

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета факультета экономики и
информационной безопасности

Протокол заседания Совета факультета

№ 1 « 28 » августа 2018 г.

И.о. декана факультета экономики и
информационной безопасности

О.В. Шишкина



ОДОБРЕНО

на заседании кафедры экономики и
менеджмента

Протокол заседания кафедры

№ 1 « 28 » августа 2018 г.

Зав. кафедрой экономики и менеджмента

А.Н. Петрова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине

Управление конфликтами

(наименование)

образовательная
программа

38.03.02 Менеджмент

Логистика и управление цепями поставок

форма обучения

заочная

ПРОГРАММА РАЗРАБОТАНА

старший преподаватель,

Евдокимов Д.А.

(должность, Ф. И. О., ученая
степень, звание автора(ов)
программы)

Йошкар-Ола, 2018

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Структура и содержание дисциплины	5
3. Оценочные средства и методические рекомендации по проведению промежуточной аттестации	21
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	27
5. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	29
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	30

1. Пояснительная записка

Цель изучения дисциплины: усвоение слушателями основных знаний о сущности конфликта как социально-психологического явления, закономерностей анализа его структуры и развития, знание эффективных способов предотвращения и разрешения конфликтов и формирование умения применять на практике полученные теоретические знания в связи с профессиональными задачами в сфере управления организацией и персоналом.

Место дисциплины в учебном плане:

Предлагаемый курс относится к дисциплинам базовой части образовательной программы 38.03.02 Менеджмент. Логистика и управление цепями поставок.

Дисциплина «Управление конфликтами» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

продолжает формирование общекультурной компетенции:

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5) – 2 этап.

продолжает формирование профессиональной компетенции:

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2) – 2 этап.

Этапы формирования компетенций (заочная форма обучения)

Код компетенции	Формулировка компетенции	Учебная дисциплина	Семестр	Этап
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Введение в профессию	1	1
		Культура речи и деловое общение	1	1
		Управление конфликтами	4	2
		Культурология и религиоведение	4	2
		Социально-психологическая адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	5	3
		Государственная итоговая аттестация	10	4
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных	Управление персоналом	3	1
		Управление конфликтами	4	2
		Коммуникации в логистике	4	2
		Учебная практика	6	3
		Государственная итоговая аттестация	10	4

	технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде			
--	---	--	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

ОК-5	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы бесконфликтного общения в коллективе с людьми различных национальностей, культур, конфессий и социальных статусов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать бесконфликтное взаимодействие с людьми, толерантно воспринимать социальные, этнические, профессиональные и культурные различия членов коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и приёмами бесконфликтного взаимодействия в коллективе с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий членов коллектива.
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию конфликта и способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять современные стратегии и способы, в том числе в межкультурной среде, для разрешения конфликтных ситуаций; - проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами и стратегиями разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Формы текущего контроля успеваемости студентов: устный опрос, ситуационные задачи, тестовые задания, реферат.

Формы промежуточной аттестации: зачет.

2. Структура и содержание дисциплины

Трудоемкость 2 зачетные единицы, 72 часа, из них:

заочная форма обучения: 4 лекционных часа, 6 практических часов, 58 часов самостоятельной работы, контроль – 4 часа.

2.1. Тематический план учебной дисциплины (заочная форма обучения)

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов по учебному плану				
		Виды учебной работы				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия	
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие конфликта	6	2	-	-	4
2	Исторические тенденции изучения конфликта	6	-	2	-	4
3	Развитие конфликтологии как науки	6	-	2	-	4
4	Методы исследования конфликтов	6	2	-	-	4
5	Уровни проявления и типология конфликтов	4	-	-	-	4
6	Причины возникновения конфликтов	4	-	-	-	4
7	Функции социального конфликта	6	-	2	-	4
8	Динамическая модель конфликта	2	-	-	-	2
9	Структура социального конфликта	4	-	-	-	4
10	Семейные и межличностные конфликты	2	-	-	-	2
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере	4	-	-	-	4
12	Трудовые конфликты	4	-	-	-	4
13	Инновационные конфликты	4	-	-	-	4
14	Этнические и региональные конфликты	4	-	-	-	4
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов	2	-	-	-	2
16	Конструктивное разрешение конфликтов	2	-	-	-	2

17	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны	2	-	-	-	2
	Контроль	4	-	-	-	-
	Итого по дисциплине	72	4	6	-	58

2.2. Тематический план лекций

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов
1	2	3
1	Понятие конфликта	2
2	Исторические тенденции изучения конфликта	-
3	Развитие конфликтологии как науки	-
4	Методы исследования конфликтов	2
5	Уровни проявления и типология конфликтов	-
6	Причины возникновения конфликтов	-
7	Функции социального конфликта	-
8	Динамическая модель конфликта	-
9	Структура социального конфликта	-
10	Семейные и межличностные конфликты	-
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере	-
12	Трудовые конфликты	-
13	Инновационные конфликты	-
14	Этнические и региональные конфликты	-
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов	-
16	Конструктивное разрешение конфликтов	-
17	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны	-
	Итого по дисциплине	4

Содержание лекционных занятий

Тема 1. Понятие конфликта

План:

1. Конфликтология.
2. Объект конфликта.
3. Предмет конфликта.
4. Конфликтная ситуация.
5. Виды конфликтов.

Тема 4. Методы исследования конфликтов

План:

1. Методологические принципы исследования конфликтов.
2. Системный подход к изучению конфликтов.
3. Универсальная понятийная схема описания конфликта.
4. Этапы анализа конфликтов.
5. Программа конфликтологического исследования.

Тема 5. Уровни проявления и типология конфликтов

План:

1. Проблема типологии конфликтов.
2. Классификация конфликтов в организации.

Тема 6. Причины возникновения конфликтов

План:

1. Непосредственные причины конфликтов.
2. Общие и частные причины.

Тема 10. Семейные и межличностные конфликты

План:

1. Типичные межличностные конфликты у супругов.
2. Конфликты во взаимодействии родителей и детей.
3. Психологическое консультирование конфликтных семей.

Тема 11. Конфликты в организациях и социально трудовой сфере

План:

1. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов.
2. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.
3. Основные причины трудовых конфликтов.
4. Классификация трудовых конфликтов.
5. Способы разрешения трудового конфликта.

Тема 15. Прогнозирование и профилактика конфликтов

План:

1. Прогнозирование и профилактика конфликтов.
2. Технология предупреждения конфликтов.
3. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
4. Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов.

Тема 16. Конструктивное разрешение конфликтов

План:

1. Формы и критерии завершения конфликтов.
2. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта.
3. Логика, стратегии и способы разрешения конфликта.
4. Переговорный процесс при межличностном конфликте.

Тема 17. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны

План:

1. Третья сторона в конфликте: понятие, статус, предпосылки участия и виды вмешательства.
2. Формы участия и степень властных полномочий третьей стороны в урегулировании конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.
3. Посредничество в урегулировании конфликтов: сущность, функции, этапы осуществления, критерии выбора посредника. Медиаторство в условиях современной России.

2.3. Тематический план практических (семинарских) занятий

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов
1	2	3
1	Понятие конфликта	-
2	Исторические тенденции изучения конфликта	2
3	Развитие конфликтологии как науки	2
4	Методы исследования конфликтов	-
5	Уровни проявления и типология конфликтов	-
6	Причины возникновения конфликтов	-
7	Функции социального конфликта	2
8	Динамическая модель конфликта	-
9	Структура социального конфликта	-
10	Семейные и межличностные конфликты	-
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере	-
12	Трудовые конфликты	-
13	Инновационные конфликты	-
14	Этнические и региональные конфликты	-
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов	-
16	Конструктивное разрешение конфликтов	-
17	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны	-
	Итого по дисциплине	6

Содержание практических (семинарских) занятий по темам Тема 2. Исторические тенденции изучения конфликта

План:

1. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии.
2. Теоретико-методологические основы конфликтологии.
3. Современные проблемы развития конфликтологии.

Ситуационные задачи

1. Между двумя сотрудниками возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них предлагает как можно быстрее внедрить технологию для увеличения продукции, второй считает, что нужно дать персоналу достаточно времени, чтобы освоить новую технологию. Является ли описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

2. Подчиненный допустил технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, и руководитель наложил на него штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

3. Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока он свое обещание не выполнил. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Тема 3. Развитие конфликтологии как науки

План:

1. Конфликтология как наука.
2. История конфликтологии.
3. Связь конфликтологии с другими науками.

Ситуационные задачи

1. Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

2. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Тема 7. Функции социального конфликта

План:

1. Конструктивные.
2. Деструктивные.

Ситуационные задачи

1. Сотрудница А высказывает претензии сотруднице Б по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в ее работе. Сотрудница Б принимает критику за унижение ее человеческого достоинства и обращается с жалобой к мастеру.

Варианты разрешения конфликта:

- а) Мастер вызвал к себе поочередно каждую из сотрудниц для беседы. Он предупредил сотрудницу А, что критика в адрес Б недопустима, а сотруднице Б он указал на низкое качество работы и потребовал изменить свое отношение к должностным обязанностям.

- б) Мастер пригласил к себе обеих сотрудниц и после небольшой беседы о недопустимости конфликтов в коллективе предложил сотруднице А принести свои извинения за некорректную критику в адрес своей коллеги и выразил надежду, что на этом конфликт исчерпан и больше не повторится.

- в) Мастер пригласил к себе обеих сотрудниц и, самокритично оценив свои упущения по контролю за качеством работы, указал сотруднице Б на то, что она плохо выполняет свою работу, сославшись при этом на конкретные факты. Сотрудницу А он попросил впредь вести себя более корректно во взаимодействии с коллегами.

- г) Мастер сделал все так, как в предыдущем пункте, только беседу с каждой из сотрудниц провел отдельно.

- д) Предложите другие варианты разрешения проблемы.

2. Сотрудница А высказывает претензии сотруднице Б по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в ее работе. Сотрудница Б принимает претензии за унижение ее человеческого достоинства и обращается с жалобой к мастеру. После принятия неадекватных мер сотрудница А обратилась с жалобой к начальнику цеха

Варианты разрешения конфликта:

- а) Начальник цеха вызвал к себе мастера и сотрудницу А и стал выяснять суть сложившейся ситуации. Затем, отправив сотрудницу А, он потребовал от мастера работать так, чтобы не было конфликтов в его подразделении.

- б) Начальник цеха вызвал к себе мастера и сотрудницу А и стал выяснять суть сложившейся ситуации. Затем, отправив сотрудницу А, он уточнил некоторые детали

происшедшего у мастера и обратил его внимание на упущения в работе с персоналом. После чего он потребовал от мастера изменить свое отношение к работе.

- в) Начальник цеха изучил и проанализировал сложившуюся ситуацию, используя при этом информацию о сотрудниках, втянутых в конфликт, полученную из различных источников. Затем он пригласил к себе мастера и попросил объяснить ситуацию. Мастер причину сложившейся ситуации объяснил сложным характером сотрудницы А. После этого начальник цеха предложил мастеру разрешить проблему и доложить ему.

- г) Начальник цеха изучил и проанализировал сложившуюся ситуацию, используя при этом информацию о сотрудниках, втянутых в конфликт, полученную из различных источников. Затем он пригласил к себе мастера и попросил объяснить ситуацию. Мастер причину сложившейся ситуации объяснил сложным характером сотрудницы А. После этого начальник цеха обратил внимание мастера на упущения в его работе с персоналом, которые выразились в том, что он плохо знает индивидуально-психологические особенности своих сотрудников и самоустранился от обязанностей по осуществлению контроля за качеством их работы, и потребовал с учетом высказанных замечаний разобраться в сложившейся ситуации, разрешить конфликт и доложить. При этом он дал некоторые советы по разрешению конфликта.

- д) Предложите другие варианты разрешения проблемы.

3. Оцените действия линейного руководителя в следующей ситуации* Линейный руководитель в работе с подчиненным сотрудником неоднократно обращал его внимание на грубые нарушения по ведению служебной документации. Сотрудник замечания руководителя принимал, но продолжал нарушать установленные требования. В очередной беседе руководитель предупредил сотрудника, что в случае новых нарушений он доложит вышестоящему руководству служебной запиской о переводе его на работу с меньшим объемом. Вскоре сотрудник снова нарушил установленные правила, и линейный руководитель изложил в служебной записке вышестоящему руководителю суть проблемы и предложил перевести сотрудника на работу с меньшим объемом. При этом линейный руководитель сотрудника не поставил в известность.

Тема 8. Динамическая модель конфликта

План:

1. Понятие этапа конфликта.
2. Конфликтная ситуация.
3. Понятие инцидента.
4. Эскалация конфликта: спиральная модель.
5. Баланс сил.
6. Послеконфликтная стадия.

Тема 9. Структура социального конфликта

План:

1. Сущность социального конфликта.
2. Политический конфликт.
3. Социальный конфликт.

Тема 12. Трудовые конфликты

План:

1. Трудовой конфликт: сущность, показатели, типы и социальная структура.
2. Причины трудовых конфликтов.
3. Разрешение трудового конфликта.

Тема 13. Инновационные конфликты

План:

1. Инновация как объект конфликта.
2. Стороны инновационного конфликта.
3. Типы инновационных конфликтов.

Ситуационная задача

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Тема 14. Этнические и региональные конфликты

План:

1. Причины этнических и региональных конфликтов.
2. Этнические конфликты.
3. Региональные конфликты.
4. Основы бесконфликтного общения с людьми различных национальностей, конфессий и социальных статусов.

Тема 15. Прогнозирование и профилактика конфликтов

План:

1. Понятие управление конфликтом.
2. Содержание управления конфликтом.
3. Оценка глубины конфликта.
4. Способы профилактики конфликтов в коллективе.

Ситуационная задача

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Тема 16. Конструктивное разрешение конфликтов

План:

1. Основные требования к профессиональной этике для работы в коллективе.
2. Формы и критерии завершения конфликтов.
3. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта.
4. Способы и стратегии разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.
5. Переговорный процесс при межличностном конфликте.

Тема 17. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны

План:

1. Третья сторона в конфликте: понятие, статус, предпосылки участия и виды вмешательства.
2. Формы участия и степень властных полномочий третьей стороны в урегулировании конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.
3. Посредничество в урегулировании конфликтов: сущность, функции, этапы осуществления, критерии выбора посредника. Медиаторство в условиях современной России.

Варианты тестовых заданий

Вариант 1

1. Что такое социальный конфликт?
 - а) неудовлетворенность социальных групп какими-либо аспектами жизнедеятельности;
 - б) представления социальных групп о том, что их интересы являются ущемленными;
 - в) процесс силового взаимодействия социальных групп по поводу противоположных интересов и ценностей.

2. Назовите основные функции конфликта:
 - а) скрывает основные проблемы;
 - б) выявляет работоспособность работников;
 - в) активизирует социальную жизнь;

3. В каком случае конфликт считается деструктивным?
 - а) когда зондирует общественное мнение;
 - б) когда сопровождается нарушением системы коммуникаций;
 - в) когда высвечивает нерешенные проблемы.

4. Конкретная материальная, социальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся оба оппонента, называется:
 - а) предмет конфликта;
 - б) объект конфликта;
 - в) причина конфликта.

5. Кого из участников конфликта относят к вторичным группам?
 - а) тех, чьи цели несовместимы, и они сталкиваются в преследовании своих целей в прямом противоборстве;
 - б) тех, кто имеет интерес в успешном разрешении конфликта;
 - в) тех, кто имеет свой интерес в исходе столкновения, но не стремится быть замешанным непосредственно.

6. Этапом развития конфликта НЕ является:
 - а) начало;
 - б) завершение;
 - в) военные действия

7. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта, называют:
 - а) инцидентом;
 - б) интересом;
 - в) позицией.

8. Латентная стадия конфликта связана с:
 - а) отсутствием открытых действий оппонентов друг против друга;
 - б) формированием и расцветом конфликта;
 - в) угасанием, преобразованием конфликта.

9. Какой этап НЕ является этапом исследования конфликта?
 - а) составление программы;
 - б) сбор первичной информации;
 - в) разрешение конфликта.

10. Какие индикаторы социальной напряженности в организации вы знаете?
а) нарушения дисциплины;
б) совместное времяпровождение вне работы;
в) четкое руководство.
11. Какой из тактических методов управления конфликтом является наименее эффективным?
а) компромиссный;
б) приспособляющийся;
в) сотрудничающий.
12. Назовите основные требования, предъявляемые к посреднику в переговорах:
а) наличие власти;
б) эмоциональность;
в) авторитетность.
13. Содержательный уровень переговоров предполагает:
а) организацию необходимых условий переговорного процесса;
б) управление эмоциями конфликтующих сторон;
в) работу по удовлетворению интересов сторон.
14. Какая категория интересов присутствует в любом переговорном процессе при решении конфликта?
а) общие;
б) разные;
в) противоположные.
15. Апатия может иногда сопровождаться состоянием расстройства поведения и снижения уровня способностей, называемым _____.
16. Аффективное состояние, характеризующееся отрицательным фоном, изменением мотивационной сферы, общей пассивностью поведения, называют _____.
17. Взаимоотношения, при которых в микрогруппах триадах между одними парами индивидов имеются конфликты, а между остальными - неодинаковые отношения, - называются _____.
18. Вид слушания, который характеризуется уточнениями, перефразированием, резюмированием - это слушание _____.

Вариант 2

1. Конфликт может иметь следующие функции:
а) деструктивные;
б) конструктивные;
в) оба ответа верны.
2. Признаком начала конфликта НЕ является:
а) первый участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику;
б) агрессивные действия первой стороны и пассивные второй;
в) второй участник осознает, что действия направлены против его интересов.

3. Признаком эскалации конфликта является:
- а) сужение когнитивной сферы;
 - б) уменьшение числа участников;
 - в) сужение границ конфликта.
4. Границы конфликта могут быть:
- а) пространственные;
 - б) человеческие;
 - в) моральные.
5. Какой этап НЕ является этапом исследования конфликта?
- а) определение выборки;
 - б) анализ и объяснение результатов;
 - в) разрешение конфликта.
6. Латентная стадия конфликта связана с:
- а) отсутствием открытых действий оппонентов друг против друга;
 - б) началом конфликта;
 - в) угасанием конфликта.
7. К причинам возникновения конфликтов можно отнести:
- а) объективные;
 - б) личностные;
 - в) оба ответа верны.
8. Конфликтная ситуация включает в себя:
- а) участников конфликта;
 - б) развитие конфликта;
 - в) оба ответа верны.
9. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения, называется:
- а) кризис;
 - б) внутриличностный конфликт;
 - в) фрустрация.
10. Способом управления конфликтами является:
- а) прогнозирование;
 - б) профилактика;
 - в) оба ответа верны.
11. Существуют следующие типы конфликтов:
- а) межэтнические;
 - б) политические;
 - в) оба ответа верны.
12. Основными стратегиями поведения в конфликте являются:
- а) избегание;
 - б) компромисс;
 - в) оба ответа верны.

13. Объектом конфликтологии являются:
а) способы предотвращения конфликтов;
б) конфликты в целом;
в) способы поведения людей в конфликте.

14. Отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо конфликтный фактор называется:
а) толерантность;
б) привыкание;
в) равнодушие.

15. Участниками конфликта являются:
а) оппоненты;
б) подстрекатели;
в) оба ответа верны.

16. Внешнее проявление тревожного поведения индивида в конкретной ситуации называют _____.

17. В основе любого конфликта лежит _____.

18. Вид слушания, характеризующийся невмешательством в разговор, носит название _____ слушания.

2.4. Тематический план для самостоятельной работы

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов
1	2	3
1	Понятие конфликта	4
2	Исторические тенденции изучения конфликта	4
3	Развитие конфликтологии как науки	4
4	Методы исследования конфликтов	4
5	Уровни проявления и типология конфликтов	4
6	Причины возникновения конфликтов	4
7	Функции социального конфликта	4
8	Динамическая модель конфликта	2
9	Структура социального конфликта	4
10	Семейные и межличностные конфликты	2
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере	4
12	Трудовые конфликты	4
13	Инновационные конфликты	4
14	Этнические и региональные конфликты	4
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов	2
16	Конструктивное разрешение конфликтов	2
17	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны	2
	Итого по дисциплине	58

Вопросы для самостоятельной работы

1. Структура конфликта, характеристика основных элементов конфликтного взаимодействия.
2. Общие и частные причины конфликтов.
3. Типология конфликтов.
4. Типы конфликтов в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые).
5. Классификация конфликтов по сфере проявления.
6. Классификация конфликтов по степени длительности и напряженности.
7. Конструктивные и деструктивные конфликты.
8. Реалистичные и нереалистичные конфликты.
9. Типы конфликтных ситуаций.
10. Основные формулы конфликта.
11. Понятие конфликтогенов и их классификация.
12. Динамика конфликта.
13. Понятие и специфика конфликтного поведения, сила участников конфликта.
14. Понятие и содержание управления конфликтами.
15. Основные технологии регулирования конфликта.
16. Алгоритм управления конфликтом.
17. Основные модели поведения личности в конфликте.
18. Характеристика основных стратегий поведения в конфликте.
19. Типы конфликтных личностей.

20. Переговоры как способ разрешения конфликта.

Перечень тем рефератов

1. Основные методы исследования конфликта
2. Основные фазы конфликта
3. Специфика применения основных способов сбора информации в конфликтологии
4. Принципы посредничества в разрешении конфликтов
5. Этнические, расовые и религиозные конфликты
- Объективное и субъективное в конфликте
- Основные принципы методики разрешения конфликтов
6. Особенности межличностных конфликтов
7. Причины межличностных конфликтов
8. Классификация межличностных конфликтов
9. Управление межличностными и групповыми конфликтами
10. Конфликты в организациях: источники, профилактика, управление и разрешение
11. Конфликты в больших группах.
12. Экспериментально-психологический подход к межгрупповым конфликтам.
13. Социологический подход к межгрупповым конфликтам
14. Типология социальных конфликтов
15. Политические конфликты
16. Межкультурные конфликты
17. Межнациональные конфликты
18. Технологии разрешения конфликтов
19. Переговоры в конфликтных ситуациях.
20. Особенности протекания политического конфликта в России
21. Искусство управления организационными конфликтами в Японии
22. Причины возникновения конфликтов в организации
23. Психологический анализ конфликта между руководителем и сотрудниками
24. Влияние стиля руководства на конфликтность организации.
25. Организационная культура как фактор предупреждения конфликтов в коллективе
26. Межнациональный конфликт и его особенности
27. Влияние задач руководителя на выбор стратегии поведения в конфликтной ситуации
28. Социальные предрассудки как источник конфликтов
29. Возможности руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов в организации
30. Психологические аспекты переговорного процесса
31. Предпринимательская культура, как фактор преодоления конфликтов между бизнесом и обществом
32. Гендерные различия в поведении во время конфликта
33. Влияние средств массовой информации на рост конфликтности в обществе
34. Социально-психологические причины роста конфликтности человека
35. Психологический анализ способов разрешения конфликтов
36. Психология социальных конфликтов
37. Возможности социально-психологического тренинга в решении организационного конфликта
38. Психологическая диагностика конфликтности в организации
39. Служба психологической помощи сотрудникам в организации
40. Переговорный процесс: специфика, организация.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста. Максимальная оценка – 20 баллов	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с историческими источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.	– круг, полнота использования исторических источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества исторических источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов.
5. Грамотность.	– отсутствие орфографических и

Максимальная оценка – 15 баллов.	синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.
----------------------------------	---

Распределение трудоемкости СРС при изучении дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к зачету	12
Проработка конспекта лекций	11
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	11
Проработка учебной литературы	13
Написание рефератов	11

3. Оценочные средства и методические рекомендации по проведению промежуточной аттестации

При проведении зачета по дисциплине «Управление конфликтами» может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура зачета по дисциплине «Управление конфликтами»

1. устный ответ на вопросы

Студенту на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 25 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

3. выполнение практических заданий

Практические задания выполняются в течение 30 минут. Бланки с задачами готовит и выдает преподаватель.

Устный ответ студента на зачете должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологических аспектах, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики, а также из личного опыта работы;
- осведомленность в важнейших современных проблемах управления конфликтами, знание классической и современной литературы.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- Владение профессиональной терминологией;
- Последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов

Уровень освоения компетенции	Формулировка требований к степени сформированности компетенций	Шкала оценивания
Компетенции сформированы в полном объеме	Владеет методами и приёмами бесконфликтного взаимодействия в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий членов коллектива. Обладает способами и стратегиями разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Зачтено
	Выстраивает бесконфликтное взаимодействие с людьми, толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива. Применяет современные стратегии и способы, в том числе в межкультурной среде, для разрешения конфликтных ситуаций. Проектирует межличностные, групповые и организационные коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций.	
	Имеет представление об основах	

	бесконфликтного общения в коллективе с людьми различных национальностей, культур, конфессий и социальных статусов Знает теорию конфликта и способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	
Компетенции не сформированы	Не соответствует критериям оценки удовлетворительно	Не зачтено

Рекомендации по проведению зачета

1. Студенты должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. По результатам зачета преподаватель обязан разъяснить студенту правила выставления отметки.
3. Преподаватель в ходе зачета проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенции.
4. Тестирование по дисциплине проводится либо в компьютерном классе, либо в аудитории на бланке с тестовыми заданиями.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие конфликта. Структура конфликта: субъект, участники, объект. Конфликтная ситуация и инцидент.
2. Функции конфликта (позитивные и негативные)
3. Проблема конфликта в социологической теории
4. Психологические теории агрессивности человека и общества
5. Характеристика основных стадий развития конфликта
6. Психологическое управление конфликтами
7. Психодиагностика конфликтности личности
8. Основные источники конфликтов между руководителем и подчиненными
9. Типология конфликтных личностей
10. Стиль руководства, как фактор возникновения конфликтов
11. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Сетка Томаса-Киллменна
12. Плюсы и минусы стратегии «компромисса»
13. Плюсы и минусы стратегии «избегания»
14. Плюсы и минусы стратегии «приспособления»
15. Плюсы и минусы стратегии «соперничества»
16. Плюсы и минусы стратегии «сотрудничества»
17. Разрешение конфликта: модели, стили, методы
18. Варианты конструктивного решения конфликта
19. Варианты деструктивного решения конфликта
20. Внутриличностный конфликт и способы его разрешения
21. Варианты предупреждения служебных конфликтов
22. Технология предупреждения конфликтов методом создания "социокритической массы" в коллективе.
23. Психология участников конфликта
24. Самоконтроль в конфликтной ситуации
25. Психологические методы разрешения конфликтной ситуации
26. Типы участия третьей стороны в разрешении конфликта
27. Функции посредника
28. Этапы деятельности посредника

29. Переговорный процесс.

Тестовые задания

0 вариант

1. В демократическом обществе конфликт в максимально цивилизованных формах является...

- А. Деструктивным явлением
- Б. Аномальным явлением
- В. Нормальным явлением
- Г. Случайным явлением

2. Представители какой парадигмы считают, что конфликт и борьба присущи человеку, как и всем животным?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

3. Представители какой парадигмы объясняют конфликты в обществе теорией напряженности, т.е. утверждают, что типичные черты современного урбанизированного общества влекут за собой возникновение напряжений у значительного числа людей и повышение конфликтности?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

4. Представители какой парадигмы утверждают, что конфликт неизбежен и совсем необязательно разрушителен?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

5. Представители какой парадигмы полагают, что конфликт является искажением, дисфункциональным процессом в социальных системах?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

6. Конфликт в переводе с латинского означает:

- а) соглашение;
- б) столкновение;**
- в) существование.

7. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается

в:

- а) психологии;
- б) социологии;**
- в) педагогике.

8. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

- а) конфликтными отношениями;

б) конфликтной ситуацией;

в) инцидентом.

9. Конфликт равен:

а) конфликтная ситуация + инцидент;

б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;

в) конфликтные отношения + инцидент.

10. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты

(исключите лишнее):

а) межличностные;

б) межгрупповые;

в) классовые;

г) межгосударственные;

д) межнациональные;

е) внутриличностные.

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

а) конфронтация;

б) соперничество;

в) конкуренция.

12. Основными моделями поведения личности в конфликте являются

(исключите лишнее):

а) конструктивная модель;

б) деструктивная;

в) конформистская;

г) неконформистская.

13. Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу:

а) ригидному;

б) сверхточному;

в) «бесконфликтному».

14. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

а) переговорный процесс;

б) сотрудничество;

в) компромисс.

15. Профессиональный посредник называется:

а) суггестором;

б) медиатором;

в) коллегой.

16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):

а) дизъюнктивный;

б) конъюнктивный;

в) субъективный;

г) смешанный.

17. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:

а) манипуляцией;

б) суггестией;

в) гипнозом.

18. К какой тактике относится прием «закрытая дверь»:

а) ультимативной тактике;

б) тактике выжимания уступок;

в) тактике лавирования.

19. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:

а) конфликтом;

б) конкуренцией;

в) соревнованием.

20. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:

а) конструктивными;

б) деструктивными;

в) реалистическими.

21. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:

а) К. Маркса и Ф. Энгельса;

б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;

в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;

г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта;

д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.

22. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:

а) Ч. Освуд;

б) В. Линкольн;

в) Л. Томпсон;

г) Р. Фишер;

д) Ш. и Г. Боуэр.

23. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

а) в 1972 г. в США;

б) в 1986 г. в Австралии;

в) в 1989 г. в Германии;

г) в 1985 г. Швейцарии;

д) в 1992 г. в России.

24. В России центр по разрешению конфликтов был создан:

а) в Москве в 1992 г.;

б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.;

в) в Сочи в 1995 г.;

г) во Владивостоке в 1993 г.;

д) в Твери в 1998 г.

25. Какой из приведенных методов относится к группе методов управлениями конфликтами:

а) социологический метод;

б) метод тестирования;

в) метод картографии;

г) метод наблюдения;

д) метод эксперимента.

Перечень практических заданий

Задача 1

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

Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Задача 2

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

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

Задача 3

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

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности.

Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 4

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

Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 5

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

Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Задача 6

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

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и, добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Конфликтология : учебник / ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Дополнительная литература

1. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

2. Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

3. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. : ил. табл. – Библиогр.: с 171-176. – ISBN 978-5-7782-3859-6: То же [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528> (дата обращения: 10.11.2020). (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Современные профессиональные базы данных

1. Профессиональная база данных по менеджменту [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

2. Профессиональная база данных по менеджменту [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Информационно-справочные системы

1. СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г.

Интернет-ресурсы

1. Научно-образовательный портал «Аналитика конфликта» <http://www.aconflict.ru>

2. Центр конфликтологии Института социологии РАН <http://conflictology.isras.ru>

3. Журнал «Политические исследования» <http://www.politstudies.ru>

4. Журнал «Мировая экономика и международные отношения» <http://www.politstudies.ru>

5. Научные статьи по конфликтологии <http://psychology.ru>

6. Практическая психология в России <http://conflictology.spb.ru>

7. Конфликтология <http://www.polittech.ru>

8. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – Режим доступа:

<http://biblioclub.ru>

9. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU/. – Режим доступа:
<https://www.elibrary.ru>

10. Информационно-образовательный портал АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт». – Режим доступа: <https://www.portal.mosi.ru>

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по дисциплине составляют:

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб. № 211.	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран.	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License), Kaspersky Endpoint Security (Лицензия №17E0-171117-092646-487-711, договор №Tr000171440 от 17.07.2017 г.).
Помещение для самостоятельной работы, 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб. № 302.	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: автоматизированные рабочие места, с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационную образовательную среду организации.	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 17.07.2017). Office Prosessional 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО).

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

– дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

– подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю, составить план-конспект своего выступления, продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью.

– своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо, прежде всего, обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;

- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной

литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные положения выступления.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать студентам следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект - это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню

(простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим студентом. Изучение студентами фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства. Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

Обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно-справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы;

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы студентов зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы студентов, индивидуальных особенностей студентов и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает студентам варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения студентами графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;

- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
- написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выполнения выпускных квалификационных работ и др.
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
- написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 33 лист 2
(количество листов прописью)
Ирина М. М.

Проректор по научной и образовательной
деятельности **АО «Восточный региональный
открытый университет»**
Ирина М. М. Иванова

