**PROGRAM STUDENCKIEJ SZKOŁY LETNIEJ W JĘZYKU OBCYM**

1. NAZWA:

**Zrozumieć konflikt.**

**Psychologiczne mechanizmy powstawania i rozwiązywania konfliktów.**

1. NAZWA W J. ANG.:

**Understanding conflict.**

**Psychological mechanism of conflict formation and resolution.**

1. JĘZYK WYKŁADOWY: angielski
2. MIEJSCE: Max Stern College, Yezreel Valley, Izrael
3. JEDNOSTKA PROWADZĄCA SZKOŁĘ LETNIĄ: Uniwersytet Warszawski, Wydział Psychologii
4. CELE KSZTAŁCENIA (wraz z uzasadnieniem wyjazdowego charakteru szkoły letniej):

Celem szkoły letniej jest przedstawienie studentom teorii z obszaru rozwiązywania konfliktów (w szczególności stosunków międzygrupowych, dynamiki konfliktów, zapobiegania konfliktom), a także dostarczenie podstawowych umiejętności wymaganych podczas studiowania i rozwiązywania konfliktów. Ze względu na temat szkoły letniej – konflikt – organizowana jest ona w kraju rozdartym przez konflikt od niemal początku swojego istnienia. Umożliwi to zorganizowanie spotkań z praktykami zajmującym się rozwiązywaniem konfliktów na co dzień, osobiste zapoznanie się z kontekstem konfliktowym oraz osobami funkcjonującymi w takiej rzeczywistości, a także nawiązanie relacji naukowych ze studentami i badaczami z tego kraju. Ważnym celem szkoły letniej jest także doskonalenie biegłości językowej studentów w kraju odmiennym kulturowo.

1. POZIOM KSZTAŁCENIA ZGODNY Z PRK: 7
2. EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA SZKOŁY LETNIEJ

|  |  |
| --- | --- |
| **Efekty kształcenia** | **Odniesienie do charakterystyk PRK** |
| **WIEDZA** |
| Student/Studentka po ukończeniu szkoły: |
| a) wie, jakie są różne źródła konfliktu (np. związane z historią, relacjami między grupami) | P7S\_WG |
| b) rozumie dynamikę eskalacji konfliktów | P7S\_WG |
| c) zna strategie rozwiązywania konfliktów | P7S\_WG |
| d) zna strategie zapobiegania konfliktom | P7S\_WG |
| e) zna metody stosowane w badaniach konfliktów | P7S\_WG |
| **UMIEJETNOŚCI** |
| Student/Studentka po ukończeniu szkoły: |
| a) umie stosować różne strategie rozwiązywania konfliktów w konkretnej sytuacji konfliktu | P7S\_UW |
| b) potrafi planować i prowadzić badania w zakresie rozwiązywania konfliktów przy użyciu różnych metod | P7S\_UW |
| c) może wskazać czynniki prowadzące do eskalacji i deeskalacji konfliktu | P7S\_UW |
| **KOMPETENCJE SPOŁECZNE:** |
| Student/Studentka po ukończeniu szkoły: |
| a) rozumie, że konflikt może być konstruktywny | P7S\_KK |
| b) rozumie interakcję między strukturą (kulturą, systemem politycznym lub jakimkolwiek innym) a jednostką w odniesieniu do konfliktu | P7S\_KK |
| c) rozumie, że konflikt jest zjawiskiem wymagającym interdyscyplinarnego podejścia, zarówno jeśli chodzi o badanie, jak i rozwiązywanie go | P7S\_KO |
| d) może powstrzymać się od osądzania stron zaangażowanych w konflikt i jest w stanie dostrzec powody, dla których zachowują się w konkretny sposób | P7S\_KK |

1. UZASADNIENIE URUCHOMIENIA SZKOŁY LETNIEJ W ODIESIENIU DO:
2. GRUPY DOCELOWEJ

Szkoła letnia pozwoli studentom/studentkom na:

* 1. prowadzenie badań międzynarodowych
	2. bezpośredni kontakt z dystalnym konfliktem
	3. prowadzenie badań terenowych
	4. kontakt ze studentami/studentkami z uniwersytetu partnera
	5. doskonalenie biegłości w posługiwaniu się językiem angielskim
1. OFERTY DYDAKTYCZNEJ UW

Szkoła letnia zostaje uruchomiona ze względu na:

* 1. brak zajęć, które w sposób kompleksowy i z perspektywy psychologicznej analizują istniejący konflikt,
	2. konieczność poszerzenie oferty dydaktycznej UW o możliwość przeprowadzenia badań terenowych w innym kontekście kulturowym.

1. ŁĄCZNA LICZBA GODZIN ZAJĘĆ I PUNKTÓW ECTS: Liczba godzin zajęć: 72 godzin zajęć + 78 godzin pracy własnej, **5 ECTS**
2. WYKAZ PRZEDMIOTÓW PRZOWADZONYCH W RAMACH SZKOŁY LETNIEJ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Forma zajęć *(np. wykład, ćwiczenia, konwersatorium)* | Efekty kształcenia | Metody dydaktyczne wykorzystywane podczas zajęć |
| Conflict dynamics | konwersatorium | Wiedza: 1. Student/studentka ma podstawową wiedzę z zakresu dynamiki konfliktu
2. Student/studentka zna i rozumie czynniki wpływające na eskalację i de-eskalację konfliktu
3. Student/studentka rozumie interakcję między jednostką a strukturą, w której jednostka się znajduje oraz wpływ tej interakcji na eskalację i de-eskalację
4. Student/studentka wie, czym charakteryzują się tzw. „konflikty nierozwiązywalne”

Kompetencje:1. Student/studentka umie zastosować techniki de-eskalacji konfliktu

Postawy:1. Student/studentka rozumie, że konflikt nie zawsze jest destruktywny
2. Student/studentka rozumie motywacje leżące u zachowań jednostki biorącej udział w konflikcie
 | Wykład, dyskusja, ćwiczenia w oparciu o gry poświęcone konfliktom |
| Dynamical Systems Perspective on Conflict | konwersatorium | **Wiedza**:1. Student/studentka zna trajektorie dynamiki eskalacji i deeskalacji konfliktu
2. zna metody analizy dynamiki konfliktu
3. zna wymiary sytuacji konfliktowej
4. zna metodę ARIA
5. zna „Attractor Software”

**Umiejętności**:1. Student/studentka analizuje dynamikę sytuacji konfliktu
2. Student/studentka mapuje konflikt
3. Student/studentka używa oprogramowania „Attractor Software” do analizy konfliktu
4. Student/studentka używa oprogramowania „Attractor Software” do wsparcia procesu rozwiązywania konfliktu
5. Student/studentka rozpoznaje stabilne i niestabilne systemy konfliktowe
6. Student/studentka rozdziela krótkoterminowe i długoterminowe skutki działań w konflikcie
7. Student/studentka prowadzi proces rozwiązywania konfliktu zgodnie z metodą ARIA.
8. Student/studentka wspomaga proces rozwiązywani konfliktu poprzez oddziaływania na emocje uczestników

**Postawy**:1. Student/studentka rozumie różnice, że brak przemocy nie oznacza braku konfliktu
2. Student/studentka rozumie, że krótkoterminowo korzystne działania mogą być szkodliwe w długim terminie
3. Student/studentka rozumie istotną rolę emocji w procesie rozwiązywania konfliktu
 | Wykład, dyskusja |
| Collective violence | Wykład | Wiedza1. Student/studentka zna definicje i podstawowe pojęcia z zakresu przemocy kolektywnej.
2. Student/studentka rozumie procesy prowadzące do przemocy oraz kształtujące jej przebieg

Kompetencje1. Student/studentka umie przeanalizować dynamikę aktu przemocy zbiorowej i wskazać jego źródła psychologiczne
2. Student/studentka potrafi określić czynniki ryzyka wystąpienia aktów przemocy

Postawy:1. Student/studentka ma świadomość procesów psychologicznych prowadzących do przemocy zbiorowej.
2. Student/studentka rozumie wpływ kontekstu na dynamikę aktów przemocy.
 | Wykład, dyskusja |
| Conflicts over history | konwersatorium | Wiedza1. Student/studentka ma podstawową wiedzę na temat roli historii w konfliktach międzygrupowych
2. Student/studentka rozumie procesy rywalizacji o autochtonię i status ofiary obecne w wielu konfliktach
3. Student/studentka zna podstawową literaturę z zakresu psychologii konfliktów historycznych

Kompetencje1. Student/studentka umie przeanalizować rolę psychologicznych motywacji w konfliktach o historię
2. Student/studentka potrafi zakwestionować dominujące narracje historyczne obecne w każdej stron konfliktu

Postawy:1. Student/studentka ma świadomość roli historii w konfliktach społecznych
2. Student/studentka jest odporny na dominujące narracje historyczne w konfliktach
 | Wykład, dyskusja |
| Diversity management | Konwersatorium | Wiedza:Student/studentka:1. umie opisać główne problemy leżące u podstaw zarządzania różnorodnością
2. opisuje różne teoretyczne podejścia do badania różnorodności
3. umie scharakteryzować odpowiednie konteksty do studiowania i praktykowania zarządzania różnorodnością
4. potrafi zdefiniować praktyczne podejścia do zarządzania różnorodnością
5. wymienić i ocenić główne wyniki badań dotyczące skuteczności zarządzania różnorodnością w organizacjach i społecznościach, a także główne zalety w porównaniu z wyzwaniami i wadami

Umiejętności:Student/studentka1. wie jak diagnozować potrzeby różnorodności w określonych organizacjach i społecznościach
2. potrafi zaprojektować program zarządzania różnorodnością dla określonej organizacji lub społeczności

Postawy:1. student/studentka umie wyjaśnić zasadność prowadzenia badań zarządzania różnorodnością w społeczeństwach, organizacjach i społecznościach
 | Wykład, dyskusja |
| Methodological lectures | wykład | Wiedza:1. student/studentka zna podstawowe metody używane w badaniach konfliktu

Umiejętności:1. student/studentka umie zastosować wybrane metody badawcze do planowanych badań

Postawy: 1. student/studentka zna wady i zalety każdego z podejść metodologicznych
 | Wykład |

1. LITERATURA PRZEDMIOTU OBLIGATORYJNA:
2. Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (Eds.). (2011). *The handbook of conflict resolution: Theory and practice*. John Wiley & Sons.
3. Pruitt, D., Kim, S., Rubin, J.(2004). Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement.
4. Coleman, P. T., Vallacher, R. R., Nowak, A., & Bui-Wrzosinska, L. (2007). Intractable Conflict as an Attractor: A Dynamical Systems Approach to Conflict Escalation and Intractability. American Behavioral Scientist, 50(11), 1454–1475. https://doi.org/10.1177/0002764207302463
5. Harff, B. (2003). No lessons learned from the Holocaust? Assessing risks of genocide and political mass murder since 1955. *American Political Science Review*, *97*(1), 57-73.
6. Martinovic, B., & Verkuyten, M. (2013). ‘We were here first, so we determine the rules of the game’: Autochthony and prejudice towards out‐groups. *European Journal of Social Psychology*, *43*(7), 637-647.
7. Holck, L., Muhr, S.L., & Villesèche, F. (2016)., Identity, diversity and diversity management., Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 35, (1), 48- - 64.
8. Desivilya Syna, H. (2015). Social Divisions, Intergroup Conflict and Diversity - Reflections about Social Conflict and Diversity: The Case of Israeli Organizations. In Braedel-Kühner, Cordula and Müller, Andreas P. (eds.): Re‐thinking Diversity ‐ Multiple Approaches in Theory, Media, Communities, and Managerial Practice, (55-83). Wiesbaden: Springer VS.
9. Desivilya Syna H.,Yassour-Borochowitz, D., Bouknik, S.,Kalovsky, G., Lavy, I., & Ore, L.(2017). Engaging Diversity at Academia: Manifold Voices of Faculty.*Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *36* (1), 90-104.
10. LITERATURA PRZEDMIOTU ZALECANA:
11. Meierhenrich, J. (2014). Genocide: A reader. Oxford University Press USA.
12. Newman, L. S., & Erber, R. (Eds.). (2002). *Understanding genocide: The social psychology of the Holocaust*. Oxford University Press.
13. Nowak, A., Bui-Wrzosinska, L., Coleman, P. T., Vallacher, R., Jochemczyk, L. W., & Bartkowski, W. (2010). Seeking Sustainable Solutions: Using an Attractor Simulation Platform for Teaching Multistakeholder Negotiation in Complex Cases. Negotiation Journal, 26(1), 49–68. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2009.00253.x>
14. Coleman, P. T. (2018). Conflict Intelligence and Systemic Wisdom: Meta-Competencies for Engaging Conflict in a Complex, Dynamic World. Negotiation Journal, 34(1), 7–35. <https://doi.org/10.1111/nejo.12211>
15. Coleman, P. T. (2011). The Five Percent: Finding Solutions to Seemingly Impossible Conflicts. PublicAffairs.
16. PLAN ZAJĘĆ

Szczegółowy plan zajęć w załączniku.

1. METODY WERYFIKACJI KSZTAŁCENIA SZKOŁY LETNIEJ *(w tym sposób przeprowadzenia bilansu kompetencji)*

Realizacja projektu badawczego zaplanowanego w ramach szkoły letniej. Ponadto, na początku i na końcu szkoły letniej zostanie przeprowadzony test wiedzy w języku angielskim (ok. 30 pytań jednokrotnego wyboru) na temat konfliktu, który pozwoli zarówno na sprawdzenie przyrostu wiedzy merytorycznej, jak i językowej.

1. SYLWETKA KANDYDATA/KOMPETENCJE WYMAGANE NA STARCIE *(do kogo szkoła jest adresowana, jakich kompetencji oczekuje się od kandydatów)*

 Szkoła letnia jest skierowana do osób zainteresowanych tematyką konfliktu, zarówno w wymiarze praktycznym, jak i badawczym. Szkoła skierowana jest do studentów psychologii, socjologii, politologii i stosunków międzynarodowych. W przypadku studiów jednolitych magisterskich rekrutowane będą osoby na 3, 4, 5 roku studiów, w przypadku studiów dwustopniowych - studenci studiów II stopnia.

 Wymagane kompetencje: podstawowa wiedza z zakresu psychologii społecznej (wiedza z zakresu relacji międzygrupowych będzie dodatkowym atutem), podstawowa wiedza z zakresu mechanizmów powstawania i rozwoju konfliktów, podstawowa wiedza z zakresu metodologii badań ilościowych i/lub jakościowych.

 Wymagania językowe: egzamin z języka angielskiego na poziomie B2, przeprowadzony przez Uniwersytet Warszawski, lub certyfikat na tym co najmniej na tym samym poziomie, honorowany przez UW

1. SZCZEGÓŁOWE ZASADY I SPOSÓB PRZEPROWADZENIA REKRUTACJI
	* 1. Rekrutacja odbędzie się na podstawie oceny dokumentów, przygotowanych przez osoby zainteresowane udziałem w szkole letniej:
	1. CV z wyszczególnionymi kursami powiązanymi z tematyką szkoły

letniej– 20%, ocena jakości

* 1. List motywacyjny (pół strony A4) uzasadniający chęć udziału w szkole letniej – 30%, ocena zainteresowania i potencjalnego wpływu szkoły letniej na rozwój akademicki kandydata/kandydatki
	2. Opis projektu badawczego związanego z tematyką konfliktu – 50 %, ocena jakości projektu
	3. Skan dokumentu potwierdzającego znajomość języka angielskiego

2. Dokumenty należy wysłać na adres: szkolaletniaizrael@psych.uw.edu.pl do dnia 2.06.2019

1. WARUNKI UKOŃCZENIA SZKOŁY LETNIEJ I UZYSKANIA DYPLOMU

Warunkiem ukończenia szkoły letniej i uzyskania dyplomu jest aktywne uczestnictwo w zajęciach, udział w bilansie kompetencji, przeprowadzenie projektu badawczego i prezentacja jego wyników w formie plakatu na sesji posterowej przygotowanej przez organizatorów szkoły letniej.

1. WYKAZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA WRAZ ZE WSKAZANIEM KOMPTETENCJI NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH.

**dr hab. Michał Bilewicz -** psycholog społeczny, kierownik Centrum Badań nad Uprzedzeniami UW oraz wykładowca na Wydziale Psychologii UW. Zastępca przewodniczącego Komitetu Psychologii Polskiej Akademii Nauk. Posiada duże doświadczenie w prowadzeniu zajęć na studiach w języku polskim i angielskim. Wśród prowadzonych przez niego kursów znajdują się takie, jak: Social Psychology, Political Psychology, Psychologia Holocaustu.

Wybrane publikacje w języku angielskim:

Witkowska, M., Beneda, M., Čehajić‐Clancy, S., & Bilewicz, M. Fostering Contact After Historical Atrocities: The Potential of Moral Exemplars. *Political Psychology*.

Jasielska, D., Stolarski, M., & Bilewicz, M. (2018). Biased, Therefore Unhappy: Disentangling the Collectivism-Happiness Relationship Globally. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *49*(8), 1227-1246.

Bilewicz, M., Winiewski, M., Kofta, M., & Wójcik, A. (2013). Harmful Ideas, The Structure and Consequences of Anti‐Semitic Beliefs in P oland. *Political Psychology*, *34*(6), 821-839.

Bilewicz, M. (2007). History as an obstacle: Impact of temporal-based social categorizations on Polish-Jewish intergroup contact. *Group Processes & Intergroup Relations*, *10*(4), 551-563.

**dr Mikołaj Winiewski** - adiunkt w Centrum Badań nad Uprzedzeniami – Zakładzie Psychologii Stosunków Międzygrupowych na Wydziale Psychologii UW. Posiada duże doświadczenie w nauczaniu statystyki, statystyki wspomaganej komputerowo oraz innych technik statystycznych na studiach w języku polskim i angielskim. Jest specjalistą metodologii badań, w tym metodologii badań sondażowych. Ma duże doświadczenie dydaktyczne, które zdobywał m.in. prowadząc kursy takie, jak: Experimental Psychology, Research Methods, Regression Analysis, Advanced Statistical Methods. Jako jeden z niewielu w Polsce zajmuje się tematyką przemocy międzygrupowej.

Najnowsze publikacje:

Barlińska, J., Szuster, A., & Winiewski, M. (2018). Cyberbullying among adolescent bystanders: role of affective versus cognitive empathy in increasing prosocial cyberbystander behavior. *Frontiers in psychology*, *9*.

Soral, W., Bilewicz, M., & Winiewski, M. (2018). Exposure to hate speech increases prejudice through desensitization. *Aggressive behavior*, *44*(2), 136-146.

Bilewicz, M., Soral, W., Marchlewska, M., & Winiewski, M. (2017). When Authoritarians Confront Prejudice. Differential Effects of SDO and RWA on Support for Hate‐Speech Prohibition. *Political Psychology*, *38*(1), 87-99

**mgr Dominika Bulska** - doktorantka w Centrum Badań nad Uprzedzeniami. Absolwentka psychologii na Uniwersytecie Warszawskim oraz Conflict Resolution and Governance na University of Amsterdam. Ma doświadczenie w prowadzeniu zajęć w języku angielskim, m.in. Experimental Psychology, Social Psychology. Umiejętności językowe potwierdzone certyfikatem IELTS, poziom C1, wynik: 8. Wybrane publikacje:

Bulska, D., & Winiewski, M. (2018). Irrational Critique of Israel and Palestine: New Clothes for Traditional Prejudice?. *Social Psychological Bulletin, 13*, e25497.

Winiewski, M., Haska, A., Bulska, D. (2015). Krytyka państwa Izrael a antysemityzm. W: A. Stefaniak, M. Winiewski, M. Bilewicz (red.). Uprzedzenia w Polsce. (41-64) Warszawa: Liberi Libri.

**dr Łukasz Jochemczyk** - adiunkt w Katedrze Psychologii Społecznej Wydziału Psychologii UW. Ekspert w dziedzinie konfliktów, w tym szczególnie dynamicznego podejścia do konfliktu. Wiedzę na ten temat zdobywał m.in. na Columbia University w Nowym Jorku. Ma obszerne doświadczenie w prowadzeniu zajęć z tej dziedziny, wśród prowadzonych kursów m.in.: Negotiation, Medations, Understanding Conflict. Wybrane publikacje:

Jochemczyk, L. W., & Nowak, A. (2010). Constructing a network of shared agreement: A model of communication processes in negotiations. *Group Decision and Negotiation*, *19*(6), 591-620.

Jochemczyk, Ł., Pietrzak, J., Buczkowski, R., Stolarski, M., & Markiewicz, Ł. (2017). You only live once: present-hedonistic time perspective predicts risk propensity. *Personality and Individual Differences*, *115*, 148-153.

**dr Helena Desivilya** - Associate Professor na Max Stern Yezreel Valley College. Ma duże doświadczenie dydaktyczne, które zdobywała m. in. prowadząc kursy z: zakresu zachowań organizacyjnych, psychologii społecznej oraz perspektywy różnorodności w zarządzaniu konfliktami (płeć i kultura). Ostatnio jej nauczanie obejmuje seminarium na temat zarządzania konfliktami w organizacjach i warsztaty dotyczące konstruktywnego radzenia sobie z konfliktami. Wybrane publikacje:

Desivilya, H. S., Gal, R., & Ayalon, O. (1996). Extent of victimization, traumatic stress symptoms, and adjustment of terrorist assault survivors: A long‐term follow‐up. *Journal of Traumatic Stress*, *9*(4), 881-889.

Desivilya, H. S., Somech, A., & Lidgoster, H. (2010). Innovation and conflict management in work teams: The effects of team identification and task and relationship conflict. *Negotiation and Conflict Management Research*, *3*(1), 28-48.

Syna Desivilya, H., & Yagil, D. (2005). The role of emotions in conflict management: The case of work teams. *International Journal of Conflict Management*, *16*(1), 55-69

1. SPOSÓB PRZEPROWADZENIA EWALUACJI ZAJĘĆ I CAŁEGO PROGRAMU SZKOŁY LETNIEJ.

Po zakończonym programie studenci wypełnią ankiety ewaluacyjne zajęć według wzoru używanego na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. Ponadto, zostanie po sesji posterowej zostanie przeprowadzona krótka grupowa sesja informacji zwrotnej.

1. W ZAŁĄCZNIKU – wykaz materiałów przekazywanych studentom podczas zajęć wraz z ich kopią.

MATERIAŁY DO PRZECZYTANIA (OBLIGATORYJNE I ZALECANE) BĘDĄ UMIESZCZONE NA PLATFORMIE DROPBOX, UDOSTĘPNIONEJ UCZESTNIKOM SZKOŁY LETNIEJ NA 4 TYGODNIE PRZED ROZPOCZĘCIEM ZAJĘĆ SZKOŁY LETNIEJ