

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Конфликтология»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Факультет индустриальной педагогики и экономики

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Конфликтология»**

Направление подготовки:
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль) образовательной программы:
Индустриальная педагогика

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Квалификация выпускника:
«бакалавр»

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2	Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	8
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	8
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине	10
2.2.1	Примерный перечень вопросов к зачету	10
2.2.2	Примерное задание на зачет	12
2.3	Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине	12
2.3.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине	12
2.3.2	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.....	14
2.3.3	Тесты по дисциплине.....	15
2.3.4	Практические задания.....	34
2.3.5	Задания для контрольной работы	38
2.3.6	Примерный перечень тем для рефератов.....	42
2.3.7	Методика проведения лекции-беседы	43
2.3.8	Методика проведения лекции-дискуссии.....	44
2.3.9	Методика организации работы в малых группах.....	45
2.3.10	Методика проведения семинара-конференции	46
3	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине	47

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	- знает основные понятия и методы конфликтологии, приемы и нормы социального взаимодействия, правила и принципы эффективного общения в команде; - умеет осуществлять бесконфликтное социальное взаимодействие и эффективное общение в команде; - владеет способностью осуществлять бесконфликтное социальное взаимодействие и эффективное общение в команде.	- имеет базовые знания основных понятий и методов конфликтологии, приемов и норм социального взаимодействия, правил и принципов эффективного общения в команде; - умеет на основе типовых примеров осуществлять бесконфликтное социальное взаимодействие и эффективное общение в команде; - владеет навыками осуществления бесконфликтного социального взаимодействия и эффективного общения в команде по инструкции преподавателя.	Начальный	зачтено (60 – 74 баллов)
		- знает основные понятия и методы конфликтологии, приемы и нормы социального взаимодействия, правила и принципы эффективного общения в команде; - умеет осуществлять бесконфликтное социальное взаимодействие и эффективное общение в команде; - владеет навыками самостоятельного осуществления бесконфликтного социального взаимодействия и эффективного общения в команде.	Основной	зачтено (75 – 89 баллов)
		- знает основные понятия и методы конфликтологии, приемы и нормы социального взаимодействия, правила и	Завершающий	зачтено (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		принципы эффективного общения в команде; - <i>умеет</i> осуществлять бесконфликтное социальное взаимодействие и эффективное общение в команде; - <i>владеет опытом</i> осуществления бесконфликтного социального взаимодействия и эффективного общения в команде при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.		
ПК-1. Способен организовать учебную деятельность обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных технологий, и цифровых средств	- <i>знает</i> формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - <i>умеет</i> подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи обучающимся в	- <i>имеет базовые знания</i> форм и методов психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - <i>умеет</i> на основе типовых примеров подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания;	Начальный	зачтено (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - владеет способностью подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания.	- владеет навыками подбора и реализации эффективных форм и методов психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания, по инструкции преподавателя.		
		- знает формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - умеет подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - владеет навыками самостоятельного	Основной	зачтено (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		подбора и реализации эффективных форм и методов психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания.		
		- знает формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - умеет подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания; - владеет опытом подбора и реализации эффективных форм и методов	Завершающий	зачтено (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		психологической помощи обучающимся в области межличностных отношений и при решении внутриличностных конфликтов, возникающих в процессе учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания, при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.		

2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. Определите виды речи:

- А. речь, смысл которой понятен благодаря конкретной ситуации, обстановке.
- Б. речь с наиболее полно выраженными грамматическими связями.
- В. наиболее развёрнутое речевое высказывание, предполагающее длительный и сложный путь умственной работы по переводу смысла в значение.
- Г. внешняя речь для себя.
- Д. заранее планируемая, программируемая речь.
- Е. отрывочная, грамматически бессвязная речь.
- Ж. речь, в которой последующие высказывания обусловлены высказываниями собеседника.
- З. речь, в которой активно используются мимика, жесты.

2. Разведите признаки речи и языка:

- А. исторически сложившееся средство общения.
- Б. выражает психологические особенности отдельно взятого человека.
- В. развивается относительно независимо от человека по законам, не связанным ни с его психологией, ни с его поведением.
- Г. отражает психологию народа.
- Д. система условных знаков, с помощью которых передаются сочетания звуков, имеющие для людей определённые значения и смысл.
- Е. наиболее совершенная, присущая человеку деятельность, передающая мысли и чувства.

3. Функции речи:

- А. сигнификативная
- Б. коммуникативная
- В. экспрессивная
- Г. значение слова
- Д. выразительная
- Е. функция воздействия
- Ж. содержательность

3. понятность

4. Функции речи (уберите лишнее):

- А. сигнификативная
- Б. альтернативная
- В. коммуникативная
- Г. значения слова

5. Из перечисленных альтернатив выберите те, которые составляют познавательную сферу личности:

- | | |
|----------------|----------------|
| А. внимание | М. воображение |
| Б. ощущение | Н. мозг |
| В. воля | О. сознание |
| Г. чувства | П. психика |
| Д. память | |
| Е. темперамент | |
| Ж. мышление | |
| З. восприятие | |
| И. речь | |
| К. характер | |
| Л. способности | |

6. Исключите лишнее слово:

- А. ощущение, восприятие, воля
- Б. сангвиник, флегматик, холерик, атлетик
- В. язык, жесты, мимика, пантомимика
- Г. обоняние, осязание, слух, зрение
- Д. запоминание, деятельность, узнавание, сохранение, воспроизведение
- Е. радость, удивление, улыбка, страдание

7. Интериоризация – это:

- А. переход внутренних действий во внешний план
- Б. один из этапов формирования двигательного навыка
- В. переход внешних действий во внутренний план

8. Индивидуально - своеобразные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека:

- А. характер
- Б. темперамент
- В. способности

9. Физиологической основой речи является:

- А. первая сигнальная система
- Б. вторая сигнальная система
- В. взаимодействие первой и второй сигнальных систем

10. Индивид, занимающий определённое положение в обществе, выполняющий определённую общественно полезную деятельность и отличающийся только ему присущими индивидуально и социально-психологическими особенностями:

- А. субъект
- Б. индивид
- В. человек
- Г. личность

11. Проявляется в чертах темперамента, характера, привычках, приобретённых интересах, в качестве познавательных процессов (восприятии, памяти и др.), в способностях, в индивидуальном стиле деятельности:

- А. личность
- Б. активность;
- В. индивидуальность
- Г. самосознание

12. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в деятельности и общении, обуславливая типичные способы поведения:

- А. темперамент
- Б. характер
- В. направленность личности
- Г. способности

13. Представители данного типа часто плачут, изводят окружающих, особенно в раннем детстве. Такие дети любят мучить животных, избивать и дразнить младших и слабых, издеваться над беспомощными и не способными дать отпор. В детской компании они претендуют не просто на лидерство, а на роль властелина:

- А. гипертимный
- Б. циклоидный
- В. лабильный
- Г. астеноневротический
- Д. сензитивный
- Е. психоастенический
- Ж. шизоидный
- З. эпилептоидный

- И. истероидный
- К. неустойчивый
- Л. конформный

14. Совокупность всех представлений человека о самом себе, сопряжённая с их оценкой:

- А. направленность личности
- Б. я-концепция
- В. самооценка
- Г. я-образ

15. Рефлексивное слушание делового партнера включает такие приемы, как:

- А. выяснение;
- Б. внимательное молчание;
- В. перефразирование;
- Г. выражение сочувствия.

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету

1. В чем различия и сходство содержания понятий конфликтная ситуация и конфликт?
2. Перечислите факторы, влияющие на искажение образа конфликтной ситуации.
3. Какие элементы составляют структуру конфликта.
4. Что такое функция конфликта?
5. Перечислите последствия конструктивного конфликта и возможные последствия деструктивного конфликта.
6. Что является необходимым и достаточным условием возникновения конфликта?
7. Раскройте основное содержание теории конфликта Р. Дарендорфа.
8. Прокомментируйте основные положения т.к. Р. Дарендорфа применительно к современным условиям на конкретных примерах.
9. Какова роль теории социального согласия человеческих отношений Т. Парсона и Э. Мэйо в развитии организационных конфликтов?
10. В чем основная идея общей теории конфликтного взаимодействия К. Боулдинга?
11. Назовите позитивные и негативные стороны статической модели конфликта по К. Боулдингу в современных условиях?
12. Назовите позитивные и негативные стороны динамической модели конфликта по К. Боулдингу в современных условиях?
13. В чем заключается вклад в исследовании конфликтов З. Фрейда?
14. В чем заключается вклад в исследовании конфликтов А. Адлера?
15. В чем заключается вклад в исследовании конфликтов Э. Фромма?
16. В чем заключается вклад в исследовании конфликтов Э. Берна?
17. В чем особенности концепции динамической системы поведения К. Левина?
18. Как может разрешиться проблема конфликта посредством теории социометрии Я. Морено?
19. Какова роль теории организационных систем Р. Блейка и ДЖ. Мутона для руководителей?
20. Раскройте основное содержание технологии переговорного процесса.
21. Какие теории конфликтов, по вашему мнению, наиболее эффективны в современных условиях и почему?
22. Какие факторы лежали в основе развития конфликтологии как науки?
23. Могла ли конфликтология возникнуть как самостоятельная наука до XX века и почему?
24. Чем характерен донаучный этап развития конфликтологии?
25. Чем характерен монодисциплинарный этап развития конфликтологии?
26. Чем характерен междисциплинарный этап развития конфликтологии?
27. Какова роль конфликтологии в системе других наук?

28. Сформулируйте основные задачи современной конфликтологии.
29. В чем заключается роль конфликтологии в развитии российского общества?
30. Объясните взаимосвязь объекта, предмета и методов конфликтологии.
31. Каковы особенности конфликта как предмета исследования в менеджменте, педагогике, политике, истории и др. науках?
32. Дайте определение внутриличностного конфликта.
33. Перечислите особенности внутриличностных конфликтов.
34. Какие психологические концепции внутриличностных конфликтов вы знаете, перечислите их.
35. В чем основная позиция З. Фрейда по формированию внутриличностного конфликта.
36. В чем суть комплекса неполноценности по А. Адлеру.
37. В чем особенность природы внутриличностного конфликта согласно учения К. Юнга.
38. В чем заключается основная мысль «экзистенциальной дихотомии» Э. Фромма.
39. Каковы основные типы внутриличностных конфликтов согласно теории К. Левина.
40. Какие формы проявления внутриличностных конфликтов вы знаете?
41. Перечислите основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
42. Дайте определение межличностному конфликту и назовите его функции.
43. В чем заключаются особенности межличностного конфликта?
44. Перечислите причины возникновения межличностных конфликтов.
45. Перечислите факторы возникновения межличностных конфликтов согласно теории В. Линкольна.
46. Перечислите типы межличностных конфликтов в зависимости от взаимной направленности.
47. Какие формы имеет межличностный конфликт, в чем их особенности.
48. Перечислите конфликтные типы согласно классификации Р. Брамсона и приемы общения с ними.
49. Каковы особенности конфликтных личностей в зависимости от поведенческих характеристик?
50. В чем суть каждого из этапов управления конфликтом?
51. Какие используются технологии при регулировании конфликта?
52. Какие стратегии поведения по разрешению конфликта отражены в сетке К. Томаса и Р. Килмана. В чем их позитивные и негативные стороны?
53. Какие типы организационных конфликтов можно выделить и в чем их особенность?
54. Какие факторы влияют на возникновение конфликтных отношений в организации?
55. Какие принципы необходимо учитывать руководителю для разрешения конфликтов в организации?
56. Какие существуют способы и методы предупреждения и разрешения конфликтов в организации?
57. Какова роль руководителя в разрешении конфликтов в организации?
58. Какие виды конфликтов возникают в процессе обучения?
59. Каковы особенности педагогических конфликтов?
60. Какие формы поведения учителя провоцируют конфликт учитель-учитель?
61. Какова роль учителя в предупреждении межличностных конфликтов в учебном процессе?
62. Можно ли избежать конфликтов в учебном процессе? Каким образом?
63. Перечислите социальные общности, между которыми возможны конфликты.
64. Что такое межгрупповой конфликт, в чем его особенности?
65. В чем состоит объективность межгруппового конфликта?
66. Что обозначает термин «структурное насилие»?
67. В чем состоит психология межгруппового конфликта?
68. Что такое социальная фасилитация?
69. Что такое социальная леность?

70. Что такое деиндивидуализация?
71. Что такое групповая поляризация?
72. Что такое огруппление мышления?
73. Что такое групповой фаворитизм?
74. Что такое конформизм?
75. Что такое относительная депривация? Кто автор?
76. В чем особенность мотивационного подхода (кто автор?) в объяснении межгруппового конфликта?
77. В чем особенность ситуационного подхода (кто автор?) в объяснении межгруппового конфликта?
78. В чем особенность реалистической теории конфликта (кто автор?) в объяснении межгруппового конфликта?
79. В чем особенность когнитивного подхода (кто автор?) в объяснении межгруппового конфликта?
80. Какой конфликт мы называем политическим? Каков его источник?
81. Кто является объектом политических конфликтов?
82. Кто является субъектом политических конфликтов?
83. Что собой представляет иерархия субъектов политического процесса?
84. Что означает понятие (кто автор?) «группа интересов»?
85. Что означает понятие общенациональные интересы?
86. В чем состоят особенности политических конфликтов?
87. Виды политических конфликтов?
88. Что такое «тоталитаризм»?
89. Что такое «демократия»?
90. В чем состоит особенность этнических конфликтов?
91. Что такое «нация»?
92. Какие есть способы избавления от гнева?
93. Какие существуют правила самоконтроля эмоций?
94. Какие есть способы ответа на агрессию?
95. Что такое стресс?
96. В чем состоит динамика стресса?
97. Что такое критика, и какие бывают ее виды?
98. Какие бывают мотивы критики?
99. Какие существуют приемы психологической защиты при конфликтах?

2.2.2 Примерное задание на зачет

1. Структура конфликта.
2. Приемы психологической защиты при конфликтах.
3. Назовите основные способы разрешения конфликтов между педагогом и обучающимися. Приведите примеры.

2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета)	Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента.	
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на заданную тему.	Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Тестовые задания	Тестирование - удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами.	Тесты по дисциплине
Самостоятельное выполнение практических заданий	Метод, при котором обучающиеся приобретают навыки творческого мышления, самостоятельного решения проблем теории и практики.	Практические задания
Контрольная работа	Эффективный метод проверки знаний обучающихся, полученных ими на определённом этапе. Основная задача контрольных работ – выявить, какие изученные темы вызывают затруднения и в результате искоренить недостатки.	Задания для контрольной работы
Написание и защита реферата	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Примерный перечень тем для рефератов
Лекция-беседа	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала. Лекция-беседа позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции.	Методика проведения лекции-беседы
Лекция-дискуссия	Метод обучения, основанный на обмене мнениями по определенной тематике. Хорошо проведенная дискуссия учит более глубокому пониманию проблемы, умению защищать свою позицию, но считается	Методика проведения лекции-дискуссии Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	с мнением других. Использовать дискуссию в учебном процессе целесообразно в том случае, когда обучающиеся обладают значительной степенью самостоятельности мышления, умеют аргументировать, доказывать и обосновывать свою точку зрения.	
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков сотрудничества, межличностного общения.	Методика организации работы в малых группах Практические задания
Семинар-конференция	Метод обучения, основанный на заслушивании и обсуждении докладов по рефератам обучающихся под руководством преподавателя, стимулирует исследовательскую деятельность, умение отстаивать свою точку зрения, актуализирует ораторское искусство докладчиков и способность взаимодействовать с аудиторией.	Методика проведения семинара-конференции Примерный перечень тем для рефератов

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. В чем различия и сходство содержания понятий конфликтная ситуация и конфликт?
2. Перечислите факторы, влияющие на искажение образа конфликтной ситуации.
3. Какие элементы составляют структуру конфликта?
4. Что такое функция конфликта?
5. Перечислите последствия конструктивного конфликта и возможные последствия деструктивного конфликта.
6. Что является необходимым и достаточным условием возникновения конфликта?
7. Объясните взаимосвязь объекта, предмета и методов конфликтологии.
8. Каковы особенности конфликта как предмета исследования в менеджменте, педагогике, политике, истории и др. науках?
9. Какие есть способы избавления от гнева?
10. Какие существуют правила самоконтроля эмоций?
11. Какие есть способы ответа на агрессию?
12. Что такое стресс?
13. В чем состоит динамика стресса?
14. Что такое критика, и какие бывают ее виды?
15. Какие бывают мотивы критики?
16. Какие существуют приемы психологической защиты при конфликтах?
17. Обоснуйте периодизацию отечественной конфликтологии.
18. Сравните подходы к определению сущности конфликта и его анализу в различных отраслях конфликтологии. Определите причины различий.
19. Охарактеризуйте основные качественные методы изучения межгрупповых конфликтов.
20. Сравнительная характеристика структурно-функционального и процессуально-динамического методов конфликтологии.
21. Ролевое моделирование как способ демонстрации менеджером неконфликтных форм поведения сотрудникам.

22. Организационная культура как средство предупреждения конфликтов в организации.
23. Понятие и история возникновения корпоративной культуры как способа профилактики межличностных конфликтов.
24. Природа социального конфликта в трудах философов Нового времени и социологов и психологов 20 века.
25. Зависимость выбора тактик и стратегии поведения от личностных особенностей человека.
26. Анализ стрессогенных факторов в работе специалиста по персоналу, их профилактика.
27. Деятельность руководителя по предупреждению возникновения конфликтов в организации.
28. Использование этического кодекса в качестве средства профилактики межличностных конфликтов в организации.
29. Влияние внутриличностного конфликта на профессиональную деятельность специалиста.
30. В чем заключается специфика межэтнических конфликтов. Обоснуйте свое мнение.
31. Раскройте основные «шаги» алгоритма конструктивного разрешения конфликта.
32. Понятие внутриличностного конфликта. Внутриличностный конфликт в трудах психологов (З. Фрейд, К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл, А.Н. Леонтьев).
33. Внешние причины внутриличностных конфликтов.
34. Внутренние причины внутриличностных конфликтов, их последствия.
35. Концепция стресса Г. Селье.
36. Понятие «стресс» и «дистресс» их отличие друг от друга.
37. Раскройте сущность двойственного характера функций конфликта.
38. Охарактеризуйте социально-психологические условия профилактики конфликтов.
39. Модели конструктивного поведения в конфликте.
40. Профилактика и предупреждение конфликтов.
41. Техника контроля и управления конфликтной ситуацией.
42. Деструктивное поведение в конфликте.
43. Применение уловок при конфликтном взаимодействии.
44. Способы отражения уловок.
45. Эмоции и конфликт.
46. Техника посреднической деятельности в конфликте.
47. Особенности общения с конфликтными людьми.
48. Характеристика стадий конфликта.
49. Динамика протекания конфликта.

2.3.3 Тесты по дисциплине

1 вариант

Выберите вариант правильного ответа в каждом из вопросов.

1. Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла:
 - а) в конце XIX века; б) в начале XX века; в) в 30-е годы XX века;
 - г) в конце 50-х годов XX века; д) в 70-е годы XX века.
2. Становление конфликтологической практики происходит:
 - а) в конце XIX века; б) в 70-е годы XX века; в) в начале 50-х годов XX века;
 - г) в 30-е годы XX века; д) в 80-е годы XX века.
3. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:
 - а) К. Маркса и Ф. Энгельса, О. Конта; б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
 - в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа; г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт;
 - д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.
4. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:

- а) Ч. Освуд; б) В. Линкольн; в) Л. Томпсон; г) Р. Фишер; д) Ш. и Г. Боуэр.
5. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали:
а) Д. Скотт и Ш. и Г. Боуэр; б) К. Томас и Р. Киллмен; в) М. Шериф и Д. Рапопорт; г) В. Линкольн и Л. Томпсон; д) Р. Фишер и У. Юри.
6. Первые учебные заведения по подготовке специалистов-медиаторов появились:
а) в США (70-80-х годах); б) в США (60-х годах); в) в Германии (70-х годах);
г) в Австралии (80-х годах); д) в России (конец 80-х годов).
7. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан: а) в 1972 г. в США;
б) в 1986 г. в Австралии; в) в 1989 г. в Германии; г) в 1985 г. в Швейцарии; д) в 1992 г. в России.
8. В России центр по разрешению конфликтов был создан: а) в Москве в 1992 г.; б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.; в) в Сочи в 1995 г.; г) во Владивостоке в 1993 г.; д) в Твери в 1998 г.
9. Предметом конфликтологии являются:
а) конфликты; б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими; в) любые столкновения;
г) механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;
д) законы противоборства субъектов социального взаимодействия.
10. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:
а) социологический метод; б) метод тестирования; в) метод картографии; г) метод наблюдения;
д) метод эксперимента.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.

16. То, из-за чего возникает конфликт — это: а) мотивы конфликта; б) позиции конфликтующих сторон;

в) предмет конфликта; г) стороны конфликта; д) образ конфликтной ситуации.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»?

а) снисходительное отношение; б) негативное отношение; в) менторские отношения; г) нарушение этики;

д) нечестность и неискренность.

26. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания?

а) хвастовство; б) нарушение этики; в) регрессивное поведение; г) снисходительное отношение;

д) негативное отношение.

27. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания — это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:

а) прямое негативное отношение; б) хвастовство; в) нечестность и неискренность;

г) менторские отношения; д) регрессивное поведение.

28. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) транзакции «Родителя»:

а) требует, оценивает, проявляет беспомощность; б) руководит, рассуждает, анализирует;

в) разговаривает на равных, проявляет чувства обиды, покровительствует;

г) работает с информацией, рассуждает, анализирует; д) требует, осуждает, учит.

29. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) в транзакции «Ребенка»:

а) проявляет чувство обиды, подчиняется, шалит; б) требует, рассуждает, анализирует;

в) осуждает, учит, покровительствует; г) оценивает, проявляет беспомощность, проявляет чувство страха;

д) подчиняется, одобряет, уточняет ситуацию.

30. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) в транзакции «Взрослого»:

а) проявляет чувства вины, руководит, уточняет ситуацию; б) работает с информацией, анализирует, разговаривает на равных; в) требует, покровительствует, руководит; г) работает с информацией, покровительствует, руководит;

д) уточняет ситуацию, работает с информацией, руководит.

31. Управление конфликтами — это:

а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;

б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия 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 воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

32. Содержание управления конфликтами включает:

а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение,

б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;

- в) прогнозирование, регулирование, разрешение;
 - г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;
 - д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.
33. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание: а) прогнозирования конфликта; б) предупреждения конфликта;
- в) стимулирования конфликта; г) регулирования конфликта; д) разрешения конфликта.
34. Институционализация конфликта — это:
- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
 - б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
 - в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта,
 - г) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте; д) обращение к медиатору.
35. Легитимизация конфликта — это:
- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта,
 - б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
 - в) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил поведения в конфликте;
 - г) обращение к медиатору; д) придание конфликту широкую огласку.
36. Принципами управления конфликтами являются:
- а) гласность, объективность и адекватность оценки конфликта, опора на общественное мнение, комплексное использование способов и приемов воздействия;
 - б) гласность, объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности, опора на общественное мнение,
 - в) конкретно-ситуационный подход, гласность, опора на положительные качества конфликтующих, применение биографического метода;
 - г) гласность, опора на общественное мнение, учет интересов руководства, прогнозирование;
 - д) прогнозирование, стимулирование, регулирование, разрешение.
37. Кто из нижеперечисленных ученых разработал модель применения власти по разрешению конфликта:
- а) К. Томас и Р. Киллмен; б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр; в) Д. Скотт и Ч. Ликсон; г) М. Дойч и Д. Скотт,
 - д) Р. Фишер и У. Юри.
38. Предпосылками разрешения конфликта являются:
- а) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта.
 - б) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
 - в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
 - г) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
 - д) стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.
39. Что относится к форме разрешения конфликта:
- а) порицание, юмор, убеждение, уступка; б) уступка, компромисс, уход, сотрудничество;
 - в) требования, критика, убеждение, юмор; г) уступка, требования, убеждение, критика;
 - д) подчинение; примирение; убеждение, согласование.
40. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:
- а) прогнозирование и предупреждение (стимулирование); б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование;
 - в) только прогнозирование; г) только предупреждение

(стимулирование); д) только регулирование.

41. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- а) конструктивная, рациональная, деструктивная; б) компромисс, борьба, сотрудничество;
- в) рациональная, иррациональная, конформистская; г) конструктивная, деструктивная, конформистская;
- д) борьба, уступка, компромисс.

42. Кто из нижеперечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте: а) К. Томас и Р. Киллмен; б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр; в) Д. Скотт и Ч. Ликсон;

г) М. Дойч и Д. Скотт; д) Р. Фишер и У. Юри.

43. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:

- а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5.

44. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- а) компромисс, критика, борьба; б) уступка, уход, сотрудничество; в) борьба, уход, убеждение;
- г) сотрудничество, консенсус, уступка; д) соглашение, сотрудничество, убеждение.

45. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

- а) стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов;
- б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
- в) стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках и суждениях;
- г) не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса;
- д) стремится уладить конфликт, доброжелательно относится к сопернику, уходит от острых вопросов.

46. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

- а) ригидный тип; б) неуправляемый тип; в) демонстративный тип; г) сверхточный тип;
- д) «бесконфликтный тип».

47. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:

- а) хочет быть в центре внимания, хорошо приспосабливается к различным ситуациям, планирование осуществляет стихийно;
- б) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и другим людям, подозрителен;
- в) ведет себя вызывающе, агрессивен, подозрителен, хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
- г) обладает завышенной самооценкой, подозрителен, прямолинеен и негибок;
- д) отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся, обладает завышенной самооценкой, несамокритичен.

48. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:

- а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
- в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих,

легко поддается внушению.

49. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:

- а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
- в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

50. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:

- а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
- в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

2 вариант

Выберите вариант правильного ответа в каждом из вопросов.

1. Технологии эффективного общения в конфликте сводится к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:

- а) добиться убеждения соперника в своей правоте; б) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника; в) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
- г) добиться превосходства в переговорном процессе над соперником; д) овладеть инициативой в споре.

2. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к: а) обмену информацией;

- б) налаживанию добрых взаимоотношений; в) достижению взаимопонимания; г) расширению темы общения; д) усилению информационного воздействия на партнера.

3. Интерактивный аспект общения проявляется в:

- а) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и проявления своей презентабельности;
- б) стремление к превосходству над партнером по общению;
- в) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении;
- г) стремлении установить теплые и дружеские отношения;
- д) стремлении активизировать информационное воздействие на партнера по общению.

4. Перцептивный аспект общения выражает потребность субъектов общения в:

- а) установлении теплых дружеских взаимоотношений, б) сопереживании, во взаимной эмпатии;
- в) преодолении стереотипов восприятия в процессе общения; г) сохранении высокого статуса в общении;
- д) выявлении истинных мотивов общения у своего партнера.

5. Какие из приведенных ниже рекомендаций противоречат эффективному общению:

- а) поддерживайте атмосферу доверия, взаимного уважения, проявляйте эмпатию к собеседнику;
- б) используйте невербальные средства коммуникации: частый контакт глаз; кивание головы в знак понимания и другие;
- в) стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали,

постарайтесь показать свою эрудицию;

г) в процессе приема информации не перебивайте говорящего, не давайте советы, не критикуйте;

д) добивайтесь, чтобы вас услышали и поняли.

6. Технологии рационального поведения в конфликте это:

а) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтантов на основе самоконтроля своих эмоций;

б) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте;

в) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями;

г) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе;

д) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.

7. Какие из перечисленных ниже способов избавления от гнева разработаны Д. Скотт:

а) визуализация, «заземление», проецирование, очищение ауры;

б) визуализация, сублимация, проецирование, «заземление»; в) регрессия, сублимация, визуализация;

г) визуализация, выдержка, сублимация, очищение ауры; д) сублимация, рационализация, регрессия, визуализация.

8. Первое правило самоконтроля эмоций заключается в:

а) спокойной реакции на эмоциональные действия партнера; б) переводе темы разговора;

в) отвлечении от ненужной информации; г) установка на рациональное восприятие соперника;

д) попытке понять мотивы соперника.

9. Второе правило самоконтроля эмоций заключается в: а) установке на рациональное восприятие соперника;

б) обмене содержанием эмоциональных переживаний в процессе спокойного общения;

в) в переводе темы разговора; г) отвлечении от ненужной информации;

д) спокойной реакции на эмоциональные действия соперника.

10. Третье правило самоконтроля эмоций заключается в:

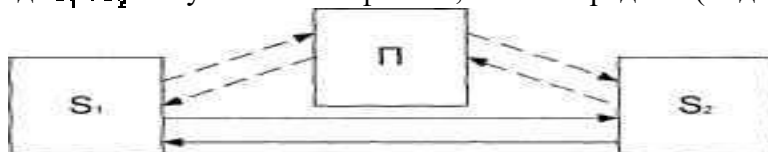
а) поддержании высокой самооценки в процессе общения у себя и у партнера;

б) поддержание высокой самооценки только у себя; в) поддержание высокой самооценки только у партнера;

г) поддержание высокой самооценки в глазах соперника;

д) поддержание высокой самооценки у себя и всяческое унижение, критика соперника.

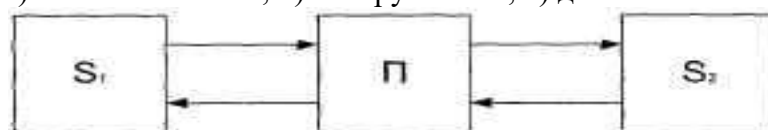
11. К какому варианту посредничества относится взаимодействие, представленное на схеме: где S_1, S_2 — субъекты конфликта; П — посредник (медиатор).



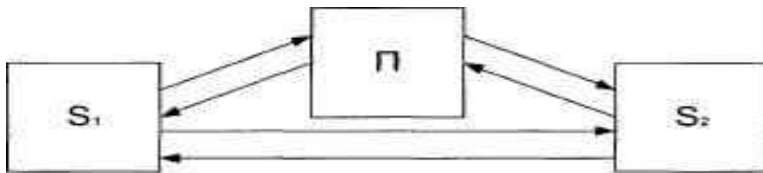
а) конъюнктивный; б) конгруэнтный; в) дизъюнктивный; г) смешанный; д) линейный.

12. К какому варианту посредничества относится взаимодействие, представленное на схеме: где: S_1 и S_2 — субъекты конфликта; П — посредник (медиатор).

а) конъюнктивный; б) конгруэнтный; в) дизъюнктивный; г) смешанный; д) линейный.



13. К какому варианту посредничества относится взаимодействие, представленное на схеме:



где: S1 и S2 — субъекты конфликта; П — посредник (медиатор).

а) конъюнктивный; б) конгруэнтный; в) дизъюнктивный; г) смешанный; д) линейный.

14. Сколько моделей поведения партнеров в переговорном процессе выделяют в литературе по конфликтологии?

а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; Д) 5.

15. К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Утверждает, что проблема неактуальна, конфликтная ситуация разрешится сама собой. Не проявляет усилий для достижения соглашения...»? а) «Избегающий»; б) «Уступающий»; в) «Отрицающий»; г) «Наступающий»; д) «Колеблющийся».

16. К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Отказывается приступать к обсуждению конфликтной проблемы; стремится уйти от обсуждаемой проблемы, изменить предмет обсуждения»? а) «Избегающий»; б) «Уступающий»; в) «Отрицающий»; г) «Наступающий»; д) «Колеблющийся».

17. Сколько основных стратегий поведения в переговорном процессе выделяют зарубежные и отечественные исследователи данной проблемы: а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; Д) 5.

18. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель - выигрыш за счет проигрыша оппонента? а) «Выигрыш—выигрыш»; б) «Выигрыш—проигрыш»; в) «Проигрыш—проигрыш»; г) «Проигрыш—выигрыш»; д) «Выигрыш—проигрыш» и «Проигрыш—выигрыш».

19. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель - уход от конфликта, уступая оппоненту? а) «Выигрыш—выигрыш»; б) «Выигрыш—проигрыш»; в) «Проигрыш—проигрыш»; г) «Проигрыш—выигрыш»; д) «Выигрыш—проигрыш» и «Проигрыш—выигрыш».

20. Какая из тактик в переговорном процессе характеризуется совокупностью таких приемов как: критика конструктивных положений партнера, использование неожиданной информации, обман, угроза, блеф?

а) «Видимого сотрудничества»; б) «Дезориентации партнера»; в) «Провокации чувства жалости у партнера»;

г) «Ультимативная тактика»; д) «Выжимания уступок».

21. Внутриличностный 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.

22. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов? а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.

23. Кому из ученых принадлежит разработка учения об экстраверсии и интроверсии, как объективной природе внутриличностных конфликтов? а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.

24. Кому из ученых принадлежит разработка «Теории комплекса неполноценности»?

а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.

25. Кому из ученых принадлежит разработка теории «экзистенциальной дихотомии»?

а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.

26. Кому из ученых принадлежит разработка теории «мотивационных конфликтов»?

а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.

27. Эквивалентный внутриличностный конфликт — это:

- а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере непривлекательными объектами;
- б) конфликт, связанный с выбором 2 или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объекта;
- в) конфликт связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;
- г) конфликт связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;
- д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсии—интроверсии.

28. Амбивалентный внутриличностный конфликт — это:

- а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере непривлекательными объектами;
- б) конфликт, связанный с выбором 2 или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объекта;
- в) конфликт связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;
- г) конфликт связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;
- д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсии—интроверсии.

29. Витальный внутриличностный конфликт — это:

- а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере непривлекательными объектами;
- б) конфликт, связанный с выбором 2 или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объекта;
- в) конфликт связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;
- г) конфликт связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;
- д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсии—интроверсии.

30. Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

- а) неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация;
- б) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация;
- в) неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение;
- г) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация;
- д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.

31. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления как: стремление к превосходству; проявление агрессии; проявление эгоизма; нарушение обещаний:

- а) информационные факторы; б) поведенческие факторы;
- в) факторы отношений; г) ценностные факторы; д) структурные факторы?

32. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления как: неполные и неточные факторы; слухи, невольная дезинформация; преждевременная информация или информация, переданная с опозданием; ненадежность источников информации; посторонние факторы; неадекватные акценты: а) информационные факторы; б) поведенческие факторы; в) факторы отношений;

г) ценностные факторы; д) структурные факторы?

33. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими

формами их проявления как: дисбаланс в отношениях; несовместимость по ценностям, по интересам, манерам поведения в общении; различие в образовательном уровне; классовые различия; негативный опыт отношений в прошлом; уровень доверия и авторитетности:

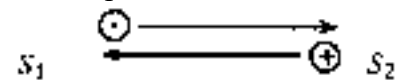
а) информационные факторы; б) поведенческие факторы; в) факторы отношений; г) ценностные факторы;

д) структурные факторы?

34. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления как: верование и поведение (предрассудки, предпочтения, приоритеты); приверженность к групповым традициям, ценностям, нормам; религиозные, культурные, политические и другие ценности; нравственные ценности (представления о доброте и зле, справедливости и несправедливости и т. п.): а) информационные факторы; б) поведенческие факторы; в) факторы отношений; г) ценностные факторы; д) структурные факторы?

35. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления как: власть, система управления; право собственности; нормы поведения, «правила игры» и т. п.; социальная принадлежность: а) информационные факторы; б) поведенческие факторы; в) факторы отношений; г) ценностные факторы; д) структурные факторы?

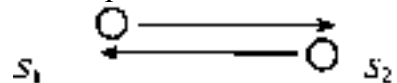
36. Определите тип межличностного конфликта по модели межличностных отношений:



а) взаимно-положительный; б) взаимно-отрицательный; в) односторонне положительно-отрицательный;

г) односторонне противоречиво-положительный; д) взаимно-противоречивый.

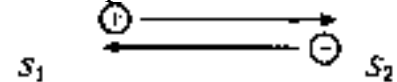
37. Определите тип межличностного конфликта по модели межличностных отношений:



а) взаимно-положительный; б) взаимно-отрицательный; в) односторонне положительно-отрицательный;

г) односторонне противоречиво-положительный; д) взаимно-противоречивый.

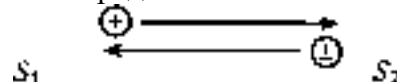
38. Определите тип межличностного конфликта по модели межличностных отношений:



а) взаимно-положительный; б) взаимно-отрицательный; в) односторонне положительно-отрицательный;

г) односторонне противоречиво-положительный; д) взаимно-противоречивый.

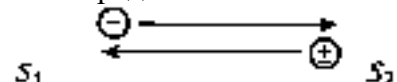
39. Определите тип межличностного конфликта по модели межличностных отношений:



а) взаимно-положительный; б) взаимно-отрицательный; в) односторонне положительно-отрицательный;

г) односторонне противоречиво-положительный; д) взаимно-противоречивый.

40. Определите тип межличностного конфликта по модели межличностных отношений:



а) взаимно-положительный; б) взаимно-отрицательный; в) односторонне положительно-отрицательный;

г) односторонне противоречиво-положительный; д) взаимно-противоречивый.

41. 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.

42. 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.

43. 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?

44. 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?

45. 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?

46. 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?

47. 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 рядовым сотрудником и коллективом; д) конфликт между подразделениями внутри организации?

48. Для каких конфликтов характерны 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 рядовым сотрудником и коллективом;
- д) конфликт между подразделениями внутри организации?

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

- а) «Деиндивидуализация» взаимного восприятия, неадекватное групповое сравнение, групповая солидарность;

- б) «Деиндивидуализация» взаимного восприятия, перцептивная деформация, групповая атрибуция;
- в) «Деиндивидуализация» взаимного восприятия, перцептивная деформация, групповая солидарность;
- г) неадекватное групповое сравнение, групповая атрибуция, перцептивная деформация;
- д) неадекватное групповое сравнение, групповая атрибуция, «де-индивидуализация» взаимного восприятия.

50. 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.

3 вариант

Выберите вариант правильного ответа в каждом из вопросов.

1. Конфликт в обществе — это: а) конфликты в любых социальных группах; б) конфликты в больших социальных группах; в) конфликты между государствами; г) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной); д) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д.
2. Экономические конфликты — это: а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением и ролью в системе общественных отношений; б) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением в системе отношений собственности; в) противоборство субъектов социального взаимодействия по поводу процесса производства материальных благ; г) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде рыночных отношений; д) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде производства и потребления материальных благ.
3. Главным фактором, определяющим экономические конфликты, являются: а) отношение права; б) отношение собственности; в) отношение производства; г) отношение распределения; д) отношение потребления.
4. Политические конфликты — это: а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти; б) противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти; в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти; г) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе; д) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений.
5. Основным предметом политических конфликтов является: а) политический интерес; б) политическая власть в различных социальных структурах;

в) государственная власть; г) политическое сознание людей; д) политические партии.

6. Социальные конфликты — это:

- а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;
- б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;
- в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;
- г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения;
- д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении.

7. Основными измерениями социальной сферы являются:

- а) комплекс условий труда, быта, досуга, степень доступности культурных благ и услуг, гарантии жизнеобеспечения и безопасности, возможности социальных перемещений и жизненного самоопределения;
- б) комплекс условий труда, быта, досуга; степень доступности услуг в сфере образования, пенсионное обеспечение, гарантии жизнеобеспечения и безопасности;
- в) гарантии жизнеобеспечения и безопасности; степень доступности услуг в сфере образования;
- г) степень доступности услуг в сфере образования; гарантии граждан в сфере охраны здоровья;
- д) комплекс условий труда, быта, досуга; гарантии социального обеспечения.

8. Основной формой проявления социальных конфликтов является:

- а) забастовка; б) пикет; в) недовольство граждан и их протест; г) голодовка; д) гражданское неповиновение.

9. Конфликты в духовной среде — это:

- а) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере культуры;
- б) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере искусства и религии;
- в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных интересов и взглядов в процессе производства, распределения и потребления духовных ценностей;
- г) конфликты которые проявляются в идеологической борьбе; д) конфликты инакомыслящих.

10. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:

- а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты;
- в) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании;
- г) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- д) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий.

11. Организация — это: а) коллектив; б) корпорация; в) ассоциация;

- г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели;
- д) организованная социальная группа на основе общей цели.

12. Конфликт в организации — это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

13. Структурные конфликты в организации — это:

- а) конфликты между структурными подразделениями;
- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
- в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

14. Инновационные конфликты в организации — это:

- а) конфликты между структурными подразделениями; б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры; в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

15. Позиционные конфликты в организации — это: а) конфликты между структурными подразделениями;

- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
- в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

16. Ресурсные конфликты в организации — это: а) конфликты между структурными подразделениями;

- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
- в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

17. Динамические конфликты в организации — это: а) конфликты между структурными подразделениями;

- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
- в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

18. Определите типы конфликта в организации (основание тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.

- а) организационно-технологические конфликты; б) конфликты в социально-экономической системе организации;
- в) конфликты в административно-управленческой системе;
- г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;
- д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

19. Определите типы конфликта в организации (основание тип функциональной системы) по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.

- а) организационно-технологические конфликты; б) конфликты в социально-экономической системе организации;
- в) конфликты в административно-управленческой системе;
- г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;
- д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

20. Определите типы конфликта в организации (основание тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.

- а) организационно-технологические конфликты; б) конфликты в социально-экономической системе организации;
- в) конфликты в административно-управленческой системе;
- г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;
- д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений

21. Семейный конфликт — это: а) конфликт между супругами; б) конфликт между родителями и детьми;

- в) конфликт родственников;
- г) конфликт между различными семьями; д) конфликт между любыми членами семьи.

22. К причинам семейных конфликтов относятся:

- а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
- б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;
- в) изменение положения женщины в обществе, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
- г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;
- д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; социально-экономическая ситуация в обществе.

23. К факторам микросреды, обуславливающих семейные конфликты относятся:

- а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
- б) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;
- в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;
- г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;
- д) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных

ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.

24. К факторам макросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:

а) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;

б) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.

в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

г) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

д) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе.

25. Ценностные семейные конфликты — это: а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей; б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье.

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

26. Эмоциональные семейные конфликты — это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье.

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

27. Позиционные семейные конфликты — это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье.

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

28. Сексуальные семейные конфликты — это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

29. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи: а) 2; б) 3; в) 4; г) 5; д) 6.

30. Первый кризисный период семьи происходит:

- а) в первый год супружеской жизни; б) после рождения первого ребенка в семье;
- в) в период появления в семье второго ребенка; г) с достижением детей школьного возраста;
- д) с достижением трудного (подросткового возраста) детей.

31. Под конфликтами в сфере управления понимают:

- а) конфликт между субъектами и объектами управлений; б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления; в) конфликты между субъектами управления различных уровней; г) конфликты между руководителем и подчиненными;
- д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.

32. Основным противоречием в сфере управления является:

- а) противоречия подбора и постановки кадров; б) противоречия делегирования полномочий;
- в) противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления; г) противоречия карьеры;
- д) противоречия между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий субъектов управления.

33. Формами проявления управленческих конфликтов являются:

- а) дезорганизация, несогласие; б) несогласие, напряженность; в) дезорганизация, напряженность;
- г) напряженность, кризис; д) разногласие, напряженность.

34. Формами проявления управленческих конфликтов являются:

- а) дезорганизация, кризис; б) дезорганизация, разногласие; в) несогласие, конфронтация;
- г) напряженность, борьба; д) разногласие, напряженность.

35. Формами проявления управленческих конфликтов являются:

- а) конфронтация, напряженность; б) кризис, конфронтация; в) дезориентация, борьба;
- г) разногласие, кризис; д) дезорганизация, борьба.

36. Дезорганизация — это:

- а) такое состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами;
- б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения;
- в) форма конфликта, которая затрагивает устои существующей системы управления;
- г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления;
- д) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления ими субъектов управления.

37. Несогласие как форма управленческого конфликта — это:

- а) возражение со стороны отдельных субъектов или объектов управления по поводу стиля управления;
- б) отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм;
- в) выход отдельных субъектов и объектов управления из существующей системы управления;
- г) отказ от существующих принципов управления;
- д) открытое предъявление претензий руководителю.

38. Напряженность как форма управленческого конфликта — это: а) более острая форма управленческого конфликта, чем несогласие, которая характеризуется резким ростом сознательным нарушением в управленческих действиях со стороны различных субъектов управления;

- б) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;
- в) социально-психологический климат в аппарате управления;
- г) нарушение принципа субординации в управлении;
- д) открытое несогласие субъектов и объектов управления по поводу стиля управления вышестоящего субъекта управления.

39. Конфронтация как форма управленческого конфликта — это:

- а) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;
- б) самая острая форма управленческого конфликта, ведущая к расколу и ликвидации существующей системы управления;
- в) открытое противоборство в различных звеньях системы управления, которое характеризуется поляризацией интересов;
- г) кризис существующей системы управления;
- д) борьба за руководящее место в организации.

40. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют:

- а) структурные конфликты, инновационные конфликты, позиционные конфликты, конфликты планирования;
- б) структурные конфликты, инновационные конфликты, позиционные конфликты, ценностные конфликты;
- в) структурные конфликты, конфликты планирования, конфликты контроля, конфликты организации;
- г) ценностные конфликты, конфликты мотивации, конфликты планирования, конфликты контроля;
- д) структурные конфликты, инновационные конфликты, позиционные конфликты, конфликты мотивации.

41. Под глобальными конфликтами понимают:

- а) конфликты между регионами;
- б) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации;
- в) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами;
- г) конфликты, связанные с природными катастрофами;
- д) конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации.

42. Какие из перечисленных ниже конфликтов являются глобальными:

- а) Первая и вторая мировая войны; «холодная война» между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис.
- б) конфликт между развивающимися и развитыми странами; конфликт между Россией и США в космосе; экологический кризис; вторая мировая война; демографический кризис.
- в) конфликт между развивающимися и развитыми странами; мировая термоядерная война; демографический кризис; экологический кризис; энергетический кризис.
- г) первая и вторая мировая войны; холодная война между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; Мировая термоядерная война; нефтяная война между Ближним Востоком и Евро-Американским союзом; война между Японией и США в области информационных технологий.
- д) экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис; кризис в политических отношениях между Востоком и Западом; религиозный кризис между мусульманским и немусульманским миром.

43. Реальная возможность возникновения глобальных конфликтов появилась:

- а) в конце 19 века;
- б) в начале 20 века;
- в) в конце 20 века;
- г) в середине 20 века;
- д) ожидается в первой половине 21 века.

44. Благодаря деятельности, какой международной организации глобальные проблемы современности получили активное изучение и широкую известность:

- а) ООН;
- б) Римского клуба;
- в) Европейского Союза;
- г) Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ);
- д) Международного союза охраны природы и природных ресурсов (МСОП).

45. Кто из отечественных ученых один из первых обратился в своих исследованиях к глобальным проблемам в начале 20 века:

- а) Бердяев Н. А.;
 - б) Вернадский В. И.;
 - в) Вавилов Н. И.;
 - г) Бехтерев В. М.;
 - д) Циолковский Э. К.
46. Под региональными конфликтами понимают:
- а) конфликты между регионами внутри государства;
 - б) конфликты между государствами, связанные с их интересами в том или ином регионе.

в) конфликты между отдельными государствами, коалициями государств или отдельными региональными субъектами социального взаимодействия внутри государства, с охватом больших географических и социальных пространств; г) конфликты, которые возникают между субъектами социального взаимодействия на основе противоречий регионального значения; д) конфликты, разрешение которых возможно только с привлечением международных организаций.

47. Формами разрешения региональных конфликтов являются:

- а) консенсус, взаимное примирение, угроза применения силы, присутствие третьей стороны;
- б) консенсус, взаимное примирение, присутствие третьей стороны, угроза применения силы третьей стороной;
- в) присутствие третьей стороны, угроза применения силы третьей стороной, ультиматум, консенсус;
- г) консенсус, подавление одной из сторон, взаимное примирение, перевод борьбы в русло сотрудничества;
- д) консенсус, ультиматум, угроза применения силы, вмешательство ООН.

48. Правовую базу управления региональными конфликтами составляют: а) нормы международного права;

- б) конституционные нормы и правовые акты государственного уровня; в) региональные и муниципальные законы;
- г) только нормы международного права, конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;
- д) все правовые акты, регламентирующие функционирование субъектов социального взаимодействия.

49. Назовите главный фактор, определяющий характер региональных конфликтов:

- а) национально-этнические и религиозные интересы и традиции; б) международные отношения;
- в) глобальные проблемы современности; г) географический фактор; д) экономический фактор.

50. Какое основание положено в выделение такого типа региональных конфликтов как конфликты между коалициями государств:

- а) особенности географического положения субъектов конфликтного взаимодействия; б) масштаб;
- в) сфера проявления; г) национально-этнические особенности; д) уровень общественного развития.

2.3.4 Практические задания

1. Проанализируйте положения о конфликте, сформулированные Л. Козером. Выразите свое отношение к ним с точек зрения их содержания, полноты и убедительности.

I Чем острее конфликт, тем соответственно более четкие границы имеет каждая конфликтная группа.

II. Чем острее конфликт, чем более дифференцированно разделение труда в каждой конфликтной группе, тем вероятнее, что каждая из них будет иметь централизованную структуру принятия решений.

III. Чем острее конфликт, чем очевиднее, что он воздействует на все сегменты каждой группы, тем больше конфликт укрепляет структурную и идеологическую солидарность членов соответствующих конфликтных групп.

IV. Чем первичнее отношения, связывающие членов соответствующих конфликтных групп, чем острее конфликт, тем сильнее он подавляет разногласия и отклонения в каждой конфликтной группе и заставляет подчиниться нормам и ценностям.

V. Чем меньшей жесткостью обладает социальная структура там, где происходит межгрупповой конфликт, чем чаще и мягче конфликт, тем вероятнее, что конфликт вызовет изменения системы, усилив ее адаптивность и интеграцию.

VI. Чем чаще происходят конфликты, тем меньше вероятность того, что они отражают разногласия по поводу наиболее существенных ценностей, тем вероятнее, что их функции

будут направлены на то, чтобы поддерживать равновесие.

VII. Чем чаще конфликты и чем они мягче, тем вероятнее, что они должны содействовать нормативному регулированию конфликта.

VIII. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что именно конфликт может установить равновесие и иерархию власти в системе.

IX. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что конфликт вызовет образование ассоциативных коалиций, которые увеличат сплочение и интеграцию системы.

А. Чем больше коалиции одних партий представляют угрозу для других, тем вероятнее, что эти последние тоже образуют ассоциативные коалиции.

Б. чем больше система основывается на функциональной взаимообусловленности, тем вероятнее, что коалиции будут носить инструментальный характер и окажутся менее длительными.

2. Ниже приводится классификация элементов конфликта, сформулированная Э.А. Уткиным. Дайте ей свою оценку с точек зрения их содержания, полноты и убедительности.

Позитивные, Негативные

Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами

Большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте

Получение новой информации об оппоненте

Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним недругом

Представление о побежденных группах, как о врагах

Стимулирование к изменениям и развитию

После завершения конфликта – уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников

Диагностика возможностей оппонентов

Сложное восстановление деловых отношений

3. Выберите вариант решения проблемы переговорного процесса и аргументируйте свой выбор.

Вы не согласны в течение месяца полностью оплатить поставленные вашим партнером материалы, так как, по мнению вашей фирмы, они содержали дефекты. Вы:

А) задержите оплату всей суммы;

Б) задержите лишь часть общей суммы, которую Вы отказываетесь платить;

В) предложите компромиссное решение по обсуждаемой сумме.

4. Выберите вариант решения проблемы переговорного процесса и аргументируйте свой выбор.

Вы обсуждаете в Токио детали долгосрочного контракта с японскими производителями труб. Несколько дней переговоров не принесли никаких результатов. У Вас сложилось впечатление, что вы ходите по кругу. Вы:

А) будете ждать, пока другая сторона первой сделает шаг навстречу;

Б) сделаете небольшую уступку, чтобы сдвинуть дело с мертвой точки;

В) полностью смените предмет разговора;

Г) предложите сделать перерыв.

5. Выберите вариант решения проблемы переговорного процесса и аргументируйте свой выбор.

Вы получили возможность встретиться в США с президентом местной компании, которую могла бы заинтересовать ваша продукция. Разговор продолжается уже 5 минут, а вы все еще не перешли к цели. О чем это говорит?

А) все идет отлично. Это прекрасный человек, мы нашли общий язык;

Б) вы должны сказать о цели вашего визита;

В) лучше подождать. Пусть собеседник перейдет к делу первым.

6. Согласно, какой теории конфликта можно разрешить данную ситуацию и как по Вашему мнению?

Проанализируйте фрагмент из «Исповеди» Л.Н. Толстого и объясните:

1) Какой тип внутриличностного конфликта описан автором?

2) В чем причины данного типа внутриличностного конфликта?

3) Раскройте динамику конфликта Л.Н. Толстого.

- 4) Какого рода защитные механизмы от внутриличностного конфликта использовал автор «Исповеди»?
7. Каковы основные способы и приемы изменения своего отношения к предконфликтной ситуации и воздействия на поведение оппонента. Приведите примеры.
8. Обоснуйте психологические факторы нормализации стресса.
9. Какие основные факторы определяют условия завершения конфликта. Приведите примеры.
10. Раскройте основные «шаги» алгоритма конструктивного разрешения конфликта.
11. В каких основных формах конфликт может быть разрешен. Приведите примеры.
12. В каких ситуациях целесообразно участие третьей стороны. Приведите примеры.
13. Основы деятельности психолога по урегулированию конфликтных отношений оппонентов.
14. Разработайте программу исследования интересующей Вас проблемы, связанной с конфликтами.
15. Существует мнение, что психологическая защита является неконструктивным способом выхода из внутриличностного конфликта. Обоснуйте свое мнение по этому поводу.
16. Проранжируйте по значимости внешние и внутренние факторы возникновения внутриличностных конфликтов, обосновав свой выбор.
17. Представьте, что к вам за помощью и советом обратился Ваш коллега по работе, который находится в ситуации острого внутриличностного конфликта. Чем Вы можете ему помочь?
18. Назовите основные способы разрешения конфликтов между учителем и учениками. Приведите примеры.
19. «По-моему мнению, конфликт заключается в...»
- 1). Молодая учительница литературы, войдя в 7-й класс, в ответ на свое приветствие услышала: «Честь имею!», которое Сергей сопроводил характерным жестом и поклоном.

Возможные варианты решения

А Принять приветствие: «О, поклонник литературы! Мне как раз нужна ваша помощь (раздать тетради, оформить доску и т.д.)».

Б Не обратить внимания, не придать значения этому поступку.

В «О, вы великолепны и очень вежливы. Жаль, что мы живем не в рыцарские времена».

Обоснуйте свой выбор.

- 2). Учитель природоведения сидит за столом и объясняет новую тему, покачиваясь на стуле. Неожиданно открывается дверь, в класс вбегает Петя и радостно сообщает, что школьный организатор дала ему билеты в цирк на Кио. В это время ломается ножка стула и учитель падает на пол. Весь класс заливается смехом. В ярости учитель требует у Пети дневник и выгоняет из класса за сорванный урок.

Возможные варианты ответа

А Сказать, что Петя сам фокусник. От его голоса ломаются ножки у стула. Впредь ему придется говорить только спокойно.

Б Дать пять минут для нормализации обстановки и продолжить объяснение.

Обоснуйте свой выбор.

- 3). Петя Иванов обижает Васю Сидорова. Каждый день в классе происходят конфликты из-за этих ребят. Учитель должен оказать косвенное воздействие и убедить Петю Иванова в неправильности его действий.

Возможные варианты решения

А Обратить внимание на Сидорова, попытаться заметить в нем что-то хорошее, похвалить за что-либо хорошее перед классом и тем самым задеть Иванова.

Б Убедить Иванова, что он не прав, помочь Сидорову подняться в глазах коллектива, и отношение Иванова к нему изменится.

В Поручить что-либо ответственное Иванову и Сидорову, чтобы как-то их сблизить.

Обоснуйте свой выбор.

- 4). Учитель входит в класс и видит, что его стул сильно испачкан мелом. Других стульев нет.

Возможные варианты решения.

А Попытаться выяснить, кто это сделал.

Б Можно сказать: «Я недавно слышала, как в одной школе провели эксперимент с учащимися. Весь урок школьники простояли. Не попробовать ли и нам?» Попросить их простоять весь урок, чтобы они почувствовали неудобство от своего поступка.

Обоснуйте свой выбор.

5). Классный руководитель в конце урока попросил Настю и Артема остаться подежурить. Прозвенел звонок – кто-то из ребят поторопился покинуть класс, кто-то подошел к учительскому столу с вопросами. Артем, увидев, что учитель занят своими делами, незаметно ушел домой. На следующий день учитель оставил дежурить Артема одного, за вчерашний день. Но в классе не оказалось веника. Тогда учитель отослал Артема взять веник у уборщицы. Под этим предлогом тот снова ушел домой.

Возможные варианты решения

А Разобраться наедине с Артемом в причине таких действий.

Б Предложить подежурить с учителем.

В Рассказать о случившемся всему классу. Назначать дежурство по партам, а его парту всегда пропускать.

Г Оставить весь класс подежурить за него.

Обоснуйте свой выбор.

6). Прозвенел звонок на урок. 7-й класс у кабинета истории ожидал учителя. Когда тот подошел к двери и вставил ключ в замочную скважину, замок не открылся. Растерявшись, учитель заметил, что замочная скважина забита бумагой. Обведя ребят подозрительным взглядом, он спросил: «И кто до этого додумался?» Ребята растерянно переглянулись. «Надеетесь таким образом сорвать урок?» – накинулся он на ребят с обвинением. Ученики попробовали возразить, но учитель, не слушая, продолжал их обвинять, высказывать угрозы. К кабинету подошел завхоз, который извинился и сказал, что это он специально закупорил бумагой замок, чтобы никто не вошел и нечаянно не испачкался, так как в кабинете окрашены парты.

Самостоятельно найдите выход из создавшейся ситуации.

7). На школьной линейке дети никак не могут успокоиться. Учитель по физкультуре подошел к одному из классов (10-й класс) и обратился к ученикам с просьбой замолчать, на что один из ребят (сын учительницы этой же школы) сказал: «Отойдите подальше и не дышите на меня, а то после вас закусывать можно».

Возможные варианты решения

А Не обратить на эту реплику внимания.

Б Прочитать мораль.

В Поговорить с его мамой.

Г Отшутиться.

Обоснуйте свой выбор.

20. Конфликт произошел между молодой учительницей музыки и учеником 6-го класса Игорем, трудным, вспыльчивым мальчиком из неблагополучной семьи, не пользующимся авторитетом в классе.

Шел урок музыки, учительница огласила оценки за викторину. Игорю показалось, что учительница поставила ему заниженную отметку. Он грубо обозвал ее и вышел из класса. Учительница велела передать Игорю, чтобы к ней на урок он больше не приходил.

Как восстановить нормальные взаимоотношения между учеником и учителем музыки?

21. Учительница дала пятиклассникам самостоятельное задание. Проходя по рядам, заметила, что два ученика играют в морской бой. Она тихо сделала им замечание. Один из ребят достал тетрадь и стал работать. Второй медлил. Когда учительница выразила недовольство его поведением, он демонстративно достал альбом для рисования и стал его листать.

Что делать учительнице дальше?

22. Ученик принес в школу игрушку, которую взял дома без спроса. В школе он дразнил и обижал детей. Учительница попыталась забрать игрушку, но он не отдал ее, нагрубил

учительнице и, хлопнув дверью, убежал из класса.

Как поступить учителю дальше?

23. В 5-ом классе идет урок русской литературы. Учитель читает ребятам стихотворение. Тишину нарушает какой-то скрип. Учитель замечает, что Вова В. нарочно покачивается на стуле, привлекая внимание всего класса. Ребята уже не слушают учителя, а некоторые следуют его примеру.

Как должен поступить учитель в этой ситуации?

24. У девочки испортились отношения с классной руководительницей. На ее уроках Оля не отвечает, при попытках объясниться дерзит или упрямо молчит. Просьбы и требования не выполняет, нарушает дисциплину, причем делает это демонстративно, подчеркивая свое неуважение к учительнице.

Как должен поступить учитель в этой ситуации?

25. Что способствует предотвращению конфликтов между родителями и детьми? Приведите примеры.

26. Возможно ли отсутствие конфликта между руководителями и подчиненными? Обоснуйте свой ответ. Приведите примеры.

27. Какие факторы способствуют конфликтам между подростками? Приведите примеры.

28. В каких случаях инновации выступают объектом конфликта? Приведите примеры.

29. Основные механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Приведите примеры.

30. Разработайте рекомендации по предупреждению конфликтов между педагогом и обучающимися.

2.3.5 Задания для контрольной работы

1. Важнейшими характеристиками конфликта являются:

- а) противоречия между сторонами;
- б) столкновение между сторонами;
- в) высказывание своего недовольства;
- г) наличие отрицательных эмоций.

2. Особенности стиля сотрудничества при разрешении конфликтов являются:

- а) игнорирование интересов и позиций оппонента;
- б) одна сторона выигрывает, другая проигрывает;
- в) обе стороны приобретают искомое за счет некоторых уступок;
- г) обе стороны выигрывают.

3. Особенности стиля компромисса при разрешении конфликтов являются:

- а) игнорирование интересов и позиций оппонента;
- б) одна сторона выигрывает, другая проигрывает;
- в) обе стороны приобретают искомое за счет некоторых уступок;
- г) обе стороны выигрывают.

4. Если в ситуации конфликта ваша позиция сильнее, чем у оппонента и судьба дальнейшего сотрудничества не играет большой роли, наиболее предпочтительный стиль поведения для вас:

- а) принуждение;
- б) компромисс;
- в) сотрудничество;
- г) уклонение.

5. При равной силе сторон в конфликте получить хоть что-то в обмен на собственные уступки позволит следующий стиль поведения:

- а) соперничество;
- б) компромисс;
- в) сотрудничество;
- г) приспособление.

6. Если причина конфликта не очень важна для вас или вы не имеете ресурсов разрешить конфликт в свою пользу, наилучшим стилем поведения будет:

- а) соперничество;
- б) компромисс;
- в) уход от конфликта;
- г) приспособление.

7. Если в сложной конфликтной ситуации наиболее важным для вас является сохранение хороших рабочих отношений, наилучшим стилем поведения будет:

- а) компромисс;
- б) сотрудничество;
- в) уклонение;
- г) приспособление.

8. При необходимости найти общее решение в сложной конфликтной ситуации с сохранением перспективных партнерских отношений, наилучшим стилем поведения является:

- а) компромисс;
- б) сотрудничество;
- в) уклонение;
- г) приспособление.

9. Принуждение как стратегия поведения в конфликтной ситуации:

- а) заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения;
- б) позволяет осуществить поиск такого решения, которое бы удовлетворило обе стороны;
- в) предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;
- г) основывается на игнорировании своих интересов и принятии позиции оппонента.

10. Сотрудничество как стратегия поведения в конфликтной ситуации:

- а) заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения;
- б) позволяет осуществить поиск такого решения, которое бы удовлетворило обе стороны;
- в) предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;
- г) основывается на игнорировании своих интересов и принятии позиции оппонента.

11. Уход от конфликта как стратегия поведения в конфликтной ситуации:

- а) позволяет осуществить поиск такого решения, которое бы удовлетворило обе стороны;
- б) предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;
- в) основывается на игнорировании своих интересов и принятии позиции оппонента;
- г) не предполагает активных действий в ситуации конфликта.

12. Компромисс как стратегия поведения в конфликтной ситуации:

- а) заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения;
- б) позволяет осуществить поиск такого решения, которое бы удовлетворило обе стороны;
- в) предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;
- г) не предполагает активных действий в ситуации конфликта.

13. Приспособление как стратегия поведения в конфликтной ситуации:

- а) позволяет осуществить поиск такого решения, которое бы удовлетворило обе стороны;
- б) предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;
- в) основывается на игнорировании своих интересов и принятии позиции оппонента;
- г) не предполагает активных действий в ситуации конфликта.

14. Переговоры представляют собой:

- а) форму коллегиального обсуждения вопросов;
- б) форму достижения соглашения по проблемам, затрагивающим интересы деловых партнеров;
- в) форму обмена информацией с деловыми партнерами;
- г) форму воздействия на общественное мнение.

15. Главными функциями переговоров являются:

- а) высказать свою точку зрения;
- б) разрешать спорные вопросы;
- в) находить пути сотрудничества;
- г) получить удовольствие от общения.

16. Стратегия принципиальных переговоров предполагает:

- а) анализ взаимных интересов участников переговоров;
 - б) анализ позиций участников переговоров;
 - в) учет только своих интересов каждой стороной переговоров;
 - г) стремление получить одностороннюю выгоду.
17. Отметьте принципы, лежащие в основе стратегии принципиальных переговоров:
- а) разграничение между проблемой и личностями;
 - б) отождествление человеческих качеств и позиций партнеров;
 - в) использование субъективных критериев;
 - г) использование объективных критериев.
18. Отметьте принципы, лежащие в основе стратегии принципиальных переговоров:
- а) сосредоточенность на позициях, а не на интересах;
 - б) сосредоточенность на интересах, а не на позициях;
 - в) поиск взаимовыгодных вариантов;
 - г) игнорирование интересов партнеров.
19. Стратегия соперничества реализуется через:
- а) позиционный торг;
 - б) конструктивный поиск совместного решения;
 - в) взаимный учет интересов;
 - г) плодотворное сотрудничество.
20. К конструктивным тактическим приемам ведения переговоров относятся:
- а) постепенное повышение сложности обсуждаемых вопросов;
 - б) выдвижение требований по нарастающей;
 - в) принятие первого предложения партнера;
 - г) разделение проблемы на отдельные составляющие.
21. К деструктивным тактическим приемам ведения переговоров относятся:
- а) отказ от собственных требований;
 - б) постепенное повышение сложности обсуждаемых вопросов;
 - в) выдвижение требований в последнюю минуту;
 - г) расстановка ложных акцентов в собственной позиции;
 - д) разделение проблемы на отдельные составляющие;
 - е) выдвижение требований по нарастающей;
 - ж) выдвижение ультиматума.
22. Выделите группы манипулятивных приемов:
- а) логические приемы;
 - б) силовые приемы;
 - в) психологические приемы;
 - г) организационно-процедурные приемы.
23. Суть уловки «Накаливание атмосферы «агрессорами» спора»:
- а) недопущение накала атмосферы «агрессорами» спора с целью ликвидации возможности принятия нежелательного решения;
 - б) преднамеренное столкновение агрессивно настроенных оппонентов с целью накала атмосферы до критической и срыва дискуссии;
 - в) накал атмосферы «агрессорами» спора с целью примирить их позиции.
24. Суть уловки «Приостановление обсуждения на желательном варианте»:
- а) приостановление принятия желательного варианта решения до его обсуждения;
 - б) прекращение обсуждения на выступлении, выражающем наиболее желательную позицию;
 - в) заострение внимания на желаемом варианте принимаемого решения посредством дискредитации оппонента.
25. Суть уловки «Выборочная лояльность в соблюдении регламента»:
- а) в выборе организатором обсуждения жесткой позиции по регламентированию времени выступающих;
 - б) в лояльном отношении организатора к нарушению регламента;

в) в предоставлении одним выступающим преимущественного права по времени и характеру выступления.

26. Суть уловки «Принятие решения псевдо-де-юре» состоит:

а) в ориентировании мнения обсуждающих на позиции людей, не имеющих права голоса, но специально приглашенных на обсуждение;

б) в принятии решения тайным голосованием;

в) в принятии решения на основе мнения специально приглашенного специалиста.

27. Суть уловки «Перерыв в обсуждении»:

а) объявление перерыва в тот момент, когда обсуждение подошло к наиболее выгодному решению;

б) объявление перерыва в обсуждении, когда просит об этом оппонент;

в) объявление перерыва в тот момент, когда может быть выработано неудобное решение.

28. Суть уловки «Выпускание пара на несущественных вопросах» состоит:

а) в вынесении незначительных, второстепенных вопросов на обсуждение и после длительной перепалки, когда многие уже устали, вынесении того вопроса, который хотят обсудить без критики;

б) в концентрации внимания на несущественных вопросах для увода обсуждения от принятия нежелательного решения;

в) во включении второстепенных вопросов в обсуждение в качестве основных для затягивания спора.

29. Суть уловки «Избыточное информирование»:

а) предоставление всех фактов для обсуждения;

б) предоставление слишком многих вариантов для обсуждения в течение ограниченного времени;

в) предоставление информационно перенасыщенного документа, концентрирующего внимание на второстепенных вопросах.

30. Суть уловки «Раздражение оппонента»;

а) выведение оппонента из равновесия насмешками, обвинениями, упреками и другими способами, пока противник не сделает невыгодное для него заявление;

б) раздражение оппонента с целью продолжить невыгодное обсуждение;

в) использование лестных приемов против оппонента.

31. Суть уловки «Чтение мыслей на подозрение» состоит:

а) в «предугадывании» мыслей оппонентов;

б) в отведении от себя всех подозрений;

в) в подозрении оппонента в сокрытии важных мыслей.

32. Лесть отличается от комплимента тем, что:

а) предполагает разнотение, размышление, предметом ее являются вещи, дела, идеи, все, что косвенно относится к людям;

б) предполагает рассмотрение личностей вне их реальных достоинств;

в) прямолинейна, однозначна, проста и понятна, ее предметом являются люди и их качества, она подразумевает преувеличение положительных качеств, приписывание достоинств, которых нет.

33. Уловка «Ложный стыд» заключается:

а) в ложном смущении оппонента из-за его не информированности;

б) в использовании ложного довода с помощью, например, фразы «вы, конечно, знаете», чтобы привести человека в состояние стыда из-за незнания;

в) в обвинении оппонента во лжи, чтобы заставить его оправдываться.

34. «Сведение факта (аргумента) к личному мнению» заключается:

а) в настаивании на своем личном мнении до конца;

б) в обвинении партнера в том, что высказываемое им мнение — это всего лишь его личное мнение, а человеку свойственно ошибаться;

в) в приведении всех аргументов и доводов в доказательство своего тезиса.

35. Логические уловки построены на:

- а) сознательном нарушении законов и правил формальной логики или использовании их в целях манипуляции против недостаточно осведомленного оппонента;
- б) сознательном использовании логических законов для построения аргументированной защиты от контрнападов оппонента;
- в) несоблюдении закона достаточного основания.

36. Несоблюдение закона достаточного основания заключается:

- а) в неопределенности сформулированного тезиса;
- б) в предоставлении логически неверных доводов, аргументов;
- в) в использовании недостаточных, хотя и верных суждений, аргументов.

37. От манипуляции не защитят следующие тактики:

- а) отложить принятие решения;
- б) получить обещанную выгоду и потом переиграть манипулятора;
- в) требовать предоставления ясной и полной информации;
- г) переубедить манипулятора;
- д) разоблачить манипуляцию.

38. Конгруэнтность в общении определяется:

- а) социальным статусом говорящего;
- б) соответствием вербальных и невербальных сигналов;
- в) ошибками восприятия партнера по общению;
- г) наличием эмпатии.

2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов

1. Основные предпосылки формирования конфликтологических идей.
2. Периодизация отечественной конфликтологии.
3. Подходы к определению сущности конфликта в различных отраслях конфликтологии.
4. Характеристику девяти типов эволюции конфликтов.
5. Сущность ситуационного метода исследования конфликтов.
6. Основные качественные методы изучения межгрупповых конфликтов.
7. Конфликтоустойчивость человека.
8. Основные объективные факторы возникновения конфликта.
9. Причины возникновения конфликтов.
10. Сущность двойственного характера функций конфликта.
11. Конструктивная и деструктивная функции конфликтов.
12. Подходы зарубежных и отечественных психологов к пониманию внутриличностного конфликта.
13. Условия возникновения внутриличностных конфликты.
14. Конструктивная роль внутриличностных конфликтов.
15. Психологические защиты при разрешении внутриличностного конфликта.
16. Какие факторы способствуют конфликтам между подростками.
17. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.
18. Основные теории конфликтов и их особенности.
19. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
20. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
21. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
22. Современные проблемы развития конфликтологии.
23. Роль и мест переговоров в процессе регулирования конфликта.
24. Этапы переговорного процесса.
25. Основные модели поведения в переговорном процессе.
26. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда.
27. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
28. Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину.

29. Учение К. Юнга о природе внутриличностных конфликтов.
30. Межличностные конфликты в организации: сущность и причины.
31. Классификация и причины межгрупповых конфликтов.
32. Региональные конфликты на постсоветском пространстве.
33. Экологическая катастрофа как глобальный конфликт.
34. Девиантное поведение как фактор конфликтности в семейных отношениях.
35. Конфликтная семья: характеристика и последствия.
36. Классификация социальных конфликтов и их характеристика.
37. Функции конфликтов в организации.
38. Возможности тестов в определении конфликтности личности.
39. Проблема классификации в конфликтологии.
40. Конфликты в сфере управления: типы и способы разрешения.
41. Особенности восприятия конфликтной ситуации.
42. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии.
43. Конфликты в системе государственного управления.
44. Проблема взаимоотношений граждан и чиновников.
45. Проблема институционализации политических конфликтов.
46. Основные аспекты и тенденции разворачивания политических конфликтов переходного периода.
47. Понятие региональных конфликтов. Региональные конфликты на постсоветском пространстве.
48. Состояние и перспективы конфликтологии этно-национальных отношений.
49. Основные причины и механизмы этноконфликтов.
50. Основные подходы к изучению конфликта.
51. Характеристика методов изучения конфликта.
52. Основные источники конфликтов, их характеристика.
53. Социальная напряженность и основные методы ее регулирования.
54. Психологическая напряженность, ее роль в конфликте.
55. Сущность манипулятивного поведения.
56. Стратегии реагирования человека на возникновение конфликта.
57. Модели развития конфликтной ситуации.
58. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.

2.3.7 Методика проведения лекции-беседы

Цель: путем постановки тщательно продуманной системы вопросов по заданной теме достижение понимания обучающимися нового материала или проверка усвоения ими уже изученного материала.

Задачи:

- изучение вопросов по заданной теме или закрепление изученного материала;
- развитие умений обучающихся структурировать и систематизировать материал, сопоставлять различные источники, обобщать материал, делать выводы;
- развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по изучаемым проблемам.

Методика проведения:

- назначение секретаря лекции-беседы, его инструктаж по выполняемым функциям;
- объявление критерий оценки;
- проведение беседы по заранее подготовленным преподавателем вопросам;
- подведение итогов беседы и оценка участников беседы по материалам, подготовленным секретарем, переход к информационной лекции.

Критерии оценки: секретарь лекции-беседы – 0,5-1,5 баллов; участие в беседе – 0,5-1 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.2.1

Примерный перечень вопросов к зачету, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.8 Методика проведения лекции-дискуссии

Цель: выяснение мнений обучающихся по заданной теме и их анализ.

Задачи:

- достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса;
- формирование у обучающихся общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством;
- достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех обучающихся;
- развитие способностей обучающихся к анализу информации и аргументированному, логически выстроенному доказательству своих идей и взглядов;
- получение обучающимися разнообразной информации от собеседников, повышение их компетентности, проверка и уточнение их представления и взглядов на обсуждаемую проблему;
- применение обучающимися имеющихся знаний в процессе совместного решения профессиональных задач.

Методика проведения:

Первый этап «введение в дискуссию»:

- формулирование проблемы и целей дискуссии;
- назначение секретаря дискуссии, его инструктаж по выполняемым функциям;
- объявление критериев оценки;
- создание мотивации к обсуждению – определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.
- установление регламента дискуссии и ее основных этапов;
- совместная выработка правил дискуссии;
- выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Приемы введения в дискуссию:

- предъявление проблемной ситуации;
- демонстрация видеосюжета;
- демонстрация материалов (статей, документов);
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний – столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;
- постановка проблемных вопросов;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

Второй этап «обсуждение проблемы»:

Обмен участниками мнениями по каждому вопросу. Цель этапа – собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом.

Обязанности преподавателя:

- следить за соблюдением регламента;
- обеспечить каждому возможность высказаться, поддерживать и стимулировать работу наименее активных участников с помощью вопросов («А как вы считаете?», «Вы удовлетворены таким объяснением?», «Вы согласны с данной точкой зрения?», «Нам очень бы хотелось услышать ваше мнение» и т.д.);
- не допускать отклонений от темы дискуссии;
- предупреждать переход дискуссии в спор ради спора;

- следить за тем, чтобы дискуссия не переходила на уровень межличностного противостояния и конфликта;

- стимулировать активность участников в случае спада дискуссии.

Приемы, повышающие эффективность группового обсуждения:

- уточняющие вопросы побуждают четче оформлять и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите, что...?», «Как вы докажете, что это верно?»);

- парафраз – повторение ведущим высказывания, чтобы стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что...?», «Я так вас понял?»);

- демонстрация непонимания – побуждение учащихся повторить, уточнить суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);

- «Сомнение» – позволяет отсеивать слабые и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что говорите?»);

- «Альтернатива» – ведущий предлагает другую точку зрения, акцентирует внимание на противоположном подходе;

- «Доведение до абсурда» – ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;

- «Задевающее утверждение» – ведущий высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет резкую реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное суждение и изложить свою точку зрения;

- «Нет-стратегия» – ведущий отрицает высказывания участников, не обосновывая свое отрицание («Этого не может быть»).

Третий этап, «подведение итогов обсуждения»:

- выработка обучающимися согласованного мнения и принятие группового решения;

- обозначение преподавателем аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела к полному согласованию позиций обучающихся. Настрой обучающихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

- совместная оценка эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении педагогических целей, позитивного вклада каждого в общую работу;

- оценка преподавателем участников дискуссии по материалам, подготовленным секретарем.

Критерии оценки: секретарь дискуссии – 0,5-1,5 баллов; подготовка вопросов на дискуссию (не менее трех вопросов) – 0,5-1,5 баллов, ответы на вопросы в течение дискуссии (не менее трех вопросов) – 0,5-1,5 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.9 Методика организации работы в малых группах

Цель: проверка уровня освоения ранее изученного материала и формирование навыков работы в малых группах.

Задачи:

- активизация познавательной деятельности обучающихся;
- развитие навыков самостоятельной профессиональной деятельности: определение ведущих и промежуточных задач, выбор оптимального пути, умение предусматривать последствия своего выбора, объективно оценивать его;

- развитие умений успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.);

- совершенствование межличностных отношений в коллективе.

Методика проведения:

Первый этап «подготовка задания для работы в малых группах». Задания для работы в малых группах разрабатываются либо преподавателем, либо преподавателем совместно с

обучающимися.

Второй этап «организационный»:

- объявление темы и цели работы в малых группах;
- объяснение задания для работы в малых группах;
- объявление критерий оценки;
- деление обучающихся на группы;
- назначение ролей в группах.

Третий этап «выполнение задания в группе»:

- высказывание обучающимися мнений по выполнению задания;
- обсуждение результатов и методики выполнения задания обучающимися и принятие плана хода выполнения задания;
- написание протокола малой группы по планированию деятельности при выполнении задания. Протокол должен содержать цель, задачи, методы, назначение ролей и норму времени выполнения задания;
- выполнение задания;
- подготовка отчета по проведенной работе. Отчет должен содержать описание цели, задач, методики выполнения задания, результаты, доказательства и выводы по выполненному заданию, ответственных по ролям и описание выполненных ими функций.

Четвёртый этап «подведение итогов работы в малых группах»:

- выступление докладчика с отчетом по работе в малых группах. При докладе отчета следует использовать мультимедийные презентации;
- оценка преподавателем обучающихся.

Критерии оценки: подготовка материалов для занятия – 0,5-1 балл; доклад о результатах работы в малых группах – 1-2 балла; активная работа в малых группах – 0,5-5 баллов.

Задания для работы в малых группах выбираются преподавателем из п. 2.3.4 Практические задания.

2.3.10 Методика проведения семинара-конференции

Цель: углубить и систематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучающихся тем учебной дисциплины.

Метод обучения, основанный на заслушивании и обсуждении докладов по рефератам обучающихся под руководством преподавателя, стимулирует исследовательскую деятельность, умение отстаивать свою точку зрения, актуализирует ораторское искусство докладчиков и способность взаимодействовать с аудиторией.

Задачи:

- активизация исследовательской и познавательной деятельности обучающихся;
- развитие умений выражать и отстаивать свою точку зрения, взаимодействовать с аудиторией, успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.).

Методика проведения:

- выбор темы и подготовка реферата по ней;
- подготовка обучающимся доклада по реферату;
- подготовка мультимедийной презентации доклада;
- на семинаре-конференции обучающиеся выступают с докладами, подготовленными ими по рефератам, сопровождаемые мультимедийными презентациями;
- проводится обсуждение докладов обучающихся под руководством преподавателя;
- после ответов на вопросы развертывается дискуссия по проблемам, поднятым в работе;
- в конце занятия преподаватель оценивает содержание рефератов, уровень докладов по ним и презентаций авторов, а также выступления всех участников семинара. Через разработку рефератов студенты приобщаются к научно-исследовательской работе.

Критерии оценки: написание реферата – 0,5-2,5 балла; выступление с докладом по реферату на семинаре-конференции – 0,5-2,5 балла; ответы на вопросы и участие в обсуждении докладов и дискуссии – 0,5-1 балл.

Темы для рефератов выбираются преподавателем из п. 2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала учебной дисциплины и стимулирования активной учебной деятельности студентов (очной формы обучения) используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине за семестр:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на лекционных и семинарских (практических) занятиях	0,19	26	5
Конспектирование лекций	0,56	9	5
Работа на семинарских занятиях	1,0	17	17
Написание реферата и выступление с докладом на семинаре	5,0	1	5
Кр	10,0	1	10
СРС,			18
в т.ч.: самостоятельное выполнение практических заданий	2	3	6
контроль СРС (контрольные опросы, тестирование, собеседование и др. виды контроля)	1	12	12
Итого за семестр	-	-	60
Зачет	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

Для получения допуска к зачету по дисциплине студент должен набрать в семестре не менее 30 баллов.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине предусматривает поощрение студентов за работу в семестре проставлением «премиальных» баллов.

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	10
Призовое место за участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	20
Итого	30

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает примерный перечень вопросов к зачету.

Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практических навыков при выполнении практических заданий в течение семестра.

На зачете студент получает задание, включающее теоретические вопросы и практическую ситуацию. Для ответа на задание предоставляется 60 мин. Максимальное количество баллов, которое можно получить за ответ на выполненное задание, составляет 40 баллов.