должна представить на рассмотрение свой вариант решения по данному спору б) разновидность обязывающего арбитража, где стороны ограничивают свой риск поражения, устанавливая определённые пределы уступок до начала арбитражного разбирательства в) форма урегулирования конфликта, когда решение, вынесенное нейтральным лицом, носит рекомендательный характер г) форма урегулирования конфликта, когда стороны договариваются о том, что вопросы, нерешённые путём посредничества, будут решены с помощью арбитража</p>
21	<p>Наилучшей гарантией от нежелательных конфликтных проявлений в коллективе являются...</p> <p>а) авторитарность и авторитет руководителя коллектива б) влияние и авторитет неформального лидера в) коммуникативная компетентность членов коллектива г) оптимальный социально-психологический климат и высокоразвитые отношения в коллективе</p>
22	<p>Определённый вид деятельности, относящийся к жизни людей и прежде всего к их социально-экономическим интересам; система мероприятий, призванных обеспечивать сотрудничество наёмных работников, представляемых обычно профсоюзами, работодателей и государства –...</p> <p>а) социальное партнёрство б) автокоммуникация в) забастовка г) социальная перцепция</p>
23	<p>Третья сторона в конфликте – это...</p> <p>а) член группы, за которым она признаёт право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях б) индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности в) индивид и ли группа, которые находятся вне конфликта между двумя или большим числом сторон и пытаются помочь им в достижении и согласия г) непримиримый, враждебный человек, который жёстко отстаивает свои интересы в конфликте, не идёт ни на какие уступки, придерживается крайних взглядов</p>

24	<p>Форма участия третьей стороны (роль) в урегулировании конфликта, характеризующаяся следующим образом: наиболее авторитарная роль, обладает наибольшими возможностями по определению вариантов решения проблемы; изучает проблему, заслушивает обе стороны и выносит вердикт, который не оспаривается.</p> <p>а) арбитр б) посредник (медиатор) в) третейский судья г) помощник (модератор)</p>
25	<p>Роль арбитра для третьей стороны является наиболее оптимальной в ситуации...</p> <p>а) равенства должностных статусов участников конфликта б) протекания конфликта экстремальных условиях (например, аварийная ситуация) в) наличия у оппонентов хороших навыков общения и поведения г) длительных, неприязненных, сложных отношений сторон</p>
26	<p>Тактика посредника при взаимодействии с участниками конфликта, применяемая на совместной встрече для уяснения ситуации и заслушивания предложений в период острого конфликта, когда разъединение сторон невозможно –...</p> <p>а) тактика поочередного заслушивания б) сделка в) директивное воздействие г) «челночная дипломатия»</p>
27	<p>Условие, которое может сделать вмешательство третьей стороны неэффективным –...</p> <p>а) низкий уровень враждебности между конфликтующими сторонами б) равенство сил конфликтующих сторон в) низкий уровень внутреннего конфликта г) недоверие к третьей стороне</p>
28	<p>Модель поведения личности в конфликте, характеризующаяся тем, что личность ведёт себя пассивно, склонна к уступкам, непоследовательна в оценках, суждениях, поведении, легко соглашается с точкой зрения соперника, уходит от острых вопросов –...</p> <p>а) конструктивная модель б) конформистская модель в) деструктивная модель</p>
29	<p>Сверхточный тип личности можно охарактеризовать так:...</p> <p>а) неустойчив в оценках и мнениях, обладает лёгкой внушаемостью, внутренне противоречив, ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, постоянно требует подтверждения собственной значимости, прямолинеен и негибок, не самокритичен по отношению к своим поступкам, болезненно обидчив в) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью, чрезмерно чувствителен к деталям, сдержан во внешних, особенно эмоциональных, проявлениях г) импульсивен, недостаточно контролирует себя, поведение такого человека плохо предсказуемо, ведёт себя вызывающе, агрессивно, несамокритичен, во многих неудачах склонен обвинять других</p>
30	<p>Технологии управления конфликтом, призванные наладить непосредственное общение между конфликтующими сторонами и их сторонниками; направить общение в конструктивное русло –...</p> <p>а) коммуникативные технологии управления конфликтом б) административно-экономические технологии управления конфликтом в) социально-психологические технологии управления конфликтом г) информационные технологии управления конфликтом</p>

2.4. Домашние задания

№	Формулировка задания
1	<p>Раздел 1. Общая теория социальной психологии конфликта</p> <p>Тема 1.1. Введение в социальную психологию конфликта</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История возникновения и основные этапы в развитии психологии конфликта. 2. Основные направления в развитии социальной конфликтологии. 3. Становление и развитие российской психологии конфликта. 4. Психология конфликта как теоретико-прикладная дисциплина
2	<p>Тема 1.2. Теоретические основания социальной психологии конфликтов</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение понятия «социальный конфликт». Современные концепции конфликта. 2. Социальный конфликт как основа эволюции общества. 3. Источники и причины возникновения социальных конфликтов. 4. Классификация социальных конфликтов 5. Структурные компоненты конфликта, их характеристика. 6. Динамика конфликта, этапы его развития. 7. Влияние структурных компонентов на динамику конфликта. 8. Основные модели завершения конфликта. 9. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму 10. Личностные причины конфликтов. 11. Манипулирование как фактор межличностной и внутриличностной конфликтности. 12. Объективные элементы конфликта. 13. Особенности восприятия конфликтной ситуации 14. Фрейдистский подход: интрапсихическая интерпретация 15. Постфрейдистские концепции 16. Ситуационные подходы: исследование конфликта как реакции на внешнюю ситуацию 17. Когнитивистские подходы: конфликт как когнитивный феномен 18. Современные тенденции в подходе к конфликтам <p>Задание 1. Проанализируйте определения конфликта и дайте им свою оценку. Укажите, с чем согласны, и что вас не устраивает в том или ином определении; в чем состоит сходство и различие определений:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликт социальный складывается и разрешается в конкретной социальной ситуации в связи с возникновением требующей разрешения социальной проблемы. Он имеет вполне определенные причины, своих социальных носителей (классы, нации, социальные группы и т.д.), обладает определенными функциями, длительностью и степенью остроты (Социологический словарь. — Минск. 2009. — С. 80). 2. Итак, социальный конфликт — это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности (Козырев Г.И. Конфликтология. — М.: ИД ФОРУМ, 2010. — С. 6). 3. Конфликт — столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которые люди пытаются разрешить с помощью убеждений или действий на фоне проявления эмоций (Конфликтология: учебник / А. Я. Кибанов [и др.]; ред. А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010 — С. 16). 4. Таким образом, под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями (Современный словарь по конфликтологии / С.В. Никонова и др.

– М.: Флинта, 2013 — С. 38).

Задание 2. Вашему вниманию предлагается 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. «Существует четыре основных типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. Внутриличностный конфликт Здесь участниками являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т.п. «Две души живут в моей груди...», — писал Гете. И этот конфликт может быть функциональным или дисфункциональным в зависимости от того, как и какое решение примет человек и примет ли его вообще. Буриданов осел, например, так и не смог выбрать одну из двух совершенно одинаковых охапок сена, чем обрек себя на голодную смерть. Порой в жизни, не решаясь сделать выбор, не умея решать внутриличностные конфликты, мы уподобляемся буриданову ослу.

Внутриличностный конфликт чаще всего бывает тогда, когда одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Внутриличностные конфликты, связанные с работой в организации, могут принимать различные формы.

Одна из наиболее распространенных — это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. Например, будучи хорошим семьянином, человек должен вечера проводить дома с семьей, а положение руководителя может обязывать нередко задерживаться на работе. Причиной такого конфликта является рассогласование личных потребностей и требований производства.

Внутренние конфликты могут возникать на производстве вследствие перегруженности работой или, напротив, отсутствия работы при необходимости находиться на рабочем месте.

Межличностный конфликт. Это один из самых распространенных типов конфликта. Межличностный конфликт чаще всего проявляется в борьбе руководителей за ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования или одобрение проекта. Межличностный конфликт может также проявиться в столкновении различных типов характера, темперамента. Иногда люди просто не в состоянии ладить друг с другом. Например, два начальника, имеющих холерический темперамент, будут часто конфликтовать друг с другом. С трудом согласовывают свои действия два лидера в одном коллективе. В организациях он проявляется по-разному. Многие менеджеры считают, что единственной его причиной является несходство характеров. Действительно, встречаются люди, которым из-за различий в характерах, взглядах, манере поведения очень непросто ладить друг с другом. Однако более глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов, как правило, лежат объективные причины. Чаще всего — это борьба за ограниченные возможности: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования, рабочую силу и т.д.

Каждый считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не другой. Конфликты возникают между менеджером и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что менеджер предъявляет к нему непомерные требования, а менеджер считает, что подчиненный не желает работать в полную силу.

По субъективному признаку во внутренней жизни каждой организации можно выделить следующие типы межличностных конфликтов: конфликты между управляющими и управляемыми в рамках данной организации, причем конфликты между менеджером и рядовым исполнителем будут существенно отличаться от конфликтов между менеджером первой руки и менеджерами нижестоящих уровней: конфликты между рядовыми сотрудниками; конфликты на управленческом уровне, т.е. конфликты между менеджерами од-нош ранга. Эти конфликты, как правило, теснейшим обра-

зом переплетены с личностными и кадровыми коллизиями, с практикой продвижения персонала в рамках данной организации, с борьбой за распределение наиболее важных позиций в ее собственной структуре. Они могут быть также связаны с разработкой различных стратегий поведения соответствующих организаций, с выработкой критериев эффективности ее совокупной деятельности.

Конфликт между личностью и группой. Неформальные группы устанавливают свои собственные нормы поведения, характер общения. Каждый член такой группы обязан их соблюдать (отступление от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой). Сошлемся на конфликты адаптационные: между теми правилами и нормами внутреннего общения, которые сложились в данной организации, и новичками, не осведомленными о существовании таких правил.

Можно выделить конфликты между группой и личностью — не членом группы, а также внутригрупповые конфликты — между группой и одним из ее членов. Другой распространенный конфликт этого типа — конфликт между группой и руководителем. Здесь следует различать конфликты между менеджером и подчиненным ему подразделением, подразделением и руководителем другой группы, между менеджерами различных подразделений, если в конфликт вовлекаются члены разных групп. В последних двух случаях конфликт может перерасти в межгрупповой. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководством и исполнителями, между работниками различных подразделений, между неформальными группами внутри подразделений, между администрацией и профсоюзом. Частным примером межгруппового конфликта служат разногласия между высшим и более низким уровнями управления, между линейным и штабным персоналом. Один из существенных признаков конфликта составляют характер и особенности участвующих в нем сторон. От того, кем представлены конфликтующие стороны, решающим образом зависят характеристики конфликта»...

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов: «Основной объект конфликтологии составляют семь видов социальных конфликтов. Межличностные конфликты представляют собой столкновения интересов двух людей. Если начальник отдела противопоставил себя группе подчиненных, то это будет конфликт типа «личность-группа». Борьба в учительском коллективе средней школы между сторонниками директора и его противниками - это конфликт между малыми группами. Средние социальные группы по количественному составу занимают промежуточное положение между малыми и большими. Если количество участников конфликта превышает несколько сотен человек, то это конфликт между большими социальными группами. Международные конфликты представляют собой борьбу между двумя государствами или их коалициями. Может также возникнуть конфликт между государством и группой государств. Кроме того, коалиции государств могут насчитывать от нескольких участников до большого числа их. Это влияет на характер международного конфликта».

Задание 3. Проанализируйте причины конфликта, которые сформулировал известный теоретик конфликта Дж. Тернер. Выразите свое отношение к ним с точек зрения их содержания, полноты и убедительности. Причины конфликта:

- Чем больше неимущие группы сомневаются в законности существующего распределения дефицитных ресурсов, тем вероятнее, что они должны будут разжечь конфликт.

- Чем меньше каналов, по которым группы могут излить свое недовольство по поводу распределения дефицитных ресурсов, тем более вероятно, что они должны усомниться в законности.

- Чем меньше в неимущих группах имеется организаций, между которыми распределяется эмоциональная энергия членов этих групп, тем более вероятно, что неимущие группы, не имеющие других поводов для жалоб, должны усомниться в законности.

	<p>- Чем больше члены неимущих групп, пытаются перейти в привилегированные группы, чем меньше допускаемая при этом мобильность, тем вероятнее, что они не станут придерживаться законности.</p> <p>- Чем больше обнищание групп из абсолютного превращается в относительное, тем более вероятно, что эти группы станут зачинщиками конфликтов.</p> <p>- Чем в меньшей степени социализация, испытываемая членами неимущих групп, порождает у них внутреннюю личную принужденность, тем более вероятно, что они должны испытывать относительное обнищание.</p> <p>- Чем меньше внешних принуждений испытывают члены неимущих групп, тем больше вероятность того, что они испытывают относительное обнищание.</p> <p>Задание 4. Сравните социологический и психологический подходы к анализу конфликта.</p> <p>Задание 5. Опишите группы (блоки) понятий, которые раскрывают предмет психологии конфликта.</p> <p>Задание 6. Укажите основные виды типологий конфликта: по масштабам, временным параметрам, направленности, результатам и др.</p>
3	<p>Тема 1.3. Социально-психологические методы исследования конфликтов</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические принципы исследования конфликтов. 2. Этапы анализа конфликтов. 3. Психологические методы в конфликтологии. 4. Оценка внутриличностной конфликтности человека. 5. Определение межличностной конфликтности человека. 6. Диагностика конфликтных взаимоотношений в группе <p>Задание 1. Охарактеризуйте основные принципы исследования конфликта: 1) детерминизм, 2) системность, 3) развитие.</p> <p>Задание 2. Объясните многообразие методов, применяемых психологией конфликта. В чем заключается проблема выбора оптимальных методов исследования?</p> <p>Задание 3. Охарактеризуйте основные методы конфликтологического исследования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) структурно- функциональный, 2) процессуально – динамический, 3) типологизацию, 4) прогностический, 5) разрешительный. <p>Задание 4. Покажите особенности разрешительного метода исследования конфликта и стратегии регулирования конфликта, вырабатываемые на его основе.</p> <p>Задание 5. Сравните понятия «методологическая эйфория» и «методологический нигилизм»</p>
4	<p>Раздел 2. Типологии социальных конфликтов</p> <p>Тема 2.1. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Семейные конфликты. 2. Конфликты «руководитель — подчиненный». 3. Конфликты в организации. 4. Школьные конфликты. 5. Инновационные конфликты. 6. Межэтнические конфликты <p>Задание 1. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.</p> <ol style="list-style-type: none"> а) ригидный тип; б) неуправляемый тип; в) демонстративный тип;

	<p>г) сверхточный тип; д) «бесконфликтный тип».</p> <p>Задание 2. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:</p> <p>а) хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование осуществляет стихийно; б) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и другим людям; подозрителен; в) ведет себя вызывающе, агрессивно; подозрителен; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; г) обладает завышенной самооценкой; подозрителен; прямолинеен и негибок; д) отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся; обладает завышенной самооценкой; несамокритичен.</p> <p>Задание 3. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:</p> <p>а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение; б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив; в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен; г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью; д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.</p> <p>Задание 4. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:</p> <p>а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение; б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив; в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен; г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью; д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.</p> <p>Задание 5. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:</p> <p>а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение; б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив; в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен; г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью; д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению</p>
5	<p>Тема 2.2. Особенности внутриличностных конфликтов</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какова самая общая причина внутриличностного конфликта? 2. Назовите внутренние причины конфликта, корнящиеся в противоречиях самой личности. 3. Каковы внешние причины внутриличностного конфликта, обусловленные положением личности в обществе? 4. К какому виду причин относятся: 1) противоречие мотивов; 2) физические преграды; 3) отсутствие объекта, необходимого для удовлетворения потребности личности? 5. Приведите примеры причин внутриличностного конфликта, состоящих: 1) в противоречии между двумя взаимоисключающими требованиями или заданиями; 2) в

	<p>противоречии между производственными требованиями и личностными ценностями.</p> <p>6. Как влияют рыночные отношения на развитие внутриличностного конфликта?</p> <p>7. Проанализируйте основные выводы о влиянии рыночных отношений на личность, сделанных К. Хорни и Э. Фроммом.</p> <p>8. Покажите на конкретных примерах взаимосвязь внешних и внутренних причин внутриличностного конфликта.</p> <p>9. Назовите основные отрицательные последствия внутриличностного конфликта.</p> <p>10. Объясните термин «невротический конфликт».</p> <p>11. Назовите главные характеристики невротической личности.</p> <p>12. Каковы основные позитивные последствия внутриличностного конфликта?</p> <p>13. Каковы всеобщие и общесоциальные условия и способы предупреждения внутриличностных конфликтов?</p> <p>14. Назовите способы предупреждения внутриличностных конфликтов, зависящие от личности.</p> <p>15. Объясните почему: 1) неадекватная самооценка мешает предупреждению внутриличностного конфликта; 2) наличие смыслообразующих жизненных ценностей способствует предупреждению внутриличностного конфликта; 3) уверенность в себе способствует предупреждению внутриличностных конфликтов.</p> <p>16. Какие существуют приемы и способы для более глубокого познания самого себя?</p> <p>17. Перечислите основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.</p> <p>18. Что такое механизмы психологической защиты личности и когда они применяются?</p> <p>19. Приведите примеры психологической защиты из философской и художественной литературы.</p>
6	<p>Раздел 3. Способы предупреждения и разрешения социальных конфликтов</p> <p>Тема 3.1. Психотехнологии прогнозирования и предупреждения конфликтов</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <p>1. Методы прогнозирования и профилактики конфликта. Перечислите предпосылки успешной профилактики конфликта</p> <p>2. Конструктивное и деструктивное развитие конфликтов</p> <p>3. Факторы управления конфликтом</p> <p>4. Психологическая диагностика конфликтного потенциала личности</p> <p>5. Психология конструктивной критики</p> <p>6. Обучение эффективному поведению в конфликтах и их разрешению</p> <p>7. Охарактеризуйте нормы деловой этики и их значение для предупреждения конфликтов.</p> <p>8. Какова роль юмора в профилактике и разрешении конфликтов?</p> <p>9. В чем состоят основные принципы современного менеджмента и какова их роль в профилактике конфликтов?</p> <p>10. Охарактеризуйте сотрудничество как универсальный способ предупреждения конфликтов. Раскройте психологические методы поддержания сотрудничества</p>
7	<p>Тема 3.2. Психотехнологии разрешения конфликтов</p> <p>Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <p>1. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов.</p> <p>2. Способы урегулирования конфликтов</p> <p>3. Психологические подходы к урегулированию конфликтов</p> <p>4. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.</p> <p>5. Технологии переговорного процесса.</p> <p>6. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны</p> <p>7. Принципы психологического посредничества</p> <p>8. Основы конструктивного поведения в конфликте</p> <p>9. С чем связаны особые трудности управления конфликтами?</p> <p>10. Перечислите основные тактики регулирования конфликтов. На каких двух противоположных подходах к разрешению конфликтов основываются эти тактики?</p>

- | |
|--|
| <p>11. Каковы особенности тактики ухода от конфликта, ее предпосылки, формы проявления, достоинства и недостатки?</p> <p>12. Покажите характерные черты силового метода разрешения конфликта, формы его проявления и степень эффективности.</p> <p>13. В чем причины широкого применения тактик ухода и применения силы, несмотря на их явные слабости?</p> <p>14. Раскройте особенности регулирования конфликта методом односторонних уступок, покажите достоинства и недостатки этой тактики</p> <p>15. Проанализируйте тактику компромисса как классический метод регулирования конфликтов в условиях демократических стран. В чем состоят его основные достоинства и трудности применения?</p> <p>16. Каковы предпосылки применения метода скрытых действий и его результаты?</p> <p>17. Раскройте основные преимущества тактик регулирования конфликтных ситуаций на основе принципа «выигрыш — выигрыш». Разъясните характер механизмов его осуществления: составление карты конфликта, организация специфических форм поведения и др.</p> <p>18. Что такое четырех-шаговый метод регулирования конфликта?</p> <p>19. Охарактеризуйте универсальные, общеприменимые средства регулирования конфликта. Раскройте содержание негативной и позитивной тактики регулирования конфликтных взаимоотношений.</p> <p>20. Каковы конструктивные и деструктивные результаты конфликтного противоборства?</p> |
|--|

3. Описание критериев оценивания для каждого оценочного средства

Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценки	Критерии оценки	Шкала оценки	
			Академическая оценка /уровень освоения компетенции	Уровень освоения компетенции
Ответ на экзамене (теоретические вопросы)	Правильность ответов	Обучающийся ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе	Высокий (отлично)	освоена
		Обучающийся ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок	Продвинутый (хорошо)	
		Обучающийся ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки	Базовый (удовлетворительно)	
		Обучающийся не ответил на поставленные вопросы		не освоена
Результаты тестирования	Правильность ответов при тестировании	Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов	Высокий (отлично)	освоена
		Обучающийся ответил на 65-84 % вопросов	Продвинутый (хорошо)	
		Обучающийся ответил на 30-64 % вопросов	Базовый (удовлетворительно)	
		Обучающийся ответил на 0-29 % вопросов		не освоена
Контрольная работа	Раскрытие темы, выполнение работы в соответствии с требованиями	Цельно и полно изложен материал, имеется логическая последовательность его изложения; правильно обоснована ее актуальность; имеется полнота охвата литературных источников. А также учитывается умение использовать эмпирический материал других исследований; самостоятельность работы, оригинальность в осмыслении материала; язык и стиль работы; корректность цитирования, составление библиографии и техническое оформление работы	Высокий (отлично)	компетенция освоена
		Полно изложен материал, имеется логическая последовательность его изложения; обоснована ее актуальность; имеется список литературных источников. Эмпирический материал других исследований использован недостаточно; язык и стиль работы находятся на высоком уровне, но присутствует недостаточная корректность цитирования. Техническое оформление работы находится на высоком уровне	Продвинутый (хорошо)	
		Изложенный материал представлен недостаточно полно, но сохранена логическая последовательность изложения, явно прослеживается недостаточный анализ научной литературы по данной теме,	Базовый (удовлетворительно)	

		что сказывается на небольшом количестве сносок. Язык и стиль носят не совсем научную окраску. Техническое оформление работы представлено не достаточно грамотно		
		Тема не раскрыта, содержание не соответствует заявленной теме; отсутствует актуальность; нет логической последовательности в изложении материала; язык и стиль носят не научный характер. Техническое оформление работы не соответствует требованиям, предъявляемым к написанию контрольных работ		компетенция не освоена
Домашнее задание	Правильность, лаконичность и полнота решения задачи	Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов	Высокий (отлично)	освоена
		Обучающийся ответил на 65-84 % вопросов	Продвинутый (хорошо)	
		Обучающийся ответил на 30-64 % вопросов	Базовый (удовлетворительно)	
		Обучающийся ответил на 0-29 % вопросов		не освоена

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций/индикаторов компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Социальная психология конфликта» проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра, практических занятий с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (тестирования, домашнее задания);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (контрольная работа);
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине «Социальная психология конфликта» требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология в форме экзамена. Экзамен проводится после завершения изучения дисциплины в полном объеме, предусмотренном рабочей программой дисциплины, согласно календарному плану учебного процесса по утверждённым билетам, которые содержат два теоретических вопроса.

Все виды текущего и тематического контроля осуществляются на практических занятиях.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и итогового контроля по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице:

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1.	Экзамен	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практико-ориентированными заданиями.	Перечень вопросов к экзамену
2.	Тест	Проводится на семинарских занятиях. Позволяет оценить уровень	Фонд тестовых заданий

		<p>знаний обучающихся теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных или электронных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте определяется преподавателем. Отведенное время на подготовку определяет преподаватель.</p>	
3.	Контрольная работа	<p>Цель контрольной работы - сформировать умение пользоваться научной и методической литературой, самостоятельно анализировать ее, излагать изученный материал в письменном виде. Это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.</p> <p>Тематика контрольных работ выдается на занятии, выбор темы обучающийся осуществляет самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 7 мин. на выступление. Контрольная работа может быть либо зачтена, либо не зачтена. Однако каждый преподаватель учебной дисциплины для собственной отчетности оценивает работу по 5-ти бальной шкале.</p>	Примерные темы контрольных работ
4.	Домашние задания	<p>Проводится на практических занятиях. Позволяет оценить уровень знаний обучающихся теоретического материала по дисциплине. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 15 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся группы.</p>	Перечень тем для написания домашнего задания.