

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психология конфликта

Код модуля
1154452(1)

Модуль
Основы коммуникации в служебной деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Оконечникова Любовь Викторовна	кандидат психологических наук, доцент	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Оконечникова Любовь Викторовна, Доцент, общей и социальной психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология конфликта

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Психология конфликта

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-12 -Способен преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, а также проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся	П-1 - Проанализировать и оценить результаты педагогической, учебно-воспитательной деятельности и организации коммуникации и взаимодействия обучающихся	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	7,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа студентов на практических занятиях</i>	7,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Становление конфликтологической практики
2. Психологические приемы работы с конфликтом

Примерные задания

Упражнение «Настойчивость — сопротивление»

Цель: дать возможность участникам группы проанализировать эмоции и чувства, возникающие на разных этапах протекания конфликта.

Группа разбивается на пары, в каждой паре определяются роли: настаивающий и сопротивляющийся. Настаивающий выдвигает требование (например, прийти домой в 10 часов), сопротивляющийся выдвигает причину, по которой он не может выполнить это требование. Настаивающий должен приводить различные убедительные доводы, сопротивляющийся приводит свои доводы, поддерживающие ответ «нет». Все доводы и с той

и с другой стороны должны быть мотивированными, прочувствованными. Упражнение будет закончено, если настаивающий или сопротивляющийся скажет «ты меня убедил», а не «утомил». Далее в парах меняются ролями, и настаивающий придумывает новую ситуацию.

В обсуждении необходимо проанализировать физические реакции, эмоции и чувства, сопровождающие конфликт. Обсуждаются возможные действия, предпринимаемые конфликтантами для того, чтобы овладеть своим состоянием.

Упражнение «Выборы стратегий»

Цель: дать возможность участникам группы определить у себя преобладающую стратегию поведения в конфликте и проанализировать ее особенности.

После знакомства с основными стилями или стратегиями поведения в конфликте участники делятся на подгруппы в зависимости от диагностируемой стратегии. В том случае, если у кого-либо из участников ведущими оказались несколько стратегий, им можно предложить самостоятельно выбрать группу, в которой им бы хотелось работать. Далее подгруппам предлагается в течение 15 минут проанализировать и предложить пути урегулирования предлагаемой конфликтной ситуации. Конфликтная ситуация может быть предложена ведущим или кем-то из группы.

Вариант ситуации для разбора:

Нина К. одновременно является слушательницей курсов переподготовки факультета психологии и социальным педагогом в школе. Двухгодичное обучение на курсах требует частого отвлечения от работы, участия в учебных сессиях. Перед началом обучения у Нины К. была договоренность с директором школы о сохранении заработной платы в полном объеме, и на протяжении всего времени эта договоренность выполнялась; к работе социального педагога не предъявлялись высокие требования. На втором году обучения слушательница получила предложение от директора одного из заводов возглавить на время летних каникул оздоровительный детский лагерь. Зарплата, которую она может получить за летний период, во многом решит ее материальные проблемы (долгожданный ремонт в квартире, обновление мебели). Нина К. хочет работать в этом лагере и на приеме у директора завода дает свое согласие. Спустя несколько дней директор школы вызвала Нину К. и предложила ей возглавить школьный летний лагерь (естественно, зарплата несопоставима). Когда Нина К. сказала о своих намерениях, директор в резкой форме предложила или работать в школьном лагере, или увольняться.

Комментарий для ведущего (с этой информацией сначала участников лучше не знакомить): ситуация взята из жизни. Нина К., решая конфликт, избрала стратегию соперничающую, заняла доминирующую позицию и поехала работать в заводской лагерь. Через год она была уволена директором школы по сокращению штатов.

По истечении некоторого времени (10-12 минут) слово предоставляется подгруппам, в это же время всем участникам дается дополнительная инструкция: в ходе презентации решений участникам других подгрупп отмечать особенности принимаемых решений, поведенческие проявления, вербальные и эмоциональные реакции, типичные для презентуемой стратегии. При обсуждении участники делятся переживаниями, обобщают увиденное.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Структура конфликта

Примерные задания

1. Столкновение противоположных позиций на основе противоположно направленных мотивов или суждений - это:

- A. конфликт;
- B. борьба;
- C. дискуссия;
- D. решение проблемы.

2. Конфликтогены - это:

- A. проявления конфликта;
- B. слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- C. причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- D. состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта.

3. Основанием возникновения конфликта является:

- A. мотивы конфликта;
- B. позиции конфликтующих сторон;
- C. объект конфликта;
- D. стороны конфликта.

4. Конфликт в общем смысле можно характеризовать как...

- A. установление причины;
- B. напряжение;
- C. отсутствие согласия;
- D. наличие противоречия.

5. Причины возникновения конфликтов:

- A. различия во власти и статусе;
- B. недостаток ресурсов;
- C. четкое разделение обязанностей;
- D. сходство целей.

6. Конфликты позволяют выявить

- A. скрытые от глаз проблемы и процессы;
- B. разнообразные точки зрения;
- C. найти приемлемые для всех сторон их решения;
- D. победителя.

7. Конфликты надо:

- A. подавлять;
- B. не подавлять;
- C. регулировать;
- D. не регулировать.

8. Эскалация конфликта это:

- A. дальнейшее его обострение;
- B. трансформация в другой части;
- C. исчезновение конфликта;
- D. ослабление конфликта.

9. Что из перечисленного не может выступать в качестве конфликтогена?

- A. слова;
- B. действия;
- C. мысли;
- D. бездействия.

10. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:

- A. в конце 50-х г. XIX века;
- B. в конце 50-х г. XX века;
- C. в начале XVII века;
- D. в начале XXI века.

11. Обсуждение поведения человека в разгар конфликта является:

- A. необходимой мерой воздействия;
- B. ошибкой;
- C. привычкой;
- D. ситуативной мерой воздействия.

12. Внутренние конфликты – это

- A. межличностные;
- B. между личностью и группой;
- C. внутриличностные;
- D. межгрупповые.

13. Процесс столкновения разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия обозначают термином...

- A. «конфликт»;
- B. «стресс»;
- C. «саботаж»;
- D. «проблема».

14. Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию:

- A. приспособления;
- B. компромисса;

- C. игнорирования;
- D. окончательного разрешения.

15. Компромисс как форма разрешения межличностных конфликтов характеризуется.....

- A. устойчивым и долгосрочным решением конфликта в пользу всех участников;
- B. созданием условий для участия в конфликте третьей стороны;
- C. временным принятием решения, основанного на взаимных уступках сторон;
- D. совместной выработкой решения, отражающего интересы всех сторон конфликта.

16. Для конфликтов часто характерна неопределенность исхода, что обусловлено несовпадением

- A. интересов участников;
- B. психологическими различиями;
- C. случайными обстоятельствами;
- D. взглядов руководителей.

17. Возникновение внутриличностных конфликтов обусловлено:

- A. противоречием человека с самим собой;
- B. противоречием между людьми;
- C. нервным срывом человека;
- D. эмоциональной разрядкой.

18. Как называется конфликтное поведение группы, отличающееся нарастанием агрессивных проявлений, обусловленное снижением чувства персональной ответственности за происходящее?

- A. эффект лидерства;
- B. эффект социальной заразительности;
- C. эффект толпы;
- D. эффект анонимности.

19. 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?

- A. межличностному бурному и быстротекущему;
- B. межличностному, конструктивному;
- C. межличностному, экономическому;
- D. острому и длительному.

20. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:

- A. начальной фазе;
- B. фазе подъема;
- C. пике конфликта;
- D. фазе спада.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. 1. Возникновение и развитие конфликтологии как теории и как практики. 2. Особенности развития конфликтологии в России. 3. Методы конфликтологии. 4. Теоретико-методологические основы конфликтологии. 5. Конфликтология в системе наук. 6. Современные проблемы развития конфликтологии. 7. Понятие конфликта, его сущность и структура. 8. Необходимые и достаточные условия возникновения конфликта. 9. Субъекты конфликта и их характеристика. 10. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. 11. Классификация конфликта и причины конфликта. 12. Этапы и фазы конфликта. 13. Особенности механизма возникновения и протекания конфликта в профессиональной деятельности. 14. Понятие управления конфликтом. 15. Управление конструктивным и деструктивным конфликтом. 16. Основное содержание управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение. 17. Источники прогнозирования конфликта. 18. Пути предупреждения конфликта. 19. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта. 20. Стимулирование конфликта, его формы и средства. 21. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные. 22. Этапы регулирования конфликта. 23. Предпосылки, формы и способы разрешения конфликта. 24. Поведение личности в конфликте: модели поведения в конфликтном взаимодействии; стратегии поведения; типы конфликтных личностей. 25. Алгоритм деятельности руководителя по управлению конфликтом. 26. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности. 27. Внутриличностный конфликт и борьба мотивов. 28. Основные психологические концепции внутриличностного конфликта. 29. Формы проявления внутриличностного конфликта (неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализм). 30. Способы разрешения внутриличностных конфликтов: компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение, коррекция. 31. Особенности возникновения внутриличностного конфликта. 32. Понятие межличностного конфликта и его структура. Сферы его проявления, причины и способы разрешения. 33. Классификация межличностного конфликта. 34. Уровни развития межличностного конфликта. Конфронтация, ссора, скандал (кризис). 35. Психологические признаки межличностного конфликта. 36. Специфика проявления причин межличностного конфликта в профессиональной деятельности. 37. Групповой конфликт: понятие и их структура. 38. Классификация групповых конфликтов. 39. Социально-психологические причины межгруппового конфликта. 40. Классификация межгруппового конфликта и способы его разрешения. 41. Психология переговорного процесса по разрешению конфликта; его функции и содержание. 42. Модели поведения партнеров в переговорном процессе. 43. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-12	П-1	Практические/семинарские занятия