

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

## Практические занятия

**Тема:** « Конфликтология как наука. Общая характеристика конфликта»

**Цель:** Ознакомить студентов с основными понятиями науки конфликтологии, закрепить знания, полученные на лекции по общей характеристике конфликта.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклад Конфликтология в зарубежной психологии
3. Выполнение практического занятия:
  - 2) Разработайте возможные модели конфликта в здравоохранении и его особенности

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Предмет конфликтологии.
2. Задачи и методы конфликтологии.
3. Конфликтология в системе наук.
4. Понятие конфликта.
5. Причины возникновения конфликтов.
7. Психологическая характеристика функций конфликта.

**Тема:** «Конфликт и конфликтная ситуация. Причины возникновения конфликтов».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными понятиями конфликт и конфликтная ситуация.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклад Вилы конфликтных ситуаций
3. Выполнение практического занятия:
  - 1) Создайте схему ресурсов личности в бесконфликтном пространстве;
  - 2) Разработайте модель конфликта по теории ограниченных ресурсов и концепция «жизненных шансов» Р. Дарендорфа
  - 3) Разработайте программу профилактики семейных конфликтов

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Понятие конфликта. Субъект и объект конфликта.
2. Причины возникновения конфликтов.
3. Оценка конфликтной ситуации.
4. Динамика конфликта. Основные стадии развития конфликта.
6. Понятия конфликтной ситуации, конфликтогена и инцидента.
7. Формулы конфликта. Эскалация конфликтогенов.
8. Сочетание конфликтной ситуации и инцидента.
9. Наложение одной и более конфликтной ситуации на исходную.
10. Виды конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой.

**Тема:** «Основные понятия, причины, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными характеристиками конфликта, стратегиями и тактиками поведения личности в конфликте.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклад Причины конфликтного поведения в профессиональной среде.
3. Выполнение практического занятия:
  - 1) Разработайте фрагмент программы стимулирования бесконфликтного пространства руководителя для подчиненных.
  - 2) Составьте схему развития конструктивного конфликта
  - 3) . Разработайте 3 модели возможного развития конфликтов по модели Э. Берна В. – Р.
  - 4.) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей параноидального типа личности

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Основные понятия, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.
2. Развитие конфликта по конструктивному пути,
3. Тактики соперничества их сущность, возможности и способы противостояния им.
4. Закономерности процесса эскалации; модели эскалации:
  - агрессивно-оборонительная модель,
  - спиральная модель,
  - модель структурных изменений в группе.
5. Типы поведения в конфликтной ситуации.
6. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия.
7. Основные причины, формирующие человеческие конфликты.
8. Классификация причин конфликтного поведения.
9. Типология конфликтных личностей.

**Тема:** «Типология конфликтов, психосоматические заболевания в конфликтном пространстве».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с типами конфликтов и их последствиями для здоровья

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклад Незаконченные конфликты, их специфика.
3. Выполнение практического занятия:
  - 1) Разработайте программу профилактики психосоматических заболеваний, причиной которых является конфликт;
  - 2) Разработайте модель коррекции постконфликтной ситуации с учетом возрастных особенностей личности.
  - 3) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей истероидного типа личности.

4) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей сензитивного типа личности.

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. В зависимости от чего определяются основные виды конфликтов?
2. Какие типы конфликтов существуют в зависимости от особенностей сторон?
3. Какие конфликты Вы знаете в зависимости от их функций?
4. Если за основание берутся сферы общественной жизни, то какие виды конфликтов можно выделить?
5. Как подразделяются конфликты в зависимости от их направленности?
6. Что означают насильственные и ненасильственные конфликты? Что лежит в основе данной классификации?
7. Какие типы конфликтов выделяют в зависимости от количества участников конфликта?
8. Какие конфликты выделяются в зависимости от степени их выраженности?
- 8.1. Какой из конфликтов в зависимости от выраженности может доставить наибольшие неприятности для руководителей?
9. Назовите виды конфликтов в зависимости от мотивации и субъективных восприятий ситуации.
10. На какие подвиды можно разделить истинный конфликт?
11. Какое практическое значение для специалиста имеет та или иная классификация конфликтов?

**Тема:** «Разрешение конфликтов. Создание модели бесконфликтного пространства при разрешении конфликтов».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными моделями разрешения конфликтов.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклад Формы разрешения профессиональных конфликтов.
3. Выполнение практического занятия:
  - 1) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей лабильного типа личности.
  - 2) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей конформного типа личности.
  - 3) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей шизоидного типа личности.
  - 4) Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей параноидального типа личности.

Разработайте модели развития неформальных коллективов в конфликте. Укажите достоинства и недостатки

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Понятие «модель решения конфликта».
2. Зависимость выбора модели решения конфликта от его диагноза.
3. «Силовая» модель, условия ее применения, возможности и ограничения.
4. Компромисс как модель решения конфликта и условия его применения.
5. Интегративная модель, ее универсальность, эффективность и сложность.
6. Консенсус – оптимальная форма разрешения конфликта.
7. Условия консенсуального решения проблем делового общения.

## 8. Исходы конфликта.

### **Вопросы по теме для самостоятельного изучения:**

**Тема:** коллоквиума «Прогнозирование и профилактика конфликтов»

**Цель:** Ознакомить студентов с основными методами профилактики конфликтов

**Задачи:** проверить способность и готовность работать в группе; выявить уровень сформированности умений применять правила разработки критериев оценки педагогической деятельности в области преподавания психологии; определять целесообразные способы психолого-просветительской деятельности,;

выявить уровень сформированности навыков (опыт владения) навыками проведения эвристической беседы, дискуссии, коллоквиума, деловой игры; опытом проведения психолого-просветительских бесед, форумов

**Знать:** способы разрешения конфликтов с учетом индивидуально-личностных возможностей конфликтующих сторон.

**Уметь:** учитывать индивидуально-личностные возможности в процессе совместной деятельности для организации бесконфликтного пространства;

### **Хронометраж практического занятия:**

1. Подготовительный этап: постановка цели и задач занятия, сообщение структуры занятия, мотивирование обучающихся на активную работу. – 3-5 минут

2. Подготовка обучающихся к работе: деление на микрогруппы (не более 5 человек), объяснение группам функций «отвечающих» и «оценивающих», раздача вопросов и заданий для коллоквиума. –5-7 минут

3. Подготовка групп к ответу на полученные вопросы. – 10-12 минут

4. Проведение опроса, текущее оценивание. – 50-60 минут

5. Объявление оценок. Анализ. Подведение итога. – 10 минут

Учебные столы, скомпонованные парами в форме квадрата, квадраты расставляются по всей учебной аудитории. К каждому «квадрату» расставляются стулья в количестве, соответствующем численности обучающихся в микрогруппе. Вопросы предъявляются на карточке в печатном виде. В каждой карточке – один вопрос практикоориентированного характера.

### **Учебная карта занятия:**

1. Подготовительный этап: постановка цели и задач занятия, сообщение структуры занятия, мотивирование обучающихся на активную работу.

Цель занятия: оценка умений, навыков, полученных в ходе изучения дисциплины.

2. Подготовка обучающихся к работе:

- деление на микрогруппы (не более 5 человек) – проводится преподавателем в произвольном порядке.

- объяснение функций «отвечающих» и «оценивающих»:

функция «отвечающих» – ответы на поставленные вопросы, обучающиеся высказывают решение, выявляют особенности, типичные проблемы, ошибки, способы их преодоления;

функция «оценивающих» – наблюдение за ходом ответа, по окончании ответа высказывание о выявленных «точках» затруднений, которые стали явными в группе «отвечающих», предложение своего решения вопроса, аргументация оценки.

3. Подготовка групп к ответу на полученные вопросы. – 10-12 минут

Выдача вопросов на карточках. Информирование об отведенном времени на подготовку.

4. Проведение опроса, текущее оценивание. – 50-60 минут

Каждая группа получает на карточке вопрос. В течение подготовительного времени вырабатывает по нему решение. Далее в порядке, определенном преподавателем, представляет свое решение. Пока первая группа представляет свое решение на поставленный вопрос, в это время одна из групп выполняет функцию «оценивающих» по отношению к группе «отвечающих». Далее отвечает следующая группа и ее оценивает другая группа. Так продолжается до завершения представления всех ответов.

Преподаватель оценивает в каждой группе качество выполнения функций «отвечающих» и «оценивающих». Для каждого обучающегося выводит окончательную оценку.

#### **Критерии оценивания:**

Оценка «отлично» ставится в том случае, когда вопрос раскрыт полностью, не содержит смысловых ошибок, изложение логичное, последовательное, имеется четко сформулированное заключение или выводы. Соблюдены требования к оформлению, приведенные в настоящем стандарте.

Оценка «хорошо» ставится в том случае, когда вопрос раскрыт полностью, но содержит незначительные смысловые ошибки. Выводы (заключение) нечеткие, либо не полностью отражают материалы работы.

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае, когда материал раскрыт не полностью, имеются одна – две грубые смысловые ошибки, изложение непоследовательное.

Оценка «неудовлетворительно» «не зачтено» ставится в том случае, когда в работе отсутствуют

значительные разделы материала, имеются многочисленные грубые смысловые ошибки,

изложение непоследовательное.

Объявление оценок. Анализ. Подведение итога. – 10 минут

#### **Вопросы для обсуждения обучающимися:**

1. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.
2. Факторы, повышающие вероятность конфликтного взаимодействия.
3. Стили общения, провоцирующие конфликт.
4. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.
5. Способы и приемы воздействия на поведение оппонента.
6. Способы изменения своего отношения к ситуации и поведению в ней.
7. Методы психокоррекции конфликтного поведения

### **Самостоятельная внеаудиторная работа**

**Тема:** Особенности социальных и политических конфликтов

**Вопросы по теме:** доклады:

1. «Политические конфликты внутри страны»
2. Социальные конфликты и их предупреждение.
3. Социально-экономические конфликты: причины, особенности, меры профилактики и разрешения конфликтов.
4. Необходимые и достаточные условия возникновения социального конфликта.

#### **Список литературы.**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология. Схемы и комментарии [Текст] : учеб. пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 3-е изд. перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2013. - 304 с. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2013. - 88 с. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>.
3. Руденко А.М. Конфликтология [Электронный ресурс] / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. - (Высшее образование) - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222210468.html>
4. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

**Тема:** Массовые конфликты

**Вопросы по теме:** доклады

1. Технологии предупреждения массовых конфликтов .
2. Особенности этнических конфликтов на современном этапе.
3. Причины, особенности, меры профилактики и разрешения религиозных конфликтов.
4. Технологии предупреждения политических конфликтов .
5. Особенности, причины и профилактика конфликтов, связанных с миграционными процессами

Требования к оформлению доклада представлены в СТО СМК ЮУГМУ 10-2014  
Требования к докладам, контрольным, курсовым и выпускным квалификационным работам.

#### **Список литературы.**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология. Схемы и комментарии [Текст] : учеб. пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 3-е изд. перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2013. - 304 с. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2013. - 88 с. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>.

3. Руденко А.М. Конфликтология [Электронный ресурс] / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. - (Высшее образование) - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222210468.html>

4. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

**Тема:** Прогнозирование и профилактика конфликтов

**Вопросы по теме доклады:**

1. Эмоциональная устойчивость в коллективе, как одно из условий профилактики конфликтов
2. Организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов.
3. Характеристика зарубежного и отечественного опыта прогнозирования и профилактики социальных и экономических конфликтов в организационных структурах.
4. Виды стратегий управления персоналом как способ профилактики конфликта

**Список литературы.**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология. Схемы и комментарии [Текст] : учеб. пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 3-е изд. перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2013. - 304 с. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>

2. Кибанова А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2013. - 88 с. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>.

3. Руденко А.М. Конфликтология [Электронный ресурс] / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. - (Высшее образование) - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222210468.html>

4. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

**Тема:** Переговоры как способ разрешения конфликтов

**Вопросы по теме:** доклады

1. Организация деловых переговоров в профессиональной среде
2. Посредничество как социально-психологический феномен и вид деятельности.
3. Основные принципы деятельности посредника.
4. Структура и механизмы посреднической деятельности.
5. Требования, предъявляемые к личности посредника.

**Список литературы.**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология. Схемы и комментарии [Текст] : учеб. пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 3-е изд. перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2013. - 304 с. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>

2. Кибанова А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я.

Кибанова. - Москва: Проспект, 2013. - 88 с.  
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>.

3. Руденко А.М. Конфликтология [Электронный ресурс] / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. - (Высшее образование) - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222210468.html>

4. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Сущность конфликта, объект и предмет конфликтологии.
2. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей истериоидного типа личности.
3. Причины конфликта в соответствии с теорией З. Фрейда.
4. Разработайте программу профилактики психосоматических заболеваний, причиной которых является конфликт
5. Характеристика и виды конфликтов в системах «врач – пациент, медицинская сестра – пациент»
6. Разработайте 3 модели возможного развития конфликтов по модели Э. Берна В. – Р.
7. Типология конфликтов в различных сферах человеческого взаимодействия.
8. Разработайте программу профилактики конфликтов у медицинских работников.
9. Назовите основные теории, объясняющие причины межличностных конфликтов
10. Составьте схему развития конструктивного конфликта
11. Динамика различных видов конфликтов.
12. Разработайте возможные модели конфликта в здравоохранении и его особенности
13. Назовите основные типы поведения людей в конфликтных ситуациях.
14. Разработайте модель конфликта по теории ограниченных ресурсов и концепция «жизненных шансов» Р. Дарендорфа
15. При каких условиях возникают внутриличностные конфликты, и в чем состоит конструктивная роль внутриличностных конфликтов?
16. Переговоры как универсальный метод решения конфликтов
17. Современные подходы к исследованию конфликтов в зарубежной социологии (Л. Козер).
18. Пассивный стиль работы руководителя (по К. Левину) и конфликты
19. Современные подходы к исследованию конфликтов в зарубежной социологии (Р. Дарендорф.).
20. Методы управления конфликтами (внутриличностные).
21. Демократический стиль работы руководителя (по К. Левину) и конфликты
22. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей лабильного типа личности
23. Авторитарный стиль работы руководителя (по К. Левину) его связь с конфликтами
24. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей конформного типа личности.

27. Методы управления конфликтами в организации
28. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей шизоидного типа личности
29. Стилль управления. Факторы, определяющие стилль и эффективностть управления.
30. Объективные причины конфликтов
31. Теория К. Маркса и причины конфликтов в обществе; ее связь с современносттью
32. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей сензитивного типа личности.
33. Власть как ресурс руководителя работать без конфликтов
34. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей параноидального типа личности
35. Природные свойства личности и конфликты
36. Разработайте программу профилактики семейных конфликтов
37. Система потребностей, мотивов, интересов личности как причины конфликтов
38. Разработайте модели выхода из предконфликтной ситуации по транзакции Э.Берна :  
ВЗРОСЛЫЙ-ВЗРОСЛЫЙ
39. Кросскультурные конфликты и их профилактика
40. Создайте схему ресурсов личности в бесконфликтной пространстве
41. Вид психологических механизмов защиты личности.
42. Разработайте модели развития неформальных коллективов в конфликте. Укажите достоинства и недостатки.
43. Особенности социальных конфликтов в современной России
44. Разработайте фрагмент программы стимулирования бесконфликтного пространства руководителя для подчиненных.
45. Принуждение как основа власти.
46. Разработайте модель коррекции постконфликтной ситуации с учетом возрастных особенностей личности
47. Методы управления конфликтами в организации
48. Составьте модель разрешения профессионального конфликта с учетом индивидуальных особенностей шизоидного типа личности

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценка качества освоения дисциплины обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся в форме зачета. Текущий контроль сформированности компетенций осуществляется на практических занятиях (опросы, доклады, тесты), в рамках самостоятельной работы под руководством преподавателя в формах, предусмотренных программой. Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются преподавателями в журналах посещаемости и успеваемости. Текущий контроль осуществляется кафедрой, реализующий программу. Промежуточная

аттестация по дисциплине «Психология и педагогика» проводится в форме собеседования по зачетным билетам, включающим в себя два вопроса из теоретического раздела дисциплины. Вопросы зачетных билетов позволяют оценить все компоненты компетенций (знать, уметь, владеть). В качестве методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, владений, характеризующих этапы формирования компетенций в университете, используются положения: СМК П 30 «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации», а также положения и инструкции, содержащие требования к порядку оформления реформаторов, дипломных и курсовых работ.