

398С-114

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
 «Владимирский государственный университет имени
 Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 (ВлГУ)



профессор
 научно-исследовательской работе
 А.А. Панфилов

« 30 » 01 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Конфликтология»

Направление подготовки – 49.03.01 «Физическая культура»

Профиль подготовки – «Спортивный менеджмент»

Уровень высшего образования – бакалавриат

Форма обучения – заочная

Семест	Трудовоемкость зач. ед.час.	Лекций. час.	Практич. занятий. час.	Лаб. час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экс./зачет)
10 сем.	3 зач.ед. 108 ч.	4 ч.	6 ч.	-	98 ч.	Зачёт
Итого:	108 ч.	4 ч.	6 ч.	-	98 ч.	Зачёт

Владимир 2015

Handwritten signature

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины (модуля) «Конфликтология» являются

а) Информационно-образовательные:

- формирование представлений о конфликтологии для дальнейшего изучения социальных процессов, общественного феномена, социальной деятельности;
- формирование понимания междисциплинарных основ конфликтологии;
- формирование систематизированных представлений о структуре, функциях, классификации институтов и индивидуумов в социуме;

б) Культурологические:

- формирование представлений о сложности развития конфликтологии;
- формирование понимания места и роли конфликтологии в системе культуры;
- формирование ценностных ориентиров в процессе социального взаимодействия.

в) Методологические:

формирование навыков осуществления апологетического исследования религии.

- формирование навыков научного анализа различных элементов конфликтологии.
- формирование способности критического анализа социальных явлений;
- формирования умения работать с источниками и литературой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Конфликтология» относится к Вариативной части Блока 1. учебного плана по направлению бакалавриата 49.03.01 «Физическая культура».

Изучение конфликтологии требует междисциплинарного подхода, так как её история, теория и практика относится к культуре и поэтому её объекты, как правило, более сложные, чем природные или технические. Они требуют для своего осмысления способности к абстрактному мышлению, разнообразных исторических, философских, языковедческих и филологических, искусствоведческих, этнологических и логических подходов.

Следует отметить, что дисциплина «Конфликтология» является комплексной междисциплинарной и базируется на фактологическом материале таких областей знаний, как «Русский язык и культура речи», «Логика», «Психология и педагогика», «История философии», «Отечественная история». А также то, что объём знаний, полученных в результате её изучения, ляжет в основу изучения таких дисциплин, как «История и теория мировой культуры», «Социология физической культуры и спорта».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Общекультурные (ОК):

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- ^ способностью воспитывать у учеников социально-личностные качества: целеустремленность, организованность, трудолюбие, ответственность, гражданственность, коммуникативность, толерантность (ОПК-4)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен быть способен демонстрировать следующие результаты образования:

1. Уметь

- самостоятельно готовить тезисы научных докладов, доклады и выступления в рамках проведения научных конференций, круглых столов, семинаров по конфликтологической тематике;

2. Владеть

- способностью использовать теоретические конфликтологические знания и методы исследования на практике;
- способностью самостоятельно собирать и обрабатывать научную информацию в области конфликтологии;
- способностью осуществлять научно-исследовательскую деятельность в составе научных коллективов, работа которых затрагивает конфликтологическую проблематику;
- способностью интерпретировать и представлять в ясной форме содержание и специфические особенности конфликтологии с позиций социологии и психологии;

3. Знать

- сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)		
			Лекции	Консультации	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы, коллоквиумы	СРС			КП / КР	
1	Раздел 1. Развитие конфликтологии как науки	10	1			1				24		1/50	
2	Раздел 2. Психологические особенности личности, влияющие на возникновение конфликтов	10	1			1				24		1/50	

3	Раздел 3. Факторы, влияющие на возникнове ние конфлик тов в груп пах. Сущность стресса	10	1		2		24		1/50	
4	Раздел 4. Власть как инструмент управления конфликтами. Диагностика конфликта. Направления профилактик и конфликтов	10	1		2		26		2/50	
5	Итого за семестр	10	4		6		98		5/50	Зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В изучение учебной дисциплины «Конфликтология» используется комплекс современных образовательных технологий:

- Проблемный тип обучения, основанный на создании в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности обучающихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности.

- Разноуровневое обучение, что позволяет преподавателю помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных обучающихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные студенты утверждаются в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации учения.

- Исследовательские методы в обучении, которые дают возможность обучающимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого студента.

- Лекционно-семинарско-зачетная система. Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподнести его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке студентов.

- Информационно-коммуникационные технологии позволяют обогащать содержание образования через использование интегрированных курсов, доступа в ИНТЕРНЕТ.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 5 часов или 50 % аудиторных занятий.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

Для проверки знаний предусмотрено проведение контрольных заданий, которые проводятся и оцениваются согласно Положению о проведении контрольных заданий ВлГУ. По окончании изучения курса «Конфликтология» проводится зачёт.

Контрольные задания №1

1. Что является основной характеристикой конфликта?
2. В чем состоит отличие конфликтной ситуации от конфликта? Приведите пример.
3. Почему объект конфликта должен быть неделим?
4. Как влияет культура общества на развитие конфликтов?
5. Приведите пример инцидента из практики вашей организации.
6. Всегда ли для развития конфликта необходим объект конфликта, от чего это зависит?
7. Какой из конфликтов (открытый, скрытый, потенциальный) может доставить наибольшие неприятности для руководителя (при прочих равных условиях)?
8. Какие виды конфликтов чаще возникают в вашей организации и почему?
9. В чем состоит отличие субъектов конфликта от посредников?
10. Приведите пример «ранга оппонента» и его изменение в процессе развития конфликта.
11. Определить объективные причины создавшейся конфликтной ситуации.
12. Интересы каких групп и сотрудников задействованы, какие защитные механизмы были включены и у кого при создавшейся ситуации?
13. В чем состоят субъективные причины конфликтной ситуации?
14. Как сказалась Конкуренция отношений на формировании конфликта?

Контрольные задания №2

1. Что может дать коллектив личности в случае развития конфликта?
2. В чем сила и слабость неформальных коллективов при управлении?
3. Как желательно вести себя руководителю, чтобы при переходе из одной стадии развития коллектива в следующую избежать конфликтных ситуаций?
4. Как формируются групповые нормы поведения в вашей организации и каково их влияние на конфликты в коллективе?
5. Каковы основные характеристики каждой стадии развития коллектива?
6. При каких условиях создается формальный коллектив в виде «Рабочей группы»?
7. В чем состоят условия эффективного существования неформальных групп в коллективах?
8. Чем отличается влияние неформального лидера на коллектив от формального руководителя?
9. Какова роль неформального лидера в процессе формирования малых групп?
10. Какие факторы влияют на возникновение конфликтов в коллективах?
11. Почему борьба за власть приводит к многочисленным конфликтам?
12. В чем особенность рассмотрения власти как ресурса руководителя?
13. На основании чего появляются конфликты при рассмотрении материальных ресурсов как основы власти?

Контрольные задания №3

- Каковы основные составляющие власти в организации?
2. К чему ведет расширение пределов власти в организации?
 3. За счет чего можно поддерживать баланс власти в коллективе?
 4. В каком положении будут находиться «весы» баланса власти при авторитарном руководстве, при пассивном?
 5. Каковы основные характеристики стилей работы руководителя?
 6. Какой стиль управления коллективом ведет к большим конфликтам в коллективе и почему?
 7. В чем состоят особенности применения метода социометрии для определения неформального лидера в коллективе?
 8. Чем может быть вреден и полезен стресс для личности?
 9. В чем состоит взаимосвязь и взаимообусловленность стресса и конфликта?
 10. Какие причины стрессов наиболее часто вы наблюдаете в вашей организации?
 11. Почему конкуренция является сильным фактором проявления стресса личности?
 12. Чем вызвано управление стрессом на уровне организации?
 13. Какие методы управления стрессом применяются в вашей организации?
 14. Какие приемы преодоления стрессов вы используете сами?

Вопросы к зачёту

1. 1. Истории развития конфликтологии.
2. Современное состояние и тенденции развития теорий конфликтов
3. Взаимосвязь конфликтологии с другими науками о поведении человека.
4. Основные понятия конфликтологии;
5. Классификацию конфликтов;
6. Позитивные и негативные функции конфликтов;
7. Объективные причины конфликтов в организациях.
8. Основные характеристики личности, влияющие на развитие конфликтов;
9. Возникновение субъективных причин участия личности в конфликте;
10. Особенности применения теории социальных ролей для объяснения причин конфликтов;
11. Особенности конкуренции как конфликтной ситуации.
12. раскрыть групповые особенности возникновения конфликтов;
13. Формирование межличностных отношений в группе, степень их конфликтности • охарактеризовать этапы формирования коллективов;
14. Возможности управления конфликтным взаимодействием в коллективах;
15. Методы определения степени сплоченности коллектива.
16. характеризовать понятия власти и лидерства в организации;
17. Сущность власти как объекта конфликта и ресурса руководителя;
18. Влияние руководителя на уровень конфликтное™ в коллективе;
19. Стили работы руководителя и их влиянием на конфликтность в подразделении.
20. раскрыть характеристики стрессов;
21. Факторы, вызывающие стрессы;
22. Методы управления стрессом на уровне организации и отдельной личности;
23. Приемы выхода из стресса.
24. представить процедуру диагностики конфликта;
25. Методы управления конфликтами;
26. Возможные последствия от разворачивания конфликта;
27. Определение затрат на реализацию принятого решения по выходу из конфликта;
28. Приемы ведения переговоров как действенного метода решения конфликтов.
29. познакомить с современными направлениями профилактики конфликтов в организациях;

30. Необходимость сохранения определенного уровня конфликтности в организации для эффективного ее функционирования;

31. Приемы бесконфликтного поведения в организации.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «КОНФЛИКТОЛОГИЯ»:

а) Основная литература (имеется в библиотеке ВлГУ):

1. Философия [Электронный ресурс] : учебник / В. Д. Губин и др.; под ред. В. Д. Губина, Т. Ю. Сидориной. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2016

2. Философия [Электронный ресурс] учебник / А.В. Анполонов, В.В. Васильев, Ф.И. Гиренок [и др.]; под ред. А.Ф. Зотова, В.В. Миронова, А. В. Разина. - 6-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2015

3. Философия в схемах и определениях [Электронный ресурс] : учеб. пособие./ П.В. Алексеев. - М. : Проспект, 2015.

б) Дополнительная литература:

1. Популярная философия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Гусев Д.А. - М. : Прометей, 2015

2. История и философия науки [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. В. Бушуева, С. А. Власов, Н. Н. Губанов и др.; под ред. В. А. Нехамкина, С. А. Власова. - М. : Издательство МГГУ им. Н. Э. Баумана, 2015

3. Философия [Электронный ресурс] : учебник / П.В. Алексеев, А.В. Панин. - 4-е изд., перераб. и доп - М. : Проспект, 2015

4. Философия [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов / А.В. Разин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2015

5. Философия [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / под общ. ред. Л.А. Деминой. - М. : Проспект, 2015.

в) Периодические издания и интернет ресурсы:

- <http://www.philosophy.ru/>

- <http://psyfactor.org/personal>

- <http://psyera.ru>

- <http://ennea-training.ru/conflicts/>

- http://golden-pegas.ru/info/stati/konflikty_na_rabochem_meste/

- Метафизика. Век XXI. Альманах. Вып. 3: наука, философия, религия / под. ред. Ю.С. Владимирова. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний – 2010

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудитория №108 СК-1. Оборудование: доска настенная, переносной проектор, ноутбук

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 49.03.01 «Физическая культура»

Рабочую программу составил: ст.преп.каф. Фир Даведьянов А.В. Дав

Рецензент Тимошук А.С. Тимошук ВЮИ ФСИН России, профессор кафедры гуманитарных дисциплин

Программа одобрена на заседании кафедры Философии и религиоведения ВлГУ

протокол № 6 от 30.01.2015 года.


Зав. кафедрой Фир Аринин д.фил.н., проф. Е.И. Аринин


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 49.03.01 «Физическая культура» _____

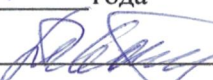
Протокол № 4/1 от 30.01 2015 года.


Председатель комиссии Батоцрынова Т.Е. Батоцрынова, заведующая кафедрой теоретических и медико-биологических основ физической культуры, д.б.н., доцент.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ РАБОЧЕЙ
ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2015/16 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.15 года
Заведующий кафедрой _____  Батоцыренова Т.Е.

Рабочая программа одобрена на 2016/17 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.16 года
Заведующий кафедрой _____  Батоцыренова Т.Е.

Рабочая программа одобрена на 2017/18 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.17 года
Заведующий кафедрой _____  Батоцыренова Т.Е.

Рабочая программа одобрена на 2018/19 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.18 года
Заведующий кафедрой _____  Батоцыренова Т.Е.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года
Заведующий кафедрой _____ Батоцыренова Т.Е.