

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Гуманитарный институт

Кафедра теории, истории и философии культуры

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИГУМ


(подпись)

Е.В. Торопова

«02» марта 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
учебной дисциплины

Конфликтология

для направления подготовки 51.03.01 – Культурология,
направленность (профиль) «Управление в социокультурной сфере»

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела обеспечения
деятельности ИГУМ



Т.В. Евлаш

«3» марта 2019 г.

Разработал

Профессор кафедры ТИФК



А. Г. Некита

«21» февраля 2019 г.

Принято на заседании кафедры ТИФК

Протокол №6 от «21» февраля 2019 г.

Заведующий кафедрой ТИФК



С.А. Маленко

«21» февраля 2019 г.

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины: формирование компетенций обучающихся, связанных с пониманием основных теоретико-прикладных способов изучения конфликта как ключевого механизма социокультурной регуляции личностных, групповых и социальных противоречий, способствующих самостоятельному приобретению новых знаний, необходимых для успешной профессиональной адаптации в области организационно-управленческой деятельности в социокультурной сфере.

Задачи:

- a) знать существующие в современной науке теории конфликта;
- b) уметь раскрывать природу конфликта как специальной характеристики социального взаимодействия;
- c) получить целостное представление о конфликте как культурно-историческом феномене и возможностях его использования в социальной работе;
- d) познакомиться с типичными конфликтными ситуациями, а также спецификой протекания их в сфере профессиональной деятельности;
- e) приобрести первичные навыки анализа и толкования действий клиента с позиций теорий конфликта;
- f) владеть основными формами психотехнической работы по разрешению конфликта;
- g) воспитывать умение работать в коллективе.

2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, ОПОП направления 51.03.01 Культурология, направленность (профиль) «Управление в социокультурной сфере». Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в рамках освоения таких дисциплин, как «История», «История искусств и основы эстетики», «Мировая культура», «Основы проектной деятельности», «Теория культуры», «Социология и политология». Освоение учебной дисциплины может являться компетентностным ресурсом для изучения таких учебных дисциплин, как «Проектный практикум», «Основы деловой коммуникации», «Социокультурное проектирование».

3 Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Перечень компетенций, которые формируются в процессе освоения учебной дисциплины:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

ПК-2 Способен разрабатывать различные типы проектов в области культуры и искусства.

Результаты освоения учебной дисциплины представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты освоения учебной дисциплины

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)
--------------------------------	---

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Знать: основы гуманистической психологии, приемы практической психологии, структуру личности, суть процессов социализации и инкультурации, значение образования в современном мире;	Уметь: определять приоритеты собственного личностного и профессионального роста, выстраивать собственную образовательную траекторию развития;	Владеть: навыками самодиагностики, самообразования, самомотивации, планирования, тайм-менеджментом
ПК-2 Способен разрабатывать различные типы проектов в области культуры и искусства	Знать историю культуры и историю искусств, современное искусство, специфику современных культурных процессов.	Уметь разрабатывать проекты в области культуры и искусства с различными содержательными параметрами.	Владеть навыками обработки теоретического содержания дисциплин гуманитарного цикла, навыками соединения аналитической и практической деятельности в создании культурного продукта

4 Структура и содержание учебной дисциплины

4.1 Трудоемкость учебной дисциплины

4.1.1 Трудоемкость учебной дисциплины для очной формы обучения представлена в таблице 2, для заочной формы обучения - в таблице 3.

Таблица 2 - Трудоемкость учебной дисциплины для очной формы обучения

Части учебной дисциплины	Всего	Распределение по семестрам
		3 семестр
1. Трудоемкость учебной дисциплины (модуля) в зачетных единицах (ЗЕТ)	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
2. Контактная аудиторная работа в академических часах (АЧ)	54	54
3. Курсовая работа/курсовой проект (АЧ) <i>(при наличии)</i>	-	-
4. Внеаудиторная СРС в академических часах (АЧ)	54	54
5. Промежуточная аттестация - <i>зачет</i>	-	-

Таблица 3 - Трудоемкость учебной дисциплины для заочной формы обучения

Части учебной дисциплины	Всего	Распределение по семестрам
		3 семестр

1. Трудоемкость учебной дисциплины (модуля) в зачетных единицах (ЗЕТ)	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
2. Контактная аудиторная работа в академических часах (АЧ)	12	12
3. Курсовая работа/курсовой проект (АЧ) <i>(при наличии)</i>	-	-
4. Внеаудиторная СРС в академических часах (АЧ)	96	96
5. Промежуточная аттестация - зачет	-	-

4.2 Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина

Предмет конфликтологии, её структура и функции. Место и роль конфликтологии в системе общественных наук. Принципы исследования конфликтов: общенаучные и методологические. Соотношение эмпирического и теоретического в исследовании конфликтов. Логика процесса исследования конфликтов. Основные элементы системной концепции конфликтов. Универсальная понятийная схема описания конфликтов. Система показателей, критериев и индикаторов оценки конфликта. Основные этапы изучения конфликтов. Программа изучения конфликтного взаимодействия. Методы изучения конфликтов.

Тема 2. История конфликтологии.

Источники конфликтологических знаний. Этапы и основные направления развития конфликтологии. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока. Эволюция конфликтологических идей в античной философии. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения. Проблема конфликта в философии Нового времени. Проблема конфликта в классической немецкой философии. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии. Современные проблемы развития конфликтологии.

Тема 3. Теоретические основы конфликтологии

Конфликт как тип трудных ситуаций. Основные типы трудных ситуаций. Типы конфликтных личностей. Поведение человека в конфликтной ситуации. Выбор стратегии поведения в конфликте. Общая типология конфликтов. Классификация конфликтов на основе потребностей субъектов взаимодействия. Структура конфликта. Классификация причин конфликтов. Объективные и субъективные факторы возникновения конфликтов. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов. Динамика конфликта. Основные периоды и этапы динамики конфликта. Модели развития конфликтного взаимодействия.

Тема 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Внутриличностные конфликты. Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Основные типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Структура человеческой психики: фрустрация, стрессы, конфликты, кризисы. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.

Межличностные конфликты. Взаимодействие и взаимозависимость людей. Теория ролей. Социально-психологическая рефлексия. Структурная и социально-психологическая типология межличностного восприятия. Трансакционный анализ. Межличностная перцепция. Идентификация. Децентрация. Эмпатия.

Семейные конфликты. Семья и брак в историческом развитии. Взаимоотношение супругов в зависимости от различных типов семьи (патриархальный, авторитарный, демократический). Социальные функции семьи в обществе. Социально-психологические и ролевые различия супругов. Потребности, интересы, ценности и цели в супружеской жизни. Любовь, расчет и супружество. Природа супружеских конфликтов и их классификация. Формы проявления супружеских конфликтов. Возможные пути предотвращения и разрешения супружеских конфликтов. Семейные конфликты: причины возникновения,

динамика развития, классификация, функции и последствия. Отношения «родитель-ребенок» в неблагополучных и неполных семьях. Девиантное поведение и насилие в семье. Основные способы урегулирования семейных конфликтов.

Конфликты в структуре организаций. Виды конфликтов в организации. Объективные и субъективные причины их возникновения. Основные способы предупреждения, разрешения и управления социальными конфликтами в организации. Функции и последствия конфликта в организации.

Конфликты между социальными группами. Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация. Основные способы разрешения групповых конфликтов. Функции внутригруппового конфликта. Последствия конфликта в группе.

Политические и межгосударственные конфликты. Причины возникновения и типология политических конфликтов. Горизонтальные и вертикальные политические конфликты. Статусно-ролевые и режимные конфликты. Способы проявления политических конфликтов. Проблемы достижения социально-политического согласия в обществе. Урегулирование и разрешение политических конфликтов. Управление конфликтами в обществе.

Тема 5. Предупреждение и разрешение конфликтных взаимоотношений

Понятие и сущность профилактики и предупреждения конфликтов. Предпосылки предупреждения конфликтов. Технологии предупреждения конфликта. Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта. Стресс и предупреждение конфликта. Способы и приёмы влияния на оппонента в целях предупреждения конфликта. Понятие управления и разрешения конфликта. Управление конструктивными и деструктивными конфликтами. Основное содержание управления конфликтами: процессы, методы и способы стимулирования, регулирования и разрешения конфликта. Динамика конфликта и способы управления им. Стимулирование конфликта, его формы и средства. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные. Этапы регулирования конфликта. Основные стратегии и тактики воздействия на оппонента в конфликте. Предпосылки, формы и способы разрешения конфликтов. Алгоритмы деятельности современного руководителя по управлению конфликтами. Факторы принятия конструктивных решений в процессе завершения конфликта. Переговорный процесс, его функции и основное содержание. Виды переговорного процесса. Динамика переговорного процесса. Технологии общения в переговорном процессе. Особенности ведения переговоров. Подготовка к переговорам. Ведение переговоров. Анализ переговоров.

4.3 Трудоемкость разделов учебной дисциплины и контактной работы

Таблица 4 - Трудоемкость разделов учебной дисциплины

№	Наименование разделов (тем) учебной дисциплины (модуля), УЭМ, наличие КП/КР	Контактная работа (в АЧ)				Внеауд. СРС (в АЧ)	Формы текущего контроля
		Аудиторная			В т.ч. СРС		
		ЛЕК	ПЗ	ЛР			
1	Тема 1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина	7	3		1	10	Деловая игра
2	Тема 2. История конфликтологии	7	3		2	11	Доклад-презентация
3	Тема 3. Теоретические основы конфликтологии	7	4		2	11	Деловая игра
4	Тема 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	7	4		2	11	Круглый стол
5	Тема 5. Предупреждение и разрешение конфликтных взаимоотношений	8	4		2	11	Деловая игра

	<i>Промежуточная аттестация</i>	<i>зачет</i>					
	ИТОГО	36	18		9	54	

4.4 Лабораторные работы и курсовые работы/курсовые проекты

4.4.1 Перечень тем лабораторных работ:

Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом.

4.4.2 Примерные темы курсовых работ/курсовых проектов:

Курсовые работы/курсовые проекты не предусмотрены учебным планом.

5 Методические рекомендации по организации освоения учебной дисциплины

Таблица 5 - Методические рекомендации по организации лекций

№	Темы лекционных занятий (форма проведения)	Трудоем- кость в АЧ
1.	Тема 1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина (информационная лекция)	7
2.	Тема 2. История конфликтологии (лекция-презентация)	7
3.	Тема 3. Теоретические основы конфликтологии (информационная лекция)	7
4.	Тема 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия (проблемная лекция)	7
5.	Тема 5. Предупреждение и разрешение конфликтных взаимоотношений (проблемная лекция)	8
	ИТОГО	36

Таблица 6 - Методические рекомендации по организации практических занятий

№	Темы практических занятий (форма проведения)	Трудоем- кость в АЧ
1.	Тема 1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина (проблемный семинар)	3
2.	Тема 2. История конфликтологии (работа в группе)	3
3.	Тема 3. Теоретические основы конфликтологии (работа в группе)	4
4.	Тема 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия (работа в группе)	4
5.	Тема 5. Предупреждение и разрешение конфликтных взаимоотношений (проблемный семинар)	4
	ИТОГО	18

Рекомендации к проведению практических занятий.

1) Проблемный семинар

а) Тема семинара: «Конфликтология как наука и учебная дисциплина»

Вопросы для обсуждения:

- 1). Когда возникла конфликтология как относительно самостоятельная теория?
- 2). Какое название получила конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии?
- 3). Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано?
- 4). Дайте определение предмета конфликтологии.
- 5). Назовите социально-исторические и теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.
- 6). Перечислите методы конфликтологии.
- 7). Перечислите основные принципы исследования конфликтов.

б) Тема семинара: «Предупреждение и разрешение конфликтных взаимоотношений»

Вопросы для обсуждения:

1. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?
2. Перечислите этапы регулирования конфликта.
3. Перечислите важнейшие технологии регулирования конфликта.
4. Что следует понимать под разрешением конфликта?
5. Перечислите предпосылки разрешения конфликта.
6. Перечислите принципы управления конфликтами.
7. Дайте определение управления и управленческого конфликта.
8. Перечислите управленческие конфликты, различающиеся по субъектам конфликтного взаимодействия и назовите их причины.
9. Перечислите управленческие конфликты, различающиеся по функциям управления и назовите их причины.

2) работа в группе

а) Тема семинара: «История конфликтологии»

Примерные темы для обсуждения:

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.
4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
6. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии.
7. Современные проблемы развития конфликтологии.

б) Тема семинара: Теоретические основы конфликтологии

Примерные темы для обсуждения:

1. можно ли конфликт исследовать как универсальный случай?
2. каковы принципы анализа развития конфликтов с точки зрения формальной структуры противоборствующих сторон?
3. может ли конфликт являться катализатором формирования организационной культуры?

в) Тема семинара: Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Примерные темы для обсуждения:

1. Могут ли потребности, интересы, ценности и мотивы поведения стать причинами конфликта?
2. Как причины и источники внутриличностных конфликтов влияют на формы их проявления?
3. Какова природа супружеских конфликтов?
4. Как причины возникновения семейных конфликтов влияют на динамику их развития? Возможно ли общество без конфликтов между социальными группами?
5. Как причины и источники политических и межгосударственных конфликтов влияют на динамику развития социальных групп?

6 Фонд оценочных средств учебной дисциплины

Фонд оценочных средств представлен в Приложении А.

7 Условия освоения учебной дисциплины

7.1 Учебно-методическое обеспечение

Учебно-методического обеспечение учебной дисциплины представлено в Приложении Б.

7.2 Материально-техническое обеспечение

Таблица 7 - Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

№	Требование к материально-техническому обеспечению	Наличие материально-технического оборудования и программного обеспечения
1.	Наличие учебной аудитории	Учебная мебель, доска
2.	Мультимедийное оборудование	1 компьютер, проектор, экран, выход в интернет
3.	Программное обеспечение	Microsoft Windows XP Professional. Лицензия «Open License» № 45257130; Microsoft Office 2007. Лицензия «Open License» № 47742190.
4.	Интернет-платформа, которая может использоваться для проведения промежуточной аттестации	Система дистанционного обучения НовГУ: http://do.novsu.ru

Приложение А
(обязательное)
Фонд оценочных средств
учебной дисциплины «Конфликтология»

1 Структура фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств состоит из двух частей:

а) открытая часть - общая информация об оценочных средствах (название оценочных средств, проверяемые компетенции, баллы, количество вариантов заданий, методические рекомендации для применения оценочных средств и пр.), которая представлена в данном документе, а также те вопросы и задания, которые могут быть доступны для обучающегося;

б) закрытая часть - фонд вопросов и заданий, которая не может быть заранее доступна для обучающихся (вопросы к контрольной работе, коллоквиуму и пр.) и которая хранится на кафедре.

2 Перечень оценочных средств текущего контроля и форм промежуточной аттестации

Таблица А.1 - Перечень оценочных средств

№	Оценочные средства для текущего контроля	Разделы (темы) учебной дисциплины	Баллы	Проверяемые компетенции
1.	Деловая игра	Тема 1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина	30	УК-6, ПК-2
2.	Доклад-презентация	Тема 2. История конфликтологии	30	
3.	Деловая игра	Тема 3. Теоретические основы конфликтологии	30	
4.	Круглый стол	Тема 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	30	
5.	Деловая игра	Тема 5. Предупреждение и разрешение конфликтных взаимоотношений	30	
<i>Промежуточная аттестация</i>				
	зачет			
	ИТОГО		150	

3 Рекомендации к использованию оценочных средств

Таблица А.2 - Деловая игра

Критерии оценки	Количество вариантов заданий
Продemonстрировал коммуникативные навыки	3 варианта
Проявил знание особенностей разрешения конфликтных ситуаций	
Грамотно и профессионально аргументировал свою позицию с опорой на учебную и научную литературу	
Использовал конфликтологические принципы для разработки моделей управленческих решений	
Проявил дипломатические навыки	

а) Деловая игра № 1 «Жалоба»

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

Игровая ситуация. Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников.

Генеральный директор фирмы назначает рабочую группу для изучения жалобы и выработки предложений для принятия решения. Состав рабочей группы: менеджер по кадрам – руководитель; специалист по связям с общественностью; юрист фирмы.

Порядок проведения игры

Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение деловой игры. Им сообщают тему и цель занятия, а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию.

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

В ходе игры

1. Учебная группа разбивается на три команды.

Первая команда – руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы (состав смотри в пункте «Игровая ситуация»).

Третья команда – эксперты (3–5 человек).

Время на распределение ролей – 5 минут.

Примечание. Состав команд может быть определен по желанию студентов.

2. Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда). Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Время на подготовку – 15 минут.

3. Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.

Игровой сценарий. «Генеральный директор» открывает служебное совещание, объявляя его тему, и предоставляет слово для доклада «старшему рабочей группы» по изучению жалобы и выработке предложений для принятия решения (регламент доклада может быть ограничен 10 минутами). После доклада руководящий состав задает вопросы членам рабочей группы (время на вопросы и ответы может быть установлено в пределах 15–20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения «заместителя генерального директора по связям с общественностью» и «финансового директора» (на выслушивание мнений может быть выделено 5 минут).

Решение на основе обсуждения принимает «генеральный директор».

Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выступают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии (на оценку экспертов может быть отведено 15–20 минут).

4. Подведение преподавателем итогов игры.

б) Деловая игра № 2 «Фрустрирующие ситуации».

Цель игры. Закрепление у студентов навыков выявления конфликтных ситуаций в процессе социального взаимодействия в нестандартных жизненных ситуациях, развитие навыков и умений эффективного общения в сложных ситуациях.

Порядок проведения игры. Обучаемым выдаются рисунки, на которых изображены два человека. То, что говорит первый человек, написано в квадрате слева. Обучаемые должны записать свои варианты ответа за другого человека. Затем преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

В конце занятия студентам можно дать психокоррекционные упражнения для самостоятельной отработки (упражнение 1 взято из кн.: Психологическая помощь и консультирование в практической психологии, 1999, с. 278).

Упражнение 1.

Умение реагировать на хамство, сохраняя при этом чувство собственного достоинства, можно тренировать во время поездок в общественном транспорте, в магазине, на рынках и в других общественных местах. Заставьте себя молчать, когда вас задевают в мелком конфликте, например в трамвайной ссоре. Научитесь отвлекаться от таких «сцен» приятными воспоминаниями или наблюдением за пейзажем и т. п. Вскоре вы почувствуете преимущество такого поведения – вы избежите конфликта и сохраните честь и достоинство.

Упражнение 2.

Вспомните конфликтные ситуации на улице, в общественном транспорте, в учреждениях сферы обслуживания и т. п., свидетелями которых вы были, и проанализируйте их, ответив на следующие вопросы:

1. По какой формуле шло развитие конфликта?
2. Кто был инициатором конфликта и какой конфликтоген он применил первым?
3. Как ответил на конфликтоген второй участник конфликта?
4. Можно ли было избежать этого конфликта и каким образом?

в) Деловая игра № 3 «Переговоры»

Цель занятия. Отработка навыков делового общения в переговорах; урегулирование конфликта; достижение соглашения.

Роли для участия в игре:

1. Специалисты, ведущие переговоры, не менее трех человек. Обычно это лица, облеченные властью, полномочиями и доверием той стороны, которую они представляют. Кроме того, они должны быть людьми, принимающими решения, в том числе и в изменившихся обстоятельствах.
2. Группа экспертов, их задача – дать оценочную экспозицию конфликта. Экспертные решения и оценки должны носить предметный характер. Оценивая решения, принятые в процессе переговоров, эксперты должны подсчитать конкретные убытки и потери и выявить ошибки и их негативные последствия, предложить варианты действий. (Не менее трех человек.)
3. Группа аналитиков, их задача – осуществить прогнозирование на перспективу, проанализировать предлагаемые экспертами и переговорщиками решения с точки зрения их эффективности, появления потенциальных проблем. (Не менее трех человек.)

1 этап. Подготовка

- Создание игровых команд: специалисты по переговорам – по три человека от каждой из сторон; эксперты, аналитики.
- Описание сложившейся ситуации, конфликта между сторонами. Примечание. Ситуацию можно предложить из реальной практики или дать слушателям возможность придумать ее самим.
- Создать документ – ПАКЕТ ПРЕДЛОЖЕНИЙ. В него входит несколько статей. Одна из них – описание конфликта в терминах, принятых обеими сторонами. Это уже первый шаг к будущей договоренности. Далее описываются взаимные претензии. Список претензий должен быть достаточным для выражения собственной позиции, аргументированным и не чрезмерным. Пакет предложений включает в себя:

1. Преамбула – в ней оговариваются цели, интерес и отношение к спорному положению.

2. Детализация преамбулы в формулировке собственной позиции по всем аспектам спорного положения.

3. Претензии к партнерам. Необходимо выделить принципиальные претензии и второстепенные. Первые описываются в категорических выражениях, а вторые по типу: «к тому же...», «следует добавить, что...» и т. п.

4. Экспертные оценки, характеризующие те или иные положения.

Группы экспертов и аналитиков готовят встречные предложения, описывая их значимость, эффективность и прогнозируя возможные последствия.

Примечание. Группе экспертов можно предложить вместо разработки новых предложений выработать систему оценки результатов деятельности специалистов по переговорам и аналитиков, принимаемых решений, выбираемых стратегии и тактики.

II этап. Регламент

Регламент должен определять: место, время, характер и упорядоченность переговоров. Регламент состоит из следующих частей.

1. Преамбула регламента – констатация общей цели переговоров, их характера, содержания и оснований. Цели переговоров должны определяться взаимным соглашением.

2. Формулирование характера переговоров связано с ориентацией на взаимосогласование, рассмотрение претензий, разбор конфликта, двусторонние или многосторонние переговоры, обращение к третьим лицам, предварительные раунды консультаций и т. п.

3. Соглашение относительно участников переговорного процесса, их полномочий, представительности.

4. Формулирование санкций, которые определяются как меры наказания, следующие за нарушение регламента.

5. Диспозиция – согласование места и времени проведения самих переговоров, консультаций, встреч посредников и пр.

Примечание. Выработка той или иной формулы регламента проводится на закрытых совещаниях каждой команды. Эксперты и аналитики могут вносить свои предложения каждой из сторон. Кроме того, проводятся предварительные раунды консультаций команд.

По итогам II этапа принимается согласованный регламент.

III этап. Решения

Началом данного этапа служит принятие взаимосогласованного пакета предложений. Реализация данного этапа будет продуктивной, если предыдущие этапы дали соответственно конструктивные результаты. Решение выражается в намерении обеих сторон действовать в направлении формулирования общих соглашений.

IV этап. Соглашения

Это последний этап переговоров. Он предполагает, что участники игры совершают несколько последовательных шагов:

1. Формулирование достигнутых договоренностей в виде соглашений.

2. Формулирование заключительного протокола.

Выработка СОГЛАШЕНИЯ и ПРОТОКОЛА тоже предполагает свою тактику, маневры, уступки и твердость позиции.

Заключительные документы переговоров оформляются в виде соответствующих соглашений:

ДОГОВОР – правовой акт, который устанавливает права и обязанности договаривающихся сторон. Договор формулируется (в зависимости от содержания переговорного процесса) как экономический, дипломатический, коммерческий, военный и т. п.

Это может быть договор о гарантиях, договор о дружбе и сотрудничестве, договор о взаимной помощи, о нейтралитете, о разделении сфер влияния.

ПАКТ – договор, имеющий в своем названии указание на содержание договора.

КОНВЕНЦИЯ – договор по отдельному вопросу.

СОГЛАШЕНИЕ – договор по вопросу сравнительно небольшого значения или временного характера, заключаемый на непродолжительный срок.

ПРОТОКОЛ – фиксация в кратко изложенном соглашении договоренности по определенному вопросу. Протокол может также служить пояснением к той или иной статье основного договора.

ПРОТОКОЛ О НАМЕРЕНИЯХ – соглашение сторон, не носящее юридического характера. Его статус – лишь прояснить и в определенной степени согласовать намерения сторон на основе установления в процессе переговоров общих интересов.

ДЕКЛАРАЦИЯ И МЕМОРАНДУМ – торжественные заявления сторон о том, что они будут придерживаться одинаковой линии поведения по спорному вопросу.

ДЖЕНТЛЬМЕНСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ – договор, заключаемый в устной форме между договаривающимися сторонами.

Примечание. Участники переговоров принимают тот вид соглашения, который адекватен обсуждаемой ситуации. По итогам игры проводится оценка принятых соглашений со стороны экспертов, а затем в коллективной дискуссии анализируются сами переговоры, достижения и потери участников, просчеты и ошибки, которые допущены из-за неэффективной подготовки к переговорам. Организатор игры подводит итоги, резюмируя все позитивное и конструктивное.

Примерный текст договора между организацией (фирма-поставщик, банк и др.) и клиентом

ДОГОВОР №

на осуществление расчетно-кассового обслуживания

(на поставку_____ и т. п.)

Заказчик_____ Исполнитель_____

Место заключения договора_____ Дата_____

Полное и точное наименование сторон_____

Структурные компоненты договора:

1. Предмет договора.

Клиент хранит свои денежные средства на счете, открытом для него Банком.

Банк обязуется осуществлять расчетно-кассовое обслуживание Клиента.

2. Условия договора.

3. Обязанности сторон:

Банк обязуется_____ Клиент обязуется_____

4. Срок действия договора, порядок его изменения и расторжения:

4.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания. Срок действия – 5 лет (3 года; не ограничивается).

4.2. Изменения и дополнения производятся по соглашению сторон.

4.3. Каждая из сторон вправе расторгнуть договор, предупредив об этом другую сторону за один месяц.

5. Другие условия (о почтово-телеграфных расходах, о комиссионных расходах, как и где решаются споры и возникшие разногласия_____ и т. д.).

6. Особые условия.

7. Юридические адреса сторон:

Клиент_____ Банк_____

8. Подписи сторон.

Таблица А.3 - Доклад-презентация

Критерии оценки	Количество вариантов заданий
Логичная структура доклада, наличие выводов	7 вариантов
Анализ темы с учетом межкультурного разнообразия общества	
Самостоятельность, оригинальность при подготовке доклада	
Использование культурологических знаний, фактов, теорий	

Примерные темы докладов:

- 1). Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
- 2). Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
- 3). Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.
- 4). Проблема конфликта в философии Нового времени.
- 5). Проблема конфликта в классической немецкой философии.
- 6). Особенности развития теории конфликта в марксистской философии.
- 7). Современные проблемы развития конфликтологии.

Таблица А.4 – Круглый стол

Критерии оценки	Количество вопросов
Полнота и развернутость выступления	4 вопроса
Обсуждение проблемы и обоснование своей позиции	
Использование историко-культурологической терминологии, концепций, теорий при решении социально значимых и профессиональных проблем	
Демонстрация навыков использования историко-культурологической методологии в решении социокультурных задач	
Наличие обобщений и анализа информации историко-культурологического и антропологического характера	

Студентам предлагается подготовиться и аргументированно обосновать свою точку зрения на ряд ключевых для истории конфликтологии проблем.

Список проблем для дискуссии:

1. Какие факторы лежали в основе эволюции конфликтологических взглядов в истории философии?
2. Могла ли конфликтология возникнуть до XX века? (Ответ обоснуйте.)
3. Возможна ли дифференциация конфликтологии по отраслям? (Ответ обоснуйте.)
4. Что такое «социология конфликта» и «психология конфликта»? Какова их взаимосвязь?

Все материалы для проведения промежуточного контроля хранятся на кафедре.

Приложение Б
(обязательное)
**Карта учебно-методического обеспечения
учебной дисциплины «Конфликтология»**

Таблица Б.1 – Основная литература*

Библиографическое описание издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Печатные источники		
Зеленков М. Ю. Конфликтология : учебник : для вузов / М. Ю. Зеленков. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015. - 323, [1] с.	10	нет
Лукин Ю.Ф. Конфликтология. Управление конфликтами : (Management of the conflicts) : учеб. для вузов / Помор. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - М. : Трикта: Академический проект, 2007. - 798, [2] с.	13	нет
Конфликтология : учеб. для вузов / Под ред. В.П. Ратникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2008. - 511, [1] с.	7	нет
Козырев Г.И. Введение в конфликтологию : учеб. пособие для вузов / Ин-т междунар. права и экономики им. А.С. Грибоедова. - М. : Владос, 2001. - 174 с.	6	нет
Конфликтология : метод. указания для практ. занятий и самостоят. работы / сост. С. В. Мясникова ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2009. - 131, [1] с.	5	нет
Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии : учеб. пособие для вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2009. - 378, [2] с.	5	нет
Психология управления : практикум : учеб. пособие для вузов / Под ред. Н.Д. Твороговой. - М. : ГЭОТАР-МЕД, 2001. - 367 с.	5	нет
Творогова Н. Д. Психология управления : Лекции : учеб. пособие для вузов. - М. : ГЭОТАР-МЕД, 2001. - 383 с.	6	нет
Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : учеб. пособие для вузов. - СПб. : Питер, 2005. - 288 с.	12	нет
Вересов Н. Н. Формула противостояния, или Как устранить конфликт в коллективе : кн. для рук. : учеб.-метод. пособие / Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Московский психолого-социальный ин-т : Флинта, 2003.	10	нет
Электронные ресурсы		
Козырев Г. И. Введение в конфликтологию [Электронная версия]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. М. : Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2001. – 176 с. – Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/364		
Единое окно доступа к образовательным ресурсам.	http://www.humanities.edu.ru	
Федеральный образовательный портал . Научно-образовательный портал Высшей школы экономики	http://ecsocman.hse.ru/	
Электронная энциклопедия	http://ru.wikipedia.org/wiki	
Конфликтология	http://conflictology.narod.ru	
Педагогическая библиотека	http://www.pedlib.ru	

*См. требования п. 4.3.3 ФГОС 3++ (как правило, при использовании в образовательном процессе печатных изданий)

библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра на каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль)).

Таблица Б.2 – Дополнительная литература

Библиографическое описание издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Печатные источники		
Носкова О.Г. Психология труда : учеб. пособие для вузов / Под ред. Е.А. Климova. - 4-е изд., стер. - М. : Академия, 2008. - 382,[2]с.	5	
Горбунова М.Ю. Социальная психология. - М. : Владос-Пресс, 2006. - 222,[2]с. - (Краткий курс лекций для вузов).	10	
Петрусинский В.В. Искусство общения в играх. - М. : Владос, 2007. - 157,[1]с.	6	
Букреев В.И. Человек агрессивный. (Истоки международного терроризма) : учеб. пособие / Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. : Флинта: Московский психолого-социальный ин-т, 2007. - 334,[2]с.	5	
Чернышев Я.А. Психология управления в инновационной среде : учеб.-метод. комплекс / Федер. агентство по образованию, Ульянов. гос. ун-т. - Ульяновск, 2006. - 73,[1]с.	10	
Конфликтология : учеб. пособие для вузов / Отв. ред.: М. Хазизянци, Г. Нерсесов. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 315с.	5	
Шикун А.Ф. Управленческая психология : учеб. пособие для сред. проф. образования. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект-Пресс, 2005. - 335,[1]с.	5	
Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления : учеб. для сред. проф. образования. - 5-е изд. - Ростов н/Д : Феникс, 2006. - 407с.	13	
Андреев В.И. Конкурентология : учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / Казан. гос. ун-т и др. - Казань : Центр инновационных технологий, 2004. - 467,[1]с.	5	
Электронные ресурсы		
Словари	http://slovari.yandex.ru	

Зав. кафедрой ТИФК _____ Маленко С.А.

подпись

И.О. Фамилия

« _____ » _____ 20__ г.

[illegible]