


Религиозная организация –
духовная образовательная организация высшего образования
«Саратовская православная духовная семинария
Саратовской Епархии Русской Православной Церкви»



УТВЕРЖДАЮ


свят. Антоний Давиденко
проректор по учебной работе

" 15 " июня 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Конфликтология и методики разрешения конфликтов

Направление подготовки
Подготовка служителей и религиозного персонала религиозных организаций

Профиль подготовки
Социальное учение Русской Православной Церкви

Уровень образования
Магистратура

Форма обучения
очная

Год начала подготовки по ООП – 2022

Саратов,
2022 год

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины *«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»* является формирование знаний о структуре конфликта, стадиях развития общины на приходе и роли конфликтов в этом развитии, знакомство с современными технологиями урегулирования конфликтов в обществе с проекцией на церковно-приходскую среду, овладение методами и технологиями анализа религиозных конфликтов межличностного характера, прогнозирования, управления и разрешения конфликтных процессов на православных приходах. Также целью дисциплины является формирование знаний о религиозном конфликте, выявление особенностей возникновения религиозных конфликтов на приходах, их протекании и урегулировании.

В 2008 г. Освященным Архиерейским Собором Русской Православной Церкви был принят документ «Основы социальной концепции Русской Православной Церкви» в п.5.2 которого указано, что «Церковь, по заповеди Божией, имеет своей задачей проявлять заботу о единстве своих чад, о мире и согласии в обществе, о вовлечении всех его членов в общий созидательный труд. Церковь призвана проповедовать и созидать мир со всем внешним для нее обществом: *«Если возможно с вашей стороны, будьте в мире со всеми людьми»* (Рим. 12. 18); *«Старайтесь иметь мир со всеми»* (Евр. 12. 14). Но еще более важным для нее является внутреннее единство в вере и любви: *«Умоляю вас, братия, именем Господа нашего Иисуса Христа, чтобы... не было между вами разделений, но чтобы вы соединены были в одном духе»* (1 Кор. 1. 10). Единство Церкви как таинственного тела Христова (Еф. 1. 23), от неповрежденного бытия которого зависит вечное спасение человека, является для нее наивысшей ценностью. Святой Игнатий Богоносец, обращаясь к членам Церкви Христовой, пишет: «Все вы составляйте из себя как бы один храм Божий, как бы один жертвенник, как бы одного Иисуса». Высокая роль Церкви в урегулировании конфликтов связана с тем, что люди утратили видение путей к миру и навыки миротворчества. В церковно-приходской среде существуют конфликты, с которыми сталкиваются священнослужители, прихожане и в целом приход, поэтому пастырь и приходскому специалисту необходимы знания, умения и владения, направленные на диагностику конфликтов, определение их типов, а главное навыки разрешения конфликтов на православных приходах.

Настоящая дисциплина изучается на 2 курсе и предполагает решение следующих типов задач профессиональной деятельности выпускника: **научно-исследовательского и социально-практического.**

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина *«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»* (Б1.О.08) является дисциплиной обязательной части Блока 1. «Дисциплины (модули)» основной образовательной программы по

направлению подготовки – «Подготовка служителей и религиозного персонала религиозной организации» (Профиль «Социальное учение Русской Православной Церкви») и изучается на протяжении 3 семестра 2 курса.

Для освоения дисциплины, обучающиеся используют знания, умения, владения, сформированные в процессе изучения следующей дисциплины ООП: *«Психология межличностного общения»*.

Дисциплина *«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»* имеет содержательную связь с параллельно и позже изучаемыми дисциплинами: *«Социальное проектирование»*; *«Церковное и светское право»*; *«Миссия Церкви в СМИ и соцсетях»*; *«Основы социальной работы и церковного душепопечения на приходе»*; *«Аддиктология и способы коррекции зависимого поведения»*.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине определены следующими компетенциями, индикаторами и дескрипторами:

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине: знания, умения, владения
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен при решении профессиональных задач теолога организовать работу коллектива и руководить ею, вырабатывая единую стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Разрабатывает единую стратегию работы коллектива для достижения поставленной цели	Знать: особенности поведения участников конфликта в церковной жизни, основные стратегии работы на приходе в процессе урегулирования конфликтов Уметь: определять истинные причины конфликтов на приходе, определять типологию конфликтов, возникающих в церковной среде Владеть: современными технологиями урегулирования конфликтов на приходе, навыками работы на приходе при реализации поставленных целей
		УК-3.2 Выстраивает межличностные отношения в коллективе при решении профессиональных	Знать: закономерности развития межличностных отношений в церковно-приходской жизни Уметь: использовать конфликтологические знания для эффективной работы на приходе

		задач теолога	Владеть: навыками эффективной коммуникации на приходе
		УК-3.3 Осуществляет руководство работой коллектива в процессе решения профессиональных задач теолога	Знать: технологии групповой работы в процессе решения поставленных задач Уметь: определять тактики работы с конфликтами прихода, определять причины конфликтов в церковно-приходской среде, выявлять типы конфликтных личностей в церковно-приходской среде Владеть: навыками решения межличностных конфликтов в приходской среде.
	ПК-1 Способен решать задачи теолога в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью	ПК-1.1 Анализирует состояние общества с целью выявления социальных проблем	Знать: типологии конфликтов в современном обществе Уметь: выявлять причины конфликтов в церковно-приходской среде Владеть: навыками диагностики конфликтов для понимания уровня конфликтности как в обществе, так и на приходе
		ПК-1.2 Предлагает оптимальные решения выявленных социальных проблем с учетом теологических знаний	Знать: методы работы по выявлению социальных проблем, приводящих к религиозным конфликтам Уметь: определять симптомы проблем, определять причины конфликтов и предлагать их решение на приходах Владеть: навыками конфликтологического анализа социальных проблем, влияющих на уровень конфликтности как в обществе, так и на приходе

		<p>ПК-1.3 Самостоятельно и в коллективе решает поставленные задачи в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью</p>	<p>Знать: технологии самодиагностики для работы на приходе при взаимодействии с различными группами людей Уметь: решать конфликты в сфере профессиональной деятельности и управлять эмоциями, контролировать эмоциональное состояние для эффективной работы на приходе Владеть: навыками работы с эмоциями своими, чужими для работы с конфликтами на приходе</p>
--	--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Формы учебной работы, включая контактную работу и самостоятельную работу обучающихся и их трудоемкость (в акад. часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
				Занятия лекцион- ного типа	Занятия семинарс- кого типа	Самостоя- тельная работа	Всего	
Модуль 1. Конфликтология как наука. Аналитическая рамка конфликта								
1.	Понятие конфликта. Причины его возникновения. Структура конфликта.	3	1	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии
2.	Стадии развития конфликта. Особенности поведения участников на различных стадиях.	3	2	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии
3.	Конфликты в различных сферах социального взаимодействия.	3	3	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, решение ситуационных задач
4.	Методы анализа конфликтов.	3	4	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах, письменная контрольная работа №1
Модуль 2. Управление групповыми процессами								
5.	Группы: признаки и характеристики. Стадии развития группы	3	5	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии

6.	Управление групповой динамикой.	3	6	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах
7.	Технологии принятия группового решения.	3	7	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах, письменная контрольная работа №2
Модуль 3. Современные технологии урегулирования конфликтов								
8.	Общие модели управления конфликтами.	3	8	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии
9.	Технологии урегулирования конфликтов. Институты конфликtoresшения.	3	9	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах
10.	Способы и стратегии устранения конфликта.	3	10	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах
11.	Конструктивные формы развертывания конфликтов.	3	11	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии
12.	Технологии взаимодействия с конфликтными личностями.	3	12	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах, решение ситуативных задач
13.	Формы помощи в конструктивном управлении конфликтной ситуацией.	3	13	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии
14.	Переговоры как метод снижения конфликтности и выхода из конфликтной ситуации	3	14	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах
15.	Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта	3	15	1	1	2	4	устный опрос на практическом занятии, работа в малых группах, письменная контрольная работа №3
Модуль 4. Современные технологии самодиагностики								
16.	Управление эмоциями. Контроль и оптимизация эмоционального состояния.	3	16	1	1	3	5	устный опрос на практическом занятии, практические упражнения на управление эмоциями, стрессом
17.	Техники управления своими эмоциями. Профилактика эмоционального выгорания.	3	17	1	1	3	5	устный опрос на практическом занятии, практические упражнения на управление эмоциями, письменная контрольная работа №4
Итого за 3 семестр:		3	17	17	17	36	70	

<i>Промежуточная аттестация</i>						<i>2</i>	<i>зачет</i>
<i>ИТОГО:</i>	<i>3</i>	<i>17</i>	<i>17</i>	<i>17</i>	<i>36</i>	<i>72</i>	

4.2. Содержание дисциплины (Тематический план)

№	Название темы	Содержание
Семестр 3		
Модуль 1. Конфликтология как наука. Аналитическая рамка конфликта		
1.	Понятие конфликта. Причины его возникновения. Структура конфликта.	Конфликт как сложное социальное явление. Сущность конфликта и его структура. Причины возникновения конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликта. Границы конфликта. Определение основных структурных элементов конфликта.
2.	Стадии развития конфликта. Особенности поведения участников на различных стадиях.	Стадии развития конфликта: латентная стадия, стадия открытого конфликта, стадия разрешения (завершения) конфликта. Особенности поведения участников на различных стадиях.
3.	Конфликты в различных сферах социального взаимодействия.	Классификация конфликтов по критериям: по составу конфликтующих сторон, по форме и характеру столкновения, по функциональной значимости, по статусу участников, по масштабам. Внутриличностные межличностные, организационные, трудовые конфликты. Религиозные конфликты. Особенности конфликтного взаимодействия: конфликт – как консенсус, конфликт – выраженная форма человеческого поведения, конфликт – эмоциональное состояние. Особенности религиозных конфликтов. Конфликтное взаимодействие в церковной среде.
4.	Методы анализа конфликтов.	Картография конфликта. «Дерево конфликта». Треугольник УПК: установки, контекст, поведение. «Луковица» конфликта. Анализ силового поля. Метод «Опоры несправедливости». Кейс-стади.
Модуль 2. Управление групповыми процессами		
5.	Группы: признаки и характеристики. Стадии развития группы.	Понятие группы. Признаки и характеристики группы. Формальные объединения. Неформальные объединения. Понятие групповых конфликтов и их классификация. Члены группы. Размер группы. Основные этапы развития группы. Управленческие действия на каждом этапе.

6.	Управление групповой динамикой.	Групповые процессы по З.А. Богданову: коммуникация, управление, адаптация, соревнование, консолидация, эмоциональная идентификация, принятие решения. Этапы развития группы: взаимное признание, общение и принятие решений, мотивация и продуктивность, контроль и организация. Факторы влияющие на сплоченность группы.
7.	Технологии принятия группового решения.	Требования к управленческим решениям. Фасилитация. Модерация. Медиация. Коучинг. Мозговой штурм. Сообщества. Объединения по направлениям.
Модуль 3. Современные технологии урегулирования конфликтов		
8.	Общие модели управления конфликтами.	Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта. Понятие управление конфликтом. Управление конструктивными и деструктивными конфликтами. Основное содержание управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование. Динамика конфликта и содержание управления им. Эскалация, конфликта и ее развитие, структурные изменения при эскалации конфликта, устойчивость эскалации, эскалация и стабильность, деэскалация. Источники предупреждения конфликта.
9.	Технологии урегулирования конфликтов. Институты конфликто разрешения.	Информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные технологии регулирования конфликтов. Этапы регулирования конфликтов. Алгоритм деятельности по управлению и урегулированию конфликтами. Технологии урегулирования религиозных конфликтов. Приходы, епархиальные отделы как институты конфликто разрешения.
10.	Способы и стратегии устранения конфликта.	Причины затухания конфликта. Критерии разрешения конфликта. Стратегии (способы) выхода из конфликта. Стратегия соперничества: сущность. Стратегия компромисса и возможности ее использования. Стратегия приспособления: положительные и отрицательные стороны. Избегание как способ выхода их конфликта. Сотрудничество и возможности его использования. Техника открытого разговора и ее содержание. Принципы осуществления сотрудничества для разрешения конфликта.

11.	Конструктивные формы развертывания конфликтов.	Факторы и условия конструктивного развертывания социальных конфликтов. Понятие и содержание согласия. Толерантное и конфронтационное сознание. Структура и детерминанты толерантного сознания. Негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту.
12.	Технологии взаимодействия с конфликтными личностями.	Основные модели поведения личности в конфликте. Конфликтогенность и агрессивность поведения участников конфликта. Типы конфликтных личностей: «паровой каток», «скрытый агрессор», «разгневанный ребенок», «жалобщик», «молчун», «сверхпокладистый». Конфликтные личности в религиозном конфликте.
13.	Формы помощи в конструктивном управлении конфликтной ситуацией.	Консультация, экспертиза, посредничество, организация переговорного процесса. Социальные формы посредничества. Формы помощи в религиозном конфликте.
14.	Переговоры как метод снижения конфликтности и выхода из конфликтной ситуации.	Переговорный процесс как процесс согласования интересов участников отношений. Переговоры как деятельность акт. Уровни переговоров. Предмет переговоров. Содержание и контекст переговоров. Вербальные особенности переговоров. Переговоры как форма управления конфликтом.
15.	Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта.	Понятие и принципы посредничества (медиаторства) в конфликтах и переговорах. Структура медиации. Применение медиации в различных приемах разрешения конфликтов. Стили и методы посредничества. Посредничество в религиозном конфликте.
Модуль 4. Современные технологии самодиагностики		
16.	Управление эмоциями. Контроль и оптимизация эмоционального состояния.	Алгоритм управления эмоциями. Эмоциональный интеллект. Грани эмоционального интеллекта. Возникновение и управление эмоциями. Саморефлексия. Колесо эмоций Р. Плутчика. Влияние эмоций на конфликт. Психологический фон конфликта.
17.	Техники управления своими эмоциями. Профилактика эмоционального выгорания.	Приемы развития навыка чтения своих эмоций. Схема управления своими эмоциями. Методы управления эмоциями. Понятие эмоционального выгорания. Симптомы эмоционального выгорания. Симптом «эмоционального дефицита».

		Симптом «эмоциональной отстраненности». Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Личностные особенности как способ профилактики эмоционального выгорания.
--	--	--

4.3. Тематика и вопросы к практическим занятиям

Модуль 1. Конфликтология как наука. Аналитическая рамка конфликта

Практическое занятие 1. (неделя 1)

Форма проведения — семинар.

Понятие конфликта. Причины его возникновения. Структура конфликта

1. Конфликт как сложное социальное явление в церковно-приходской среде.
2. Сущность конфликта и его структура.
3. Причины возникновения религиозных конфликтов на приходах.
4. Конструктивные и деструктивные функции конфликта на приходах.
5. Границы конфликта.
6. Структурные элементы религиозного конфликта.

Практическое занятие 2. (неделя 2)

Форма проведения — семинар.

Стадии развития конфликта. Особенности поведения участников на различных стадиях

1. Латентная стадия развития конфликта в жизни прихода.
2. Стадия открытого конфликта в жизни прихода.
3. Стадия разрешения (завершения) конфликта на приходе.
4. Особенности поведения участников религиозных конфликтов.

Практическое занятие 3. (неделя 3)

Форма проведения — семинар.

Конфликты в различных сферах социального взаимодействия

1. Внутриличные конфликты.
2. Межличностные конфликты.
3. Трудовые конфликты.
4. Религиозные конфликты.
5. Типы конфликтных ситуаций.
6. Конфликт – как консенсус.
7. Конфликт – выраженная форма человеческого поведения.
8. Конфликт – эмоциональное состояние.

Практическое занятие 4. (неделя 4)

Форма проведения — семинар.

Методы анализа конфликтов

1. Картография конфликта (составить на примере конфликтной ситуации).
2. «Дерево конфликта» (составить на примере конфликтной ситуации).
3. Треугольник УПК: установки, контекст, поведение (составить на примере конфликтной ситуации).

4. «Луковица» (составить на примере конфликтной ситуации).
5. Анализ силового поля (составить на примере конфликтной ситуации).
6. Метод «Опоры несправедливости» (составить на примере конфликтной ситуации).
7. Кейс-стади (составить на примере конфликтной ситуации).

Модуль 2. Управление групповыми процессами

Практическое занятие 5. (неделя 5)

Форма проведения — семинар.

Группы: признаки и характеристики. Стадии развития группы

1. Понятие группы. Признаки и характеристики группы.
2. Формальные объединения. Неформальные объединения.
3. Понятие групповых конфликтов и их классификация.
4. Члены группы. Размер группы.
5. Основные этапы развития группы.
6. Управленческие действия на каждом этапе.

Практическое занятие 6. (неделя 6)

Форма проведения — семинар.

Управление групповой динамикой

1. Понятие групповой динамики.
2. Православный приход как группа (общность людей).
3. Этапы развития группы на приходе.
4. Технологии управления групповой динамикой, средства активизации групповой динамики, стрессоустойчивость в управлении групповой динамикой на приходе.

Практическое занятие 7. (неделя 7)

Форма проведения — семинар.

Технологии принятия группового решения

1. Основные технологии принятия группового решения.
2. Мозговой штурм.
3. Визуализации при принятии группового решения.
4. Создание правил и регламентов.
5. Фасилитация.
6. Медиация.
7. Переговоры.

Модуль 3. Современные технологии урегулирования конфликтов

Практическое занятие 8. (неделя 8)

Форма проведения — семинар.

Общие модели управления конфликтами

1. Понятие управление конфликтом.
2. Управление конструктивными и деструктивными конфликтами на приходе.
3. Основное содержание управления конфликтом.
4. Динамика конфликта и содержание управления им в церковно-приходской среде.
5. Источники предупреждения конфликта.
6. Управление религиозными конфликтами.

Практическое занятие 9. (неделя 9)

Форма проведения — семинар.

Технологии урегулирования конфликтов. Институты конфликто разрешения

1. Информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные технологии урегулирования конфликтов.
2. Этапы урегулирования конфликтов на приходе.
3. Алгоритм деятельности по управлению и регулированию конфликтами.
4. Технологии урегулирования религиозных конфликтов.
5. Институты конфликто разрешения: приходы, сообщества и т.д.

Практическое занятие 10. (неделя 10)

Форма проведения — семинар.

Способы и стратегии устранения конфликта

1. Причины затухания конфликта. Критерии разрешения конфликта.
2. Стратегии (способы) выхода из конфликта.
3. Стратегия соперничества: сущность.
4. Стратегия компромисса и возможности ее использования.
5. Стратегия приспособления: положительные и отрицательные стороны.
6. Избегание как способ выхода из конфликта.
7. Сотрудничество и возможности его использования в церковно-приходской среде.
8. Техника открытого разговора и ее содержание в работе прихода.
9. Принципы осуществления сотрудничества для разрешения конфликта в приходской жизни.

Практическое занятие 11. (неделя 11)

Форма проведения — семинар.

Конструктивные формы развертывания конфликтов

1. Факторы и условия конструктивного развертывания социальных конфликтов.
2. Понятие и содержание согласия.
3. Толерантное и конфронтационное сознание.
4. Структура и детерминанты толерантного сознания.

5. Негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту.

Практическое занятие 12. (неделя 12)

Форма проведения — семинар.

Технологии взаимодействия с конфликтными личностями

1. Основные модели поведения личности в конфликте.
2. Типы конфликтных личностей по Дж. Скоту.
3. Типы конфликтных личностей по Ф.М. Бородкину, Н.М. Коряку.
4. Особенности конфликтных личностей в религиозных конфликтах на приходе.

Практическое занятие 13. (неделя 13)

Форма проведения — семинар.

Формы помощи в конструктивном управлении конфликтной ситуацией

1. Консультация.
2. Экспертиза.
3. Посредничество.
4. Организация переговорного процесса.
5. Социальные формы посредничества.

Практическое занятие 14. (неделя 14)

Форма проведения — семинар.

Переговоры как метод снижения конфликтности и выхода из конфликтной ситуации

1. Переговоры как деятельностный акт.
2. Конфликт как разорванная коммуникация.
3. Уровни переговоров.
4. Содержание и контекст переговоров в церковно-приходской среде.
5. Вербальные особенности переговоров.
6. Переговоры как форма управления конфликтом на приходе.

Практическое занятие 15. (неделя 15)

Форма проведения — семинар.

Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта

1. Понятие и принципы посредничества (медиаторства) в конфликтах и переговорах.
2. Структура медиации.
3. Применение медиации в различных приемах разрешения конфликтов.
4. Стили и методы посредничества в церковно-приходской среде.

Модуль 4. Современные технологии самодиагностики

Практическое занятие 16. (неделя 16)

Форма проведения — семинар.

Управление эмоциями. Контроль и оптимизация эмоционального состояния

1. Алгоритм управления эмоциями.
2. Эмоциональный интеллект.
3. Грани эмоционального интеллекта.
4. Возникновение и управление эмоциями.
5. Влияние эмоций на конфликт в церковно-приходской среде.

Практическое занятие 17. (неделя 17)

Форма проведения — семинар.

Техники управления своими эмоциями. Профилактика эмоционального выгорания

1. Саморефлексия.
2. Колесо эмоций Р. Плутчика.
3. Приемы развития навыка чтения своих эмоций.
4. Схема управления своими эмоциями.
5. Методы управления эмоциями.
6. Понятие эмоционального выгорания.
7. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации».
8. Личностные особенности как способ профилактики эмоционального выгорания.

5. Образовательные технологии

Реализация компетентного и личностно-деятельностного подхода в образовании предполагает применение активных и интерактивных форм обучения, таких как разбор конкретных ситуаций, коллективная мыслительная деятельность, дискуссии, работа над проектами научно-исследовательского характера и т. д. При этом предпочтение отдается технологиям, создающим дидактические и психологические условия, побуждающие студентов к активности, проявлению творческого, исследовательского подхода в процессе учебы, и технологиям, позволяющим не только подкреплять теоретические знания практикой, но и приобретать их, погружаясь в профессиональную деятельность.

В ходе изучения данной дисциплины предполагается применение следующих образовательных технологий:

Технология проблемного обучения направлена на самостоятельную поисковую деятельность учебных проблем, в ходе которых у учащихся

формируются новые знания, умения и навыки, развивается творческое мышление и другие личностно значимые качества.

Интерактивные образовательные технологии ориентированы на использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой, что способствует формированию и развитию профессиональных навыков студентов.

Проектно-исследовательская технология ориентированы на решение обучающимися исследовательской, творческой задачи под руководством преподавателя. Технология предполагает проведение обучающимися собственного исследования.

Технология знаково-контекстного обучения предполагает моделирование предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста.

Технология модульного обучения – используется для распределения информации по блокам, таким образом, улучшая понимание учебного материала и уровень компетентности будущих профессионалов.

Технология коммуникативного обучения направлена на формирование коммуникативной компетентности студентов и предполагает активное внедрение диалоговых форм занятий, подразумевающих как коммуникацию между студентом и преподавателем, так и коммуникацию студентов между собой.

Технологии развития критического мышления ориентированы на развитие навыков анализа и критического мышления, демонстрации различных позиций и точек зрения, формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределённости.

Технологии развивающего обучения предполагают значительный объем самостоятельной работы студентов.

Технология тестирования используется для контроля уровня усвоения лексических, грамматических знаний на определённом этапе обучения или на промежуточной аттестации.

Дистанционные образовательные технологии направлены на интеграцию в учебный процесс Интернет-технологий, телекоммуникационных технологий и технологий, реализуемых на базе электронной информационно-образовательной среды Семинарии (ЭИОС). Применение названных образовательных технологий предполагает размещение учебных и учебно-методических материалов на сайте Семинарии

и в ЭИОС. Неотъемлемым условием полноценной реализации дистанционных образовательных технологий в процессе освоения курса является осуществление коммуникации между преподавателем и студентом посредством специально созданной для этого информационно-коммуникативной среды.

Мультимедийные образовательные технологии предполагают организацию лекционных занятий с использованием презентаций. Использование иллюстративного материала позволяет реализовать требование наглядности и тем самым способствует повышению степени и качеству усвоения информации. Преимуществом использования названных технологий является визуализация знаний, облегчающая понимание предлагаемого материала.

Комплексное использование в учебном процессе всех вышеназванных образовательных технологий стимулируют личностную, интеллектуальную активность, способствуют формированию компетенций, в той степени, которой они формируются в процессе освоения данного курса.

6. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы студентов

Виды самостоятельной работы

1. Самостоятельная работа с содержанием лекционного курса.
2. Самостоятельное изучение теоретического материала.
3. Реферирование, конспектирование литературы.
4. Подготовка письменных и устных сообщений при использовании основных источников, а также докладов, обсуждений по проблемным вопросам на основе материалов дополнительных источников.
5. Работа с Интернет-ресурсами по изучаемой тематике и подготовка аналитических обзоров, докладов (в устной и письменной форме), проектов.
6. Подготовка к зачету.
7. Выполнение индивидуальных заданий.

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины **«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»** осуществляется в процессе проведения практических занятий, тестирования, устных фронтальных опросов, выполнения контрольных работ и др.

Самостоятельная работа студентов, направленная на освоение основной образовательной программы направления подготовки Подготовка служителей и религиозного персонала религиозной организации (Профиль «Социальное учение Русской Православной Церкви»), включает в себя подготовку к аудиторным, в том числе практическим занятиям.

Практические занятия по дисциплине **«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»** имеют четко выраженную профессионально-

практическую направленность и органично связаны с другими формами организации учебного процесса.

Целью самостоятельной работы студентов по подготовке к практическим занятиям является освоение учебной дисциплины в полном объеме, углубление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы над учебно-методической литературой и нормативными источниками. Эта форма работы развивает у студентов самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой. В ходе практических занятий вырабатываются необходимые для публичных выступлений навыки, совершенствуется культура речи.

7. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование модуля дисциплины	Средства текущего контроля	Перечень индикаторов компетенций
1	Модуль 1. Конфликтология как наука. Аналитическая рамка конфликта	Устный опрос на практических занятиях, решение ситуационных задач, работа в малых группах, письменная контрольная работа №1	УК-3.1 Разрабатывает единую стратегию работы коллектива для достижения поставленной цели УК-3.2 Выстраивает межличностные отношения в коллективе при решении профессиональных задач теолога УК-3.3 Осуществляет руководство работой коллектива в процессе решения профессиональных задач теолога ПК-1.1 Анализирует состояние общества с целью выявления социальных проблем ПК-1.2 Предлагает оптимальные решения выявленных социальных проблем с учетом теологических знаний ПК-1.3 Самостоятельно и в коллективе решает поставленные задачи в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью
2	Модуль 2. Управление групповыми процессами	Устный опрос на практических занятиях, работа в малых группах, письменная контрольная работа №2	УК-3.1 Разрабатывает единую стратегию работы коллектива для достижения поставленной цели УК-3.2 Выстраивает межличностные отношения в коллективе при решении профессиональных задач теолога УК-3.3 Осуществляет руководство работой коллектива в процессе решения профессиональных задач теолога

			<p>ПК-1.1 Анализирует состояние общества с целью выявления социальных проблем</p> <p>ПК-1.2 Предлагает оптимальные решения выявленных социальных проблем с учетом теологических знаний</p> <p>ПК-1.3 Самостоятельно и в коллективе решает поставленные задачи в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью</p>
3	Модуль 3. Современные технологии урегулирования конфликтов	Устный опрос на практических занятиях, решение ситуационных задач, работа в малых группах, письменная контрольная работа №3	<p>УК-3.1 Разрабатывает единую стратегию работы коллектива для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 Выстраивает межличностные отношения в коллективе при решении профессиональных задач теолога</p> <p>УК-3.3 Осуществляет руководство работой коллектива в процессе решения профессиональных задач теолога</p> <p>ПК-1.1 Анализирует состояние общества с целью выявления социальных проблем</p> <p>ПК-1.2 Предлагает оптимальные решения выявленных социальных проблем с учетом теологических знаний</p> <p>ПК-1.3 Самостоятельно и в коллективе решает поставленные задачи в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью</p>
4	Модуль 4. Современные технологии самодиагностики	Устный опрос на практических занятиях, практические упражнения на управление эмоциями, письменная контрольная работа №4	<p>УК-3.1 Разрабатывает единую стратегию работы коллектива для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 Выстраивает межличностные отношения в коллективе при решении профессиональных задач теолога</p> <p>УК-3.3 Осуществляет руководство работой коллектива в процессе решения профессиональных задач теолога</p> <p>ПК-1.1 Анализирует состояние общества с целью выявления социальных проблем</p> <p>ПК-1.2 Предлагает оптимальные решения выявленных социальных проблем с учетом теологических знаний</p> <p>ПК-1.3 Самостоятельно и в коллективе решает поставленные задачи в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью</p>

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и владений, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4 неделя.

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

Письменная контрольная работа №1 по модулю 1 «Конфликтология как наука. Аналитическая рамка конflikта».

Форма проведения – письменная контрольная работа.

Вопросы к контрольной работе:

1. Дайте определение конфликта.
2. Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».
3. Дайте определение причин конфликта.
4. Приведите классификацию причин конфликта.
5. Приведите классификацию конфликтов.
6. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
7. Перечислите типы конфликтных ситуаций.

Практические задания для проверки умений и владений

Ответьте на следующие вопросы:

1. Студенты самостоятельно должны проанализировать конфликтные ситуации, которые происходили с их участием или которые они наблюдали.
2. Необходимо нарисовать карту любого конфликта согласно схеме (рис.1.), участниками которого Вы были, и прокомментировать ее.

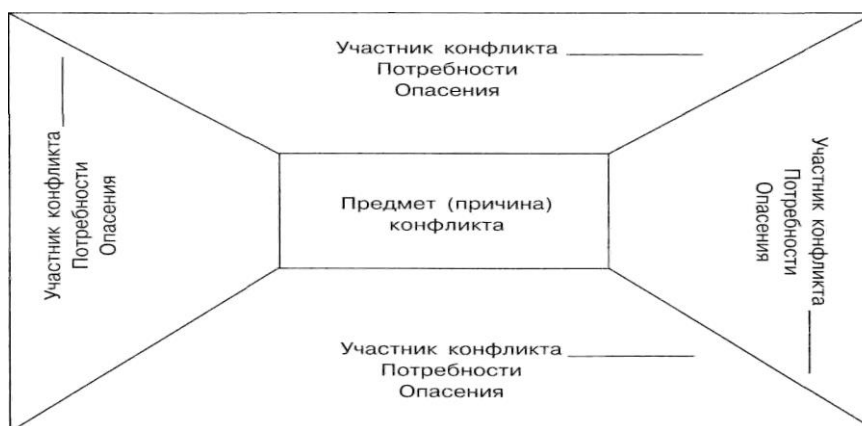


Рис.1 Карта конфликта

Письменная контрольная работа №1 = 45 минут

Критерии оценки контрольной работы:

- 5 баллов за полные и правильные ответы на вопросы;

- 4 балла за правильные, но неполные ответы;
- 3 балла за ответы на 2 из 3 вопросов;
- 2 балла за 1 ответ. В данном случае работа считается не засчитанной, и студент не получает зачет по данному модулю.

Чтобы получить зачет вместо несданной работы студент должен выполнить практическое задание для проверки умений и владений (составить 3-4 конфликтных ситуации. Данные конфликтные ситуации необходимо разобрать одним из методов анализа конфликтов.) в течение семестра сдать преподавателю на проверку.

7 неделя.

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

Письменная контрольная работа №2 по модулю 2 «Управление групповыми процессами».

Форма проведения – письменная контрольная работа.

Вопросы к контрольной работе:

1. Признаки и характеристики группы.
2. Групповые процессы по З.А. Богданову: коммуникация, управление, адаптация, соревнование, консолидация, эмоциональная идентификация, принятие решения.
3. Факторы влияющие на сплоченность группы.

Практические задания для проверки умений и владений

Ответьте на следующие вопросы:

1. Роли третьей стороны в конфликте: третейский судья, арбитр, посредник, помощник, наблюдатель.
2. Перечислите основные тактики урегулирования конфликтов. На каких двух противоположных подходах к разрешению конфликтов основываются эти тактики?
3. Предложите самостоятельно метод управления межличностными конфликтами.

Письменная контрольная работа №2 = 25 минут

Критерии оценки контрольной работы:

- 5 баллов за полные и правильные ответы на вопросы;
- 4 балла за правильные, но неполные ответы;
- 3 балла за ответы на 2 из 3 вопросов;
- 2 балла за 1 ответ. В данном случае работа считается не засчитанной, и студент не получает зачет по данному модулю.

Чтобы получить зачет вместо несданной работы студент должен выполнить практическое задание для проверки умений и владений (составить эссе на тему «Групповые процессы на приходе. Типовые конфликты и

технологии работы с конфликтами») в течение семестра сдать преподавателю на проверку.

15 неделя.

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

Письменная контрольная работа №3

по модулю 3 «Современные технологии урегулирования конфликтов».

Форма проведения – письменная контрольная работа.

Вопросы к контрольной работе:

1. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
2. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?
3. Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта».
4. Что следует понимать под урегулированием конфликта?
5. Перечислите этапы урегулирования конфликта.
6. Перечислите важнейшие технологии урегулирования конфликта.
7. Что следует понимать под разрешением конфликта?
8. Перечислите предпосылки разрешения конфликта.
9. Перечислите принципы управления конфликтами.

Практические задания для проверки умений и владений

Ответьте на следующие вопросы:

1. Предложите свою конфликтную ситуацию, в которой стратегией поведения одного из участников было бы:
 - а) доминирование;
 - б) уход;
 - в) сотрудничество;
 - г) уступчивость;
 - д) компромисс.

Нарисуйте схему стратегий поведения в конфликте, в зависимости от его вида: социально-психологический, организационный. В качестве примера выберите один вид конфликта.

2. Проведите исследование на приходе по следующим критериям:
 - а) диагностика уровня конфликтности на приходе;
 - б) диагностика уровня профессионального стресса внутри прихода;
 - в) технологии урегулирования конфликтов на природе.

Письменная контрольная работа №3 = 35 минут

Критерии оценки контрольной работы:

- 5 баллов за полные и правильные ответы на вопросы;
- 4 балла за правильные, но неполные ответы;

- 3 балла за ответы на 2 из 3 вопросов;
- 2 балла за 1 ответ. В данном случае работа считается не засчитанной, и студент не получает зачет по данному модулю.

Чтобы получить зачет вместо несданной работы студент должен выполнить практическое задание для проверки умений и владений (составить конфликтные ситуации, в которых будут использованы 5 стратегий поведения в конфликте; проведите исследование в организации по следующим критериям: диагностика уровня конфликтности на приходе; диагностика уровня профессионального стресса внутри прихода; технологии урегулирования конфликтов на природе.) в течение семестра сдать преподавателю на проверку.

17 неделя.

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

Письменная контрольная работа №4

по модулю 4 «Современные технологии самодиагностики».

Форма проведения – письменная контрольная работа.

Вопросы к контрольной работе:

1. Алгоритм управления эмоциями.
2. Эмоциональный интеллект: понятие, грани.
3. Управление эмоциями.

Практические задания для проверки умений и владений

Ответьте на следующие вопросы и выполните задания:

1. Выполните задание «Ежик событий».

Представьте вашу жизнь в виде множества вариантов развития событий. Например, в виде набора иголок, исходящих из одной точки (что-то наподобие ежика). Из всех вариантов развития событий Вы бы хотели видеть только один, Вас устраивающий. Однако жизнь может предъявить Вам и другие варианты по мере их ухудшения. Представьте себе, как будет складываться Ваша жизнь, если будут реализованы варианты ухудшения развития событий. Проживите каждый из вариантов ухудшения событий. Представьте, что Вы будете делать, как будут складываться Ваши отношения с людьми и миром, какие мысли Вас будут одолевать. В конце каждого варианта мысленно скажите: «Господи! Если тебе угодно сделать мою жизнь такой, я приму ее без ропота и обиды. Видимо, за что-то я должен получить этот урок. Если он мне нужен, то я приму его с благодарностью. Но если можно, то я прошу сделать так, чтобы...» И указываете Ваш самый первый и желательный вариант развития событий. Точно так же проживите еще несколько вариантов ухудшения развития событий. В конце каждого варианта подтвердите, что вы примете его без гнева и осуждения. В конце еще раз подтвердите, что Вы не осуждаете нынешнюю ситуацию, а воспринимаете ее как урок, который заслужили своими мыслями и

поступками. Вы благодарны за него, принимаете ситуацию как хорошую и просите, если возможно, улучшить ее желательным для вас образом.

2. Выполните технику, которую предложили немецкие ученые Х. Вайсбах и У. Дакс. Они назвали технику «тройным прыжком к поиску стимула».

Техника включает три стадии:

Стадия 1: фактическое состояние. Составьте баланс текущего состояния. Как я себя чувствую в настоящий момент? Каковы причины моих чувств? В чем заключается задача? Что я должен делать? Сколько времени и сил есть в моем распоряжении?

Стадия 2: желательное состояние. Представьте себе идеальный результат. Сформулируйте максимально энергично, чего бы вы хотели! Представьте наглядно или опишите словесно вашу мечту. Представьте, что ваша цель уже достигнута. Какие чувства вы переживаете сейчас?

Стадия 3: требуемое состояние. Определите поставленную цель. Как должен выглядеть реалистичный результат? Как можно получить больше удовольствия при решении этой задачи? По каким признакам я узнаю, что моя цель будет достигнута? Какие действия я могу предпринять, чтобы создать себе настроение, облегчающее мою деятельность?

3. Выполните методику диагностики внутренних психологических свойств человека «Человек под дождем» (Е. Романова, Т. Сытько).

4. Выполните проективную методику «Ваша способность к сопереживанию».

Письменная контрольная работа №4 = 40 минут

Критерии оценки контрольной работы:

- 5 баллов за полные и правильные ответы на вопросы;
- 4 балла за правильные, но неполные ответы;
- 3 балла за ответы на 2 из 3 вопросов;
- 2 балла за 1 ответ. В данном случае работа считается не засчитанной, и студент не получает зачет по данному модулю.

Чтобы получить зачет вместо несданной работы студент должен выполнить практическое задание для проверки умений и владений (выполните задание «Ежик событий», методику диагностики внутренних психологических свойств человека «Человек под дождем» (Е. Романова, Т. Сытько), проективную методику «Ваша способность к сопереживанию») в течение семестра сдать преподавателю на проверку.

7.3 Примерные тесты по дисциплине

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

Итоговое задание для промежуточной аттестации за полугодие

Тестовые задания на выбор правильного варианта ответа из списка предложенных

1. Конфликт – это:

- а) борьба мнений;
- б) спор, дискуссия по острой проблеме;
- в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- д) столкновение противоположных позиций.

2. Противоборство – это:

- а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
- б) столкновение интересов;
- в) нанесение взаимного ущерба;
- г) борьба мнений;
- д) соперничество по поводу какого-либо предмета.

3. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

4. Конфликтная ситуация – это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта.

5. Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;

- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

6. То, из-за чего возникает конфликт, – это:

- а) мотивы конфликта;
- б) позиции конфликтующих сторон;
- в) предмет конфликта;
- г) стороны конфликта;
- д) образ конфликтной ситуации.

7. Образ конфликтной ситуации – это:

- а) то, из-за чего возникает конфликт;
- б) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;
- в) истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
- г) то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;
- д) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.

8. Инцидент – это:

- а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- б) истинная причина конфликта;
- в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- г) то, из-за чего возникает конфликт;
- д) необходимое условие конфликта.

9. Стороны конфликта – это:

- а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
- б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
- в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
- г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);
- д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

10. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия, и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

- а) межличностному бурному и быстротекущему;
- б) межличностному, конструктивному;
- в) межличностному, экономическому;
- г) острому и длительному;
- д) деструктивному.

11. Конфликтогены – это:

- а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- б) проявления конфликта;
- в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- д) поведенческие реакции личности в конфликте.

12. Очень затрудняется адекватное отражение конфликта, если оппонент считает, что:

- а) истина и справедливость на его стороне
- б) главное увидеть недостатки своего оппонента
- в) его действия справедливы, а действия оппонента негативны
- г) конфликтная ситуация простая
- д) все ответы верные

13. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка...»:

- а) тип Б;
- б) тип В;
- в) тип А;
- г) тип Б и В;
- д) тип А и Б.

14. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй расценил данный факт, как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт...»:

- а) тип Б;

- б) тип А;
- в) тип В;
- г) тип Б и В;
- д) тип А и В.

15. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по должности... Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт...»:

- а) тип А;
- б) тип В;
- в) тип Б;
- г) тип В и Б;
- д) тип А, Б и В.

16. Внутрличностный конфликт – это:

- а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
- б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
- в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;
- г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
- д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.

17. Верной комбинацией стратегий поведения в конфликте является:

- а) компромисс, критика, борьба
- б) уступка, уход, сотрудничество,
- в) борьба, уход, убеждение
- г) сотрудничество, консенсус, уступка

18. Эмоциональный компонент конфликта – это:

- а) совокупность переживаний участников конфликта
- б) окрашенность конфликтных взаимоотношений;
- в) отношения конфликтующих;
- г) совокупность переживаний не участников конфликта.

19. Управление конфликтами – это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики.

б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.

в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними.

г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними.

20. К групповым конфликтам относятся конфликты:

а) личность-группа;

б) группа-группа;

в) личность-группа и группа-группа;

г) руководитель-коллектив;

д) микрогруппа-микрогруппа внутри коллектива.

21. Групповая атрибуция – это:

а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы;

б) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и соответственно негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами;

в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы;

г) «деиндивидуализация» взаимного восприятия;

д) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия.

22. Для каких конфликтов характерны следующие причины: неудовлетворительные коммуникации; нарушение правовых норм; невыносимые условия труда; низкая заработная плата?

а) конфликт между микрогруппами в коллективе;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между руководством организации и персоналом;

г) конфликт между подразделениями внутри организации;

д) конфликт между неформальным лидером и коллективом.

23. Для каких конфликтов характерны следующие причины: взаимная зависимость по выполненным задачам; распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; структурная перестройка?

а) конфликт между микрогруппами в коллективе;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между руководством организации и персоналом;

г) конфликт между подразделениями внутри организации;

д) конфликт между руководством и коллективом.

24. Для каких конфликтов характерны следующие причины: противоположность интересов; целей; амбиции лидеров; неудовлетворительные коммуникации?

- а) конфликт между микрогруппами в коллективе;
- б) конфликт между лидером и микрогруппой;
- в) конфликт между руководством организации и персоналом;
- г) конфликт между подразделениями внутри организации;
- д) конфликт между руководством и коллективом.

25. Для каких конфликтов характерны следующие причины: новый руководитель, назначенный со стороны (в коллективе был свой достойный претендент на эту должность); стиль управления; низкая компетентность руководителя; сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров?

- а) конфликт между руководством и коллективом;
- б) конфликт между лидером и микрогруппой;
- в) конфликт между администрацией и персоналом;
- г) конфликт между рядовым сотрудником и коллективом;
- д) конфликт между подразделениями внутри организации.

26. Для каких конфликтов характерны следующие причины: проявление компромата против лидера; превышение полномочий лидерства; изменение группового сознания?

- а) конфликт между руководством и коллективом;
- б) конфликт между лидером и микрогруппой;
- в) конфликт между администрацией и персоналом;
- г) конфликт между сотрудником и коллективом;
- д) конфликт между подразделениями внутри организации.

27. Для каких конфликтов характерны следующие причины: конфликтная личность; нарушение групповых норм; низкая профессиональная подготовка; неадекватность внутренней установки статусу?

- а) конфликт между руководством и коллективом;
- б) конфликт между лидером и микрогруппой;
- в) конфликт между администрацией и персоналом;
- г) конфликт между сотрудником и коллективом;
- д) конфликт между подразделениями внутри организации.

28. Основными явлениями, характеризующими типичное субъективное содержание конфликтной ситуации межгруппового конфликта являются:

- а) «деиндивидуализация» взаимного восприятия; неадекватное групповое сравнение; групповая солидарность;
- б) «деиндивидуализация» взаимного восприятия; перцентивная деформация; групповая атрибуция;
- в) «деиндивидуализация» взаимного восприятия; перцентивная деформация; групповая солидарность;
- г) неадекватное групповое сравнение; групповая атрибуция; перцентивная деформация;
- д) неадекватное групповое сравнение; групповая атрибуция; «деиндивидуализация» взаимного восприятия.

29. Основными причинами конфликта между руководителем и возглавляемым им коллективом являются:

- а) стиль управления; низкая компетентность руководителя;
- б) влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров;
- в) негативная оценка руководителя со стороны вышестоящего руководства;
- г) неудовлетворительные коммуникации;
- д) распределение ресурсов.

30. Предупреждение конфликта представляет собой...

- а) управление конфликтом с целью его эскалации
- б) вид деятельности, направленный на ограничение конфликта
- в) превентивную форму управления конфликтом
- г) деятельность, которую субъект конфликта осуществляет с целью не допустить возникновения конфликта

31. Регулирование конфликта – это...

- а) целенаправленное воздействие на поведение людей в конфликтных ситуациях; деятельность по предупреждению, урегулированию и разрешению конфликтных столкновений, разногласий отдельных лиц и социальных групп;
- б) вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечение его развития в сторону разрешения;
- в) вид деятельности субъекта управления, связанный с завершением конфликта, завершение конфликтного столкновения по доброй воле его участников, достижение ими определенного согласия по спорной проблеме.

32. Переговоры — это...

- а) способ преодоления конфликтного противоречия, заинтересованный диалог с целью урегулирования конфликта;
- б) процесс, при котором партнеры с различными начальными точками зрения, требованиями, ожиданиями приходят к заключению договора;

- в) коммуникация между сторонами для достижения соглашения;
- г) все варианты верны;
- д) все варианты не верны.

33. Беспристрастность в медиации – это...

- а) поведение, которое дает повод почувствовать пристрастность по отношению к другой стороне;
- б) свойство личности, характеризующее отсутствие у него приверженности к одному из возможных вариантов или к одной из заинтересованных в решении сторон;
- в) предубеждения, основанные на личностных характеристиках сторон, их социального происхождения;
- г) заинтересованность третьего лица в конфликте

Тесты на установление соответствия и последовательности

1. Расположите в правильной последовательности стадии развития межличностного конфликта:

- 1) проявления конфликтного поведения
- 2) возникновения конфликтной ситуации
- 3) углубление конфликта
- 4) осознание конфликта
- 5) разрешение конфликта

2. Соотнесите тип конфликтной личности (по Ф.М. Бородкину, Н.М. Коряку, 1984) и поведенческие характеристики:

	Тип конфликтной личности		Поведенческие характеристики
1	Демонстративный	а	Импульсивен, недостаточно контролирует себя. Поведение такого человека плохо предсказуемо. Ведет себя вызывающе, агрессивно. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы общения. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Не может грамотно планировать свою деятельность или последовательно претворять планы в жизнь. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами. Из прошлого опыта (даже горького) извлекает мало уроков
2	Сверхточный	б	Неустойчив в оценках и мнениях. Обладает легкой внушаемостью. Внутренне противоречив. Характерна некоторая непоследовательность поведения. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях. Недостаточно хорошо видит перспективу. Зависит от мнения окружающих. Излишне стремится к

			компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.
3	Неуправляемый	в	Подозрителен. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств. Прямолинеен и не гибок. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Почтение со стороны окружающих воспринимается как должное. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимает как обиду. Мало критичен по отношению к своим поступкам. Болезненно обидчив, повышенно чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям
4	«Бесконфликтный»	г	Скрупулезно относится к работе. Предъявляет повышенные требования к себе. Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с которыми он работает, кажется, что он придирается. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Иногда вдруг разрывает отношения с друзьями, знакомыми потому, что ему кажется, что его обидели. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачивается за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т.п.). Сдержан во внешних, особенно эмоциональных, проявлениях. Слабо чувствует реальные взаимоотношения в группе.
5	Ригидный	д	Хочет быть в центре внимания. Любит хорошо выглядеть в глазах других. Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся. Ему легко даются поверхностные конфликты, любит свои страдания и стойкостью. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям. Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведение эмоциональное. Планирование своей деятельности осуществляется ситуативно и слабо воплощается в жизнь. Кропотливой, систематической работы избегает. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя неплохо.

3. Приведите в соответствие фазы и этапы конфликта:

	Фаза		Этапы конфликта
1.	Начальная фаза	а	Начало открытого конфликтного взаимодействия
2.	Фаза подъема	б	Развитие открытого конфликта
3.	Пик конфликта	в	Возникновение и развитие конфликтной ситуации
4.	Фаза спада	г	Осознание конфликтной ситуации

4. Приведите в соответствие вариант поведения и транзакцию:

	Транзакция		Поведение
1.	Родитель	а	работает с информацией, рассуждает, анализирует,

			уточняет ситуацию, разговаривает на равных, апеллирует к разуму, логике и т. п.
2.	Ребенок	б	требует, оценивает (осуждает и одобряет), учит, руководит, покровительствует и т. п.
3.	Взрослый	в	проявляет чувства (обиды, страха, вины и т. п.), подчиняется, шалит, проявляет беспомощность, задает вопросы: «Почему я?», «За что меня наказали?», извиняется в ответ на замечания и т. п.

5. Соотнесите конфликтоген и действия:

	Конфликтоген		Действие
1.	Прямое негативное отношение	а	Приказание, угроза; замечание, критика; обвинение, насмешка; издевка, сарказм
2.	Снисходительное отношение	б	Унизительное утешение; унизительная похвала; упрек; подшучивание
3.	Хвастовство	в	Восторженный рассказ о своих реальных и мнимых успехах
4.	Менторские отношения	г	Категоричные оценки, суждения, высказывания; навязывание своих советов, своей точки зрения; напоминание о неприятном; нравоучения и поучения
5.	Нечестность и неискренность	д	Утаивание информации; обман или попытка обмана; манипуляции сознанием человека
6.	Нарушения этики	е	Причиненные случайно неудобства без извинения; игнорирование партнера по общению (не поздоровался, не пригласил сесть, не проявил внимания, продолжает заниматься посторонними делами и т.п.); перебивание собеседника; перекладывание ответственности на другого человека
7.	Регрессивное поведение	ж	Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания

6. Соотнесите стратегии поведения в конфликте с их характеристикой

	Стратегия поведения		Характеристика
1.	Уклонение	а	Направлено на максимальную реализацию собственных интересов, но предполагает не индивидуальный, а совместный поиск решения, который отвечает устремлениям всех сторон
2.	Приспособление	б	Активное самостоятельное поведение, направленное на удовлетворение собственных интересов, без учета интересов другого, а иногда и в ущерб им
3.	Конфронтация	в	Означает расположенность участников конфликта к урегулированию разногласий на основе взаимных уступок и частичное достижение своих интересов
4.	Сотрудничество	г	Пассивное несотрудничество, которое характеризуется отсутствием стремления идти на встречу оппоненту, отсутствие желания защищать свои интересы

5.	Компромисс	д	Форма пассивного сотрудничества, которое отличается склонностью смягчить конфликтное взаимодействие к сохранению существующих отношений, характеризуется отсутствием заботы о достижении цели одной стороны и сильным желанием достижения цели другой
----	------------	---	---

7. Соотнесите типы конфликтных личностей по Дж. Скоту с характеристиками:

	Тип личности		Характеристика
1.	«Паровой каток»	а	Крайне эмоционален. Несдержан. Негативные эмоции «выплескивает» на окружающих. «Сносит все на своем пути»
2.	«Скрытый агрессор»	б	Негативные эмоции не высказывает публично. Выражает недовольство только близкому окружению, провоцируя возникновение конфликтных ситуаций
3.	«Крикун»	в	При возникновении конфликтной ситуации начинает кричать, оскорблять всех вокруг. Навязывает свой стиль поведения. Часто провоцирует конфликты
4.	«Всезнайка»	г	Провоцирует появление конфликтных ситуаций путем высказывания свои мыслей по какому-либо поводу, не считаясь с мнением других людей
5.	«Пессимист»	д	В любой ситуации высказывает негативное мнение, не веря в достижение успеха, чем провоцирует недоброжелательное отношение к себе
6.	«Сверхпокладистый»	е	Соглашается со всеми требованиями и упреками. Способен к обману и лести, чем вызывает негативное отношение окружающих
7.	«Жалобщик»	ж	Вину за проступки перекладывает на окружающих. Безответствен. Ищет поддержки у окружающих. Не уверен в себе

8. Соотнесите тексты и стратегии урегулирования конфликтов:

	Стратегия поведения		Ситуация
1.	Уклонение	а	«Были два монаха, родные братья по плоти и братья по духу. Против них кознодействовал лукавый диавол с целью разлучить их. Однажды к вечеру, по их обычаю, младший брат засветил лампаду и поставил ее на подсвечнике. По злонамеренному действию демона подсвечник упал, и лампада погасла. Лукавый диавол устраивал повод к ссоре между ними. Старший брат вскочил и в ярости начал бить младшего. Этот упал ему в ноги и уговаривал родного брата: „Успокойся, владыко мой, я снова засвечу лампаду“. По той причине, что он не ответил гневными словами, лукавый дух, будучи посрамлен, тотчас отступил от него»
2.	Приспособление	б	«Два брата, желая жить вместе, поселились в одной келье. Один из них так рассуждал сам с собой: „Буду делать только то, что угодно моему брату“. Равно и другой говорил: „Буду исполнять волю моего брата“.

		<p>Они жили много лет в любви. Враг, увидев это, захотел разлучить их. Он пришел, встал у дверей и одному представился голубицей, а другому — вороной. Один из братьев сказал: „Видишь ли этого голубя?“ „Это ворона“, — ответил другой, и начали они спорить между собой. Один говорит то, другой — другое. Наконец они подрались, к полной радости врага, и разошлись. Спустя три дня они пришли в себя, попросили друг у друга прощения, сказали один другому, чем каждому из них представилась виденная птица, и узнали в этом искушение врага. После этого они жили уже неразлучно до самой смерти»</p>
3.	Конфронтация	<p>Живет молодая семья: муж и жена, у них есть дети. Можно даже дать супругам какие-нибудь имена, например, Владимир и Ирина. Я знал несколько семейных пар, где супругов звали Володя и Ира. Но пусть они не обижаются на меня: наши герои вымышленные, так сказать, общечеловеческие, и поэтому все совпадения являются чистой случайностью. Мои беседы посвящены тому, как стяжать мир в семье, и поэтому имена Владимир и Ирина самые подходящие, ибо Ирина с греческого языка переводится как «мир», а Владимир — имя славянское, и означает оно «владеющий миром».</p> <p>Супруги обсуждают, к чьим родителям поехать после праздничной службы отмечать Рождество. Владимир предлагает поехать к его родителям: они живут на другом конце города, и потому молодые редко бывают у них; вдобавок его мама очень вкусно готовит. Ира, напротив, хочет навестить своих родителей: они, мол, живут близко, а маленькие дети и так устанут после службы; к тому же, у Ирины, честно говоря, не очень хорошо сложились отношения с мамой мужа, и ей, конечно, приятнее провести время со своими родителями. Слово за слово... Ситуация накаляется. Никто не хочет уступить. Наконец Владимир применяет «тяжелую артиллерию». «Ира! — грозным голосом говорит он. — Кто глава семьи? Кто имеет решающее слово? Как я сказал, так и будет. Забыла, что читалось на венчании: „А жена да боится своего мужа“?» Ирине приходится скрепя сердце смириться, но праздничный обед для нее уже испорчен. А ведь эту, в принципе, несложную ситуацию можно было разрешить другим, мирным, путем, но об этом немного позже.</p>
4.	Сотрудничество	<p>У Володи и Иры старший сын пошел в школу. Они отдали его в православную гимназию, которая находится не очень близко от дома: нужно несколько остановок ехать на трамвае. Но у них есть еще двое детей, и их воспитание также требует много времени и сил. И вот Ирина просит Владимира забирать ребенка после работы из школы (он остается на продленку).</p>

		<p>Владимир много работает, устает и еще берет работу на дом (он пишет статьи для одного научно-популярного журнала). И ему не хочется еще где-то задерживаться после работы, потому что у него останется меньше времени на отдых, да еще надо отредактировать несколько статей. Здесь возможны два варианта. Или Владимир применит метод конфронтации и категорически откажется помогать жене, что ей вряд ли понравится, или они будут искать способ разрешить эту проблему совместно. Например, Владимир говорит жене: «Ира, ты же знаешь, как я устаю после работы, а мне еще нужно исправить ошибки в текстах. Но я понимаю, что ты тоже совсем замоталась с детьми, поэтому давай постараемся найти какое-нибудь решение». Ирина отвечает супругу: «Если бы ты оставил мне свои статьи, я бы могла помочь тебе: в течение дня просмотреть их и исправить стилистические ошибки, тогда у тебя будет свободное время, чтобы забрать мальчика из школы и побыть с нами. Я очень ценю то, что ты для нас делаешь, и знаю, что тебе надо отдыхать после работы». Это решение устраивает обоих супругов, и конфликт оказывается исчерпан.</p>
5.	Компромисс	<p>Каждый из супругов хочет праздновать Рождество у своих родителей, происходит столкновение интересов. Муж, Владимир, хочет, чтобы интересы супруги также были удовлетворены, но своих родителей он тоже хочет навестить. Здесь возможен такой вариант. Владимир говорит жене: «Ириша, я очень уважаю твоих родителей, мне всегда приятно бывать у них, но мы давно не навещали моих родственников, ведь живут они неблизко, а у твоих были недавно. Давай мы все-таки проведем праздник у моих родителей, но я обещаю тебе, что мы обязательно навестим твоих папу и маму через пару дней, на Святках, ведь праздник Рождества празднуется не один день». Видя искреннее расположение мужа и желание уладить разногласия мирным путем, Ирина соглашается на этот компромисс. Она проявляет послушание супругу, а муж, учитывая интересы жены, обещает посетить и ее родителей, хотя, может быть, не очень этого хочет.</p>

7.4 Темы эссе и рефератов

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

1. Основные причины конфликтов (на примере конкретной ситуации).
2. Конфликт с точки зрения верующего человека.
3. Технологии урегулирования конфликтов (на примере определенной организации).

4. Диагностика конфликта (на примере конкретной ситуации).
5. Технологии групповой работы в коллективе.
6. Типы конфликтных личностей (выберите конкретный тип конфликтной личности для анализа).
7. Личностные факторы возникновения конфликтов.
8. Отражение конфликтов в искусстве.
9. Конфликты во взаимоотношениях родителей и детей: причины, механизмы и способы разрешения.
10. Общество без конфликта: утопия или рациональная возможность.
11. Особенности деятельности различных институтов в предупреждении и разрешении конфликтов.
12. Способы профилактики конфликтов в организации.
13. Опишите основные рекомендации поведения в конфликтных условиях.
14. Роль эмоций в развитии конфликтной ситуации.
15. Святые отцы о конфликтах.
16. Церковь как институт конфликто разрешения.
17. Посредничество в религиозных конфликтах.
18. Формы помощи в религиозном конфликте.
19. Православный приход как группа (общность людей).
20. Ситуации применения стилей поведения в религиозных конфликтах.
21. Проблема межличностных конфликтов с христианской точки зрения.
22. Прощение как способ решения конфликта.
23. Средства предупреждения конфликтов.
24. Причины конфликтов (выберите направление церковной работы для исследования причин конфликтов).

7.5 Перечень вопросов и заданий для проведения промежуточной аттестации

Проверяемые индикаторы: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

Вопросы к зачету Вопросы для проверки знаний

25. Понятие конфликта. Понятие религиозного конфликта.
26. Основные причины возникновения конфликтов. Причины религиозных конфликтов.
27. Принятие решений в работе группы.
28. Факторы влияющие на сплоченность группы.
29. Типология конфликтов.
30. Технологии урегулирования религиозных конфликтов.
31. Формы помощи в конструктивном управлении конфликтной ситуацией.
32. Понятие и принципы посредничества (медиаторства) в конфликтах и переговорах. Посредничество в религиозных конфликтах.

33. Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта. Посредники в урегулировании религиозных конфликтов.
34. Применение медиации в различных приемах разрешения конфликтов.
35. Медиация как технология урегулирования религиозных конфликтов.
36. Переговоры как форма управления конфликтом.
37. Личностные свойства и качества субъекта посреднических отношений.
38. Критический рефлексивный анализ.
39. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
40. Эмоциональное выгорание как фактор возникновения конфликтов.
41. Консультация, экспертиза, посредничество, организация переговорного процесса.
42. Ситуации применения стилей поведения в религиозных конфликтах.
43. Особенности конфликтного взаимодействия в церковной среде.
44. Церковь как институт конфликто разрешения.
45. Управление религиозными конфликтами.
46. Православный приход как группа (общность людей).
47. Святые отцы о конфликтах.
48. Формы помощи в религиозном конфликте.
49. Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта.
50. Переговоры как форма управления конфликтом.
51. Межличностные взаимоотношения на приходах.

Практические задания для проверки умений и владений

1. Опишите согласно предложенной схеме конфликтную ситуацию, имевшую место в Вашей реальной жизни, описанную в литературном произведении, или являющуюся известным историческим фактом.

Структура работы:

Введение – описание проблемной ситуации.

Заполнить таблицу:

№	Критерий	Конкретный пример из ситуации
1.	Участники конфликтного взаимодействия	
2.	Причина конфликта	
3.	Объект конфликта	
4.	Направленность конфликта	
5.	Степень длительности конфликта	
6.	Кульминация конфликта	
7.	Социальные последствия (результативность)	

Основная часть – анализ ситуации.

Один параграф должен содержать только одно утверждение и логически построенное доказательство.

а) Указать, на каком этапе конфликтная ситуация еще могла быть разрешена мирным путем, и что для этого должны были сделать ее участники.

б) Охарактеризовать тактику и оценить эффективность поведения сторон в конфликте.

в) Предложить варианты более эффективного поведения сторон.

г) Спрогнозировать возможные варианты развития событий в случае более эффективного поведения сторон.

Заключение - обобщения и аргументированные выводы.

2. Для применения полученных знаний предлагается деловая игра «Переговоры и медиация», которая позволит на практике применить знания переговорного процесса.

Студентам предлагается разделить на три группы. Каждая из групп получает задание подготовиться к переговорам по вопросу, например, организации мероприятия, или выезда в поездку, или проведения конференции и т.п.

Когда подготовительная работа завершена, раздаются карточки с индивидуальными заданиями, которые нельзя озвучивать до конца игры.

Содержание текстов в карточках:

- «Твоя задача: прояснить точку зрения говорящего, чтобы лучше его понять» (2 шт.).
- «Твоя задача: выделить проблему и возвращать ход обсуждения к ней» (2 шт.).
- «Твоя задача: в любой ситуации стараться захватить инициативу в разговоре» (1 шт.).
- «Твоя задача: найти общее в точках зрения сторон и показывать это общее всем участникам переговоров» (2 шт.).
- «Твоя задача: уводить разговор в сторону от обсуждаемой проблемы» (1 шт.).
- «Твоя задача: фиксировать промежуточные договоренности и предъявлять их сторонам переговоров как общее достижение» (1 шт.).
- «Твоя задача: подчеркивать общие интересы сторон в переговорах» (1 шт.).
- «Твоя задача: выбрать необычный для тебя стиль общения и придерживаться его» (2 шт.).
- «Твоя задача: внимательно слушать говорящего и повторять или перефразировать его главную мысль своими словами так, как она понята тобой» (1 шт.).

Обсуждение: студенты анализируют всевозможные формы общения, основные проблемы в процессе переговоров, отвечают на вопросы:

- Что помогало или, напротив, мешало достигнуть договоренности?
- Какова психологическая удовлетворенность участников ходом переговоров?
- Какова была роль «третьей стороны» в переговорах?
- Какие приемы использовали участники переговоров, выполняя свои «секретные задания»?

3. Упражнение на определение стратегии поведения в конфликте.
Разделимся на 5 групп.

Каждая получает карточку: определим девиз каждого стиля?

1. Конкуренция – «Чтобы я победил, ты должен проиграть».
2. Приспособление – «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».
3. Компромисс – «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».
4. Сотрудничество – «Чтобы выиграл я, ты должен тоже выиграть».
5. Уход – «Никто не выигрывает в конфликте, поэтому я ухожу от него!».

В течение 15 минут каждая подгруппа должна обсудить и подговорить в театрализованной форме конфликтную ситуацию, в которой демонстрируется данный вид поведения.

Выступления.

Обсуждение после каждой ситуации:

1. Соответствует ли данная ситуация заявленному девизу и стилю?
2. Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние участников, на их чувства?
3. По каким причинам люди могут выбирать такой стиль поведения в конфликте?
4. Почему противоположная сторона себя так ведет? Чего она опасается?

4. Выполните следующее упражнение под названием «Конфликтный разговор»

Инструкция

Пожалуйста, вспомните и запишите на листах бумаги ситуации, в которых какой-либо, лучше близкий человек, своими действиями постоянно вызывает у вас неприятные чувства. Как можно более точно запишите те особенности поведения, которые Вас беспокоят.

Теперь подумайте и запишите, чего бы он от вас хотел.

Прочитайте нам описание ваших ситуаций.

Обсуждение:

- Как вы считаете, можно ли попросить партнера пойти Вам навстречу, предложив взамен уступки с вашей стороны?
- Сумеете ли вы точно изложить свои чувства и желания?
- Сможете ли вы его внимательно выслушать?
- Что вам может в этом помешать?
- Понадобится ли вам в этом настойчивость?

Выберем 1-3 ситуации из перечисленных выше и разыграем их. Ваша задача – максимально точно пересказывать чувства и желания, о которых говорит партнер. Не забывайте также о своих чувствах и желаниях, обещайте взамен последовать его желаниям. Изобретайте. Если партнер отказывается пойти вам навстречу, просто скажите, что вам важно было поговорить с ним.

5. Выполните методику Томаса - Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации (авторы К. Томас, Р. Килманн). Студенты проводят самотестирование, обрабатывают результаты. Затем проводится общее обсуждение: какие стратегии для Вас стереотипны? во всех ли ситуациях они адекватны? чем и когда может быть полезным использовать другие стратегии и т.п.

7.6. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

См. ФОС по компетенциям:

УК-3 Способен при решении профессиональных задач теолога организовать работу коллектива и руководить ею, вырабатывая единую стратегию для достижения поставленной цели.

ПК-1 Способен решать задачи теолога в сфере деятельности служителей и религиозного персонала религиозных организаций, связанные с социальной направленностью.

8. Перечень учебной и учебно-методической литературы

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 392 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
2. Архипов, В. (свящ.). Книга о радости и страдании / свящ. Владимир Архипов. – М.: Никая, 2018. – 368 с.
3. Бабосов, Е. М. Общая социология: учебное пособие / Е. М. Бабосов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ТетраСистемс, 2010. – 608 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
4. Баданина, Л. П. Основы общей психологии: учебное пособие / Л. П. Баданина. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2017. – 448 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
5. Ветрова, Е. А. Трудовая конфликтология: учебно-методическое пособие: / Е. А. Ветрова, Е. Е. Кабанова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 188 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
6. Гумеров, П. (свящ.). Семейные конфликты: Взгляд православного священника / Свящ. Павел Гумеров. – СПб.: Сатись, 2012. – 204 с.
7. Джанерьян, С. Т. Психология эмоций и воли: учебное пособие / С. Т. Джанерьян; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. – 142 с. [ЭБС Университетская]

- библиотека онлайн]
8. Душевный лекарь: об отношениях с близкими. – М.: Изд-во Сестричества во имя свт. Игнатия Ставропольского, 2010. – 205 с.
 9. Женщина перед иконой: благословите её, хранящую любовь и веру / авт.-сост. И. Булгакова. – М.: Эксмо, 2018. – 576 с.
 10. Жульев, В.К. Бог и человек: Основы этики / Жульев, В.К. – М.: Типогр.НИИСУ, 1992. – 122 с.
 11. Ильяшенко А. (протоиер.). Как строить семейные отношения // ЖМП. – 2009. - №8. – С.69-77.
 12. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М.: Прометей, 2019. – 219 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
 13. Комаров С. (диакон). Откуда берутся церковные конфликты // Православный христианин. – 2007. №10. – С. 38-39.
 14. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред. С. А. Сергеева, А. Л. Салагаева; Министерство образования и науки России, Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань: Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2014. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
 15. Конфликтология: учебник / В. П. Ратников, И. К. Батулин, В. Ф. Голубь [и др.]; под ред. В. П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 543 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
 16. Конфликтология: учебник / под ред. В. П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 543 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
 17. Корчагина Н.Г. Роль самооценки и мотивации в развитии конфликтной личности // Вестник ПСТГУ. Сер. IV: Педагогика. Психология. – 2008. - №2(9). – С.141-149.
 18. Лаврова, Н. М. Экспедиция в страну с вулканами семейных кризисов: практическое пособие: / Н. М. Лаврова, В. В. Лавров, Н. В. Лавров. – М.: Галактика, 2021. – 237 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
 19. Магомедова, П. К. Конфликтология: учебное пособие: / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
 20. Мальцева, Ю. А. Психология управления: учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко; науч. ред. Н. В. Костылева; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. – 95 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]

21. Межличностная коммуникация: теория и жизнь / О. И. Матьяш, В. М. Погольша, Н. В. Казаринова, С. Биби, Ж. В. Зарицкая. Под науч. ред. О. И. Матьяш. — СПб.: Речь, 2011. — 560 с.
22. Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере: учебник: / Н. И. Минкина. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2021. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
23. Молчанов И. Конфликт – это нормально. Эффективное разрешение конфликтов // Православный вестник. – Прилож. К газ. «Скаутский мир». 2008. - №13. – С.64.73.
24. Морозова, Е. Как сохранить семью / Елена Морозова. – М.: Сибирская благовонница, 2016. – 111 с.
25. Мошкова Н. Дисциплина любви. // Православие и современность. – 2011. - №19. – С.47-50.
26. Низова, Л. М. Организационно-управленческая конфликтология: учебно-методическое пособие: / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 88 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
27. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология: учебник / Г. К. Овруцкая; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2018. – 96 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
28. Овсянникова, Е. А. Социальная психология: учебное пособие: / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2020. – 163 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
29. Патокин П. (свящ.). Поддержка молодых семей в состоянии кризиса: практика душепопечения // Приход. – 2020. - №1. – С. 37-42.
30. Петрухина, С. Р. Социальная психология: учебное пособие / С. Р. Петрухина; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 93 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
31. Пономарев, А. В. Лидерство в молодежной среде: учебное пособие / А. В. Пономарев, А.О. Ланцев, М.С. Кырчиков; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2020. – 218 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
32. Простые ответы на вечные вопросы / Архиеп. Марк (Головков) и др. – М.: Дарь, 2011. – 463 с.
33. 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. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]

- 34.Сморгунова, В. Ю. Медиация в образовательной сфере / В. Ю. Сморгунова, Е. Ю. Калинина, Я.А. Рымкевич; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2018. – 184 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 35.Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология: [Учебник] / Т.Г. Стефаненко. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект-Пресс, 2002. – 368 с.
- 36.Столяренко, А. М. Психология и педагогика: учебник / А. М. Столяренко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 544 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 37.Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие: / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань: Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2012. – 260 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 38.Цветков, В. Л. Психология конфликта: от теории к практике: учебное пособие / В. Л. Цветков. – М.: Юнити-Дана, 2017. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 39.Черепанова, Е.С. Философия конфликта: учебное пособие / Е.С. Черепанова; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. – 199 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 40.Шапиро, С. А. Характерология личности: учебное пособие / С. А. Шапиро, Э. С. Мандрусова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 180 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 41.Шаповалов Д. (свящ.). Взаимодействие богословия и практической психологии. // Труды Коломенской духовной семинарии. - М., 2012. – Вып.7. – С. 139-148.
- 42.Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: учебник: / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. Ф. И. Шаркова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М.: Дашков и К, 2018. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]
- 43.Шейнов, В. П. Управление конфликтами [Текст] / Шейнов Виктор Павлович. - Санкт-Петербург: Питер, 2014. - 572 с.
- 44.Эксакусто, Т. В. Основы психологии делового общения: учебное пособие / Т.В. Эксакусто; Южный федеральный университет, Инженерно-технологическая академия. – Таганрог: Южный федеральный университет, 2015. – 161 с. [ЭБС Университетская библиотека онлайн]

9. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- <https://conflictmanagement.ru/> – Московская Школа Конфликтологии. Доступ свободный.
- www.elibrary.ru – крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования. Доступ свободный.

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. <http://www.patriarchia.ru/db/text/419128.html> – Официальный сайт Московского Патриархата.
2. <https://www.koob.ru/conflictology/> – Куб – библиотека. Раздел «Конфликтология».
3. <http://industrialconflicts.ru/> – Мониторинг, анализ и прогнозирование социально-трудовых конфликтов.
4. <http://psyjournals.ru> – Открытая электронная библиотека российских журналов по психологии и педагогике.
5. <https://predanie.ru/> – Православный портал «Предание.ru».
6. <https://azbyka.ru/> – Православный портал «Азбука веры».
7. <https://foma.ru/> – «Фома» - православный журнал.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для изучения дисциплины *«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»* необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

Помещение для проведения учебных занятий
Учебная аудитория № 123

(наличие бесплатного доступа к выходу в интернет через Wi-Fi)

1. Лекционная аудитория и аудитория для проведения практических занятий; для групповых и индивидуальных консультаций; для самостоятельной работы обучающихся; для текущего контроля и промежуточной аттестации.
2. Стол ученический – 20 шт.;
3. Стул ученический – 20 шт.;
4. Доска меловая – 1 шт.;
5. Шкаф – 1 шт.
6. Ноутбук HP – 1 шт.;
7. Переносной настенный экран Sactus 213x213 см – 1 шт.;
8. Переносной проектор ViewSonic CN1082 – 1шт.;

9. Колонки Sven SPS-702 – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы
Учебная аудитория № 123

(наличие бесплатного доступа к выходу в интернет через Wi-Fi)

1. Лекционная аудитория и аудитория для проведения практических занятий; для групповых и индивидуальных консультаций; для самостоятельной работы обучающихся; для текущего контроля и промежуточной аттестации.
2. Стол ученический – 20 шт.;
3. Стул ученический – 20 шт.;
4. Доска меловая – 1 шт.;
5. Шкаф – 1 шт.
6. Ноутбук HP – 1 шт.;
7. Переносной настенный экран Cactus 213x213 см – 1 шт.;
8. Переносной проектор ViewSonic CN1082 – 1шт.;
9. Колонки Sven SPS-702 – 1 шт.

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Windows 10 (лицензия №60119841), Microsoft Office 2010 (лицензия №60119841), 7-Zip, Google Chrome, Mozilla Firefox, Skype – открытая программная система видеоконференцсвязи, BigBlueButton – открытое программное обеспечение для проведения веб-конференции, Zoom – программа для организации видеоконференций.

Демонстративное оборудование и учебно-наглядные пособия:
карты, таблицы, видео-презентации.

Рабочая программа дисциплины **«Конфликтология и методика разрешения конфликтов»** составлена по направлению «Подготовка служителей и религиозного персонала религиозных организаций» – уровень образования «магистратура» (профиль «Социальное учение Русской Православной Церкви»).

Автор: старший преподаватель кафедры церковно-практических дисциплин, Ладлен Александровна Молодцова.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры церковно-практических дисциплин «15» июня 2022 года, протокол № 10.

Подписи:

Начальник учебно-методического отдела



канд. филос. н.
Д.М. Соколова

Заведующий кафедрой церковно-практических дисциплин



канд. богословия, доц.
еп. Варфоломей
(Денисов А.А.)

Автор



Л.А. Молодцова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к рабочей программе дисциплины
«Конфликтология и методики разрешения конфликтов»

Ключи к тестовым заданиям

№ вопроса	Верный вариант ответа
1	В
2	В
3	Б
4	Б
5	В
6	В
7	Б
8	А
9	А
10	Б
11	А
12	А
13	В
14	А
15	Б
16	В
17	Б
18	А
19	Б
20	В
21	Б
22	В
23	Г
24	А
25	А
26	Б
27	А
28	Д
29	А
30	Г
31	Б
32	Г
33	Б

**Ключи для тестов на
установление соответствия и последовательности:**

№ вопроса	Верный вариант ответа
1	1-1, 2-2, 3-3, 4-4, 5-5
2	1-д, 2-г, 3-а, 4-б, 5-в
3	1-а, 2-б, 3-в, 4-г
4	1-б, 2-в, 3-а
5	1-а, 2-б, 3-в, 4-г, 5-д, 6-е, 7-ж
6	1-г, 2-в, 3-б, 4-а, 5-д
7	1-а, 2-б, 3-в, 4-г, 5-д, 6-е, 7-ж
8	1-а, 2-б, 3-в, 4-г, 5-д