ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02A0A99C0029B1B4BA453ADC43B524C5DD
Владелец: Керимова Лада Алиевна
Действителен: с 04.02.2024 до 04.06.2025

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Специальность: 42.02.02 Издательское дело

Дисциплина: Основы управления конфликтами в организации (факультатив)

1. Формы оценки результатов освоения образовательной дисциплины

Оценка результатов освоения образовательной дисциплины включает текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. В рамках текущего контроля акцент делается на установлении подробной, реальной картины достижений и успешности усвоения обучающимися программы учебной дисциплины в реальном времени.

Текущий контроль успеваемости обучающихся может осуществляться в следующих самых разнообразных формах - устный и / или письменный опрос, выполнение практических, расчетно-графических, творческих и иных работ, контрольная работа, тестирование (в том числе, компьютерное), подготовка и защита результатов самостоятельной работы (реферата, доклада, презентации и др.) и т.п. Конкретные формы текущего контроля отражены в п. 4 рабочей программы дисциплины.

Промежуточная аттестация завершает изучение учебной дисциплины. Промежуточная аттестация подводит итоги работы обучающихся на протяжении семестра и позволяет оценить всю совокупность знаний и умений по дисциплине. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является зачет.

2. Описание шкал оценивания.

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования определены в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	**Шкала оценивания**
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность.	Пороговый (обязательный)

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой теоретических знаний, владеет некоторыми умениями анализа и решения типовых практических задач, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения практических задач, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в соответствующей области знаний, необходимые для решения конкретных практических задач высокого уровня сложности; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, а также использования полученных сведений для принятия решений.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

3.1. Примерные темы (вопросы) докладов на коллоквиуме:

Тема 1. История конфликтологии

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфлктологических идей в античной философии.

Тема 2. Проблемы конфликта

3. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
4. Современные проблемы развития конфликтологии.

Тема 3. Конфликтология в настоящее время

5. Роль и мест переговоров в процессе регулирования конфликта.

3.2. Примерные вопросы для подготовки к семинарским занятиям:

Тема 1. Основные психологические подходы к пониманию и интерпретации конфликтов

1. Что такое предмет конфликта?
2. Что такое мотивы конфликта?
3. Что такое позиции конфликтующих сторон?
4. Расскажите о классификации конфликтующих сторон.
5. Какие вы знаете объяснения конфликтов?
6. Расскажите об основных психологических подходах к пониманию интерпретации конфликтов.

Тема 3. Методологические основы конфликтологии

1. Этапы переговорного процесса.
2. Основные модели поведения в переговорном процессе.
3. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда.

4. Внутриличнстные конфликты и суицидальное поведение.
5. Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину.

3.3. Примерный перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола:

Тема 2. Поведение личности в межличностных, межгрупповых и внутригрупповых конфликтах

1. Социальная напряженность и основные методы ее регулирования.
2. Психологическая напряженность, ее роль в конфликте.
3. Сущность манипулятивного поведения.

Тема 4. Урегулирование конфликта посредством переговоров

1. Особенности восприятия конфликтной ситуации.
2. Основные источники конфликтов, их характеристика.

3.4. Примерный комплекс практических ситуаций (кейсов):

Практическая ситуация 1. Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Практическая ситуация 2. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Практическая ситуация 3. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

3.5. Примерный перечень заданий для контрольных работ:

Контрольная работа №1.

1. Раскройте особенности социального подхода в теории конфликта
2. Перечислите функции конфликта
3. Рассмотрите теорию трансактного анализа Э. Берна
4. Назовите особенности и виды внутриличностных конфликтов
5. Опишите конфликт из вашей служебной деятельности и проанализируйте его по плану:

1) вид конфликта;
2) структура конфликта;
3) стратегия поведения в конфликте;
4) формула конфликта;
5) способ разрешения конфликта

Контрольная работа № 2.

Алгоритм разрешения начинается с выявления формулы конфликта:

Конфликт= Участники к-та+ Объект к-та + Конфлик. ситуация+ Инцидент

Далее необходимо:

1. Определить тип конфликта и понять на какой стадии развития конфликтной ситуации он находится.
2. Установить действительных и косвенных участников конфликтной ситуации.
3. Изучить (насколько это возможно) их мотивы, цели, способности, особенности характера, профессиональную компетентность.

4. Изучить существовавшие ранее до конфликта отношения участников.

5. Определить истинную причину возникновения конфликта.

6. Изучить намерения, представления конфликтующих сторон о способах разрешения конфликта.

7. Выявить отношения к конфликту лиц, не участвующих в данной конфликтной ситуации.

8. Определить и применить способы разрешения данной конфликтной ситуации, которые были бы:

А) адекватны характеру причин;

Б) учитывали бы особенности лиц, вовлеченных в конфликт;

В) носили бы конструктивный характер;

Г) соответствовали бы целям улучшения межличностных отношений и развитию коллектива.

Ситуация 1.

Жильцы подъезда многоэтажного дома решили установить домофон. На момент принятия решения все без исключения жильцы были согласны с ним. Когда пришло время собирать деньги, одна из семей отказалась их сдавать, объяснив, что у них изменилась финансовая ситуация. Соседи несколько раз обращались к ним и готовы были даже дать деньги в долг, но семья наотрез отказалась платить. От домофона пришлось отказаться. С этого момента конфликт стал разрастаться. Семью обвинили в грязи в подъезде, угрожали. Отношения стали очень накаленными. Какие пути решения конфликта?

3.6. Примерный перечень заданий для подготовки презентаций / мультимедиа сообщений и т.п.:

Задание 1. Подготовьте презентацию по теме доклада. Количество слайдов 10-15. Презентация должна содержать тезисную информацию по теме доклада.

Примерные темы:

1. Модели конструктивного поведения в конфликте.
2. Профилактика и предупреждение конфликтов.
3. Техника контроля и управления конфликтной ситуацией.
4. Деструктивное поведение в конфликте.
5. Применение уловок при конфликтном взаимодействии.
6. Способы отражения уловок.
7. Эмоции и конфликт.
8. Техника посреднической деятельности в конфликте.
9. Особенности общения с конфликтными людьми.
10. Характеристика стадий конфликта.
11. Динамика протекания конфликта.

3.7. Примерный перечень заданий для работы в малых (микро-) группах:

Задание: Проиграть ситуацию по ролям. Какими способами можно урегулировать конфликт? Чьи интересы затронуты в конфликте? Как можно было решить ситуацию на этапе появления конфликтогена?

Ситуация 1. К директору школы обратилась мама девятиклассника с просьбой помочь урегулировать конфликт между классным руководителем (она же учитель иностранного языка) и ее сыном. Мама рассказала, что педагог всегда придиралась к ребенку, так как сын углубленно изучает с 7 лет английский язык, а в школе обучение иностранному языку проходит по обычной программе. Совсем недавно учитель объявила, что после уроков будет проходить беседа с инспектором центра занятости, но у мальчика в это время были назначены соревнования по футболу. Он озвучил, что ему нужно уйти, на что педагог ответила: «Ничего, пропустишь!» Девятиклассник встал и покинул класс со словами: «А я все равно уйду!» На следующий день учитель не пустила мальчика на урок, сказав: «Ты вчера показал свое отношение ко мне, теперь я покажу…»

Ситуация 2. Молодой специалист устроился на работу в университет учебным мастером на 0,5 ставки и ассистентом на 1 ставку. С заведующим кафедрой они заполнили листы приема на мастера и ассистента, а также остальные сопутствующие документы. В отделе кадров было несколько специалистов, и каждый отвечал за своё подразделение ВУЗа. Когда Специалист принес документы для трудоустройства – нужного Сотрудника отдела кадров, отвечающего за факультет, не было и Второй сотрудник отдела кадров, проверив документы заверил, что все бумаги заполнены верно, а также пообещал всё передать ответственному сотруднику, убедив Специалиста что

возвращаться в отдел кадров не нужно (отдел кадров находится в другом районе города). В день получения заработной платы заведующему кафедрой принесли расчетные листы на персонал, и он был удивлён, что начисления новому работнику значительно меньше, чем он пообещал Специалисту при трудоустройстве. Позвонив в отдел кадров, он выяснил, что на ассистента нет листа приёма на работу, хотя остальные сопутствующие документы на эту должность присутствуют.

Роли и интересы:

1. Сотрудник отдела кадров — отыскать или сделать новый лист приёма, т. к. его отсутствие является серьёзным нарушением. Не может никого трудоустроить задним числом.

2. Второй сотрудник отдела кадров — не брать на себя вину по поводу пропажи бумаги, ведь он и так оказал коллеге услугу, выполнив его работу по приёму документов.

3. Заведующий кафедрой — не хочет тратить время и силы на создание повторного документа, т. к. он подписывается ректором ВУЗа и придется объяснять всю ситуацию. Хочет, чтобы отдел кадров сам решил эту проблему.

4. Молодой специалист — не хочет начинать свою работу на новом месте с конфликтов. Хочет получить недостающую заработную плату.

Ситуация 3. В производственно-коммерческой фирме на одинаковых должностях работали две женщины одного возраста – Алла и Татьяна. Стаж работы и уровень образования у Татьяны был выше, но когда освободилась более высоко оплачиваемая должность, ее получила Алла. Руководитель объяснил свое решение тем, что организаторские качества, необходимые для работы в этой должности, у Аллы развиты лучше, и ее уровень образования дает ей право работать на этом месте. Объективно он был прав. Тем не менее Татьяна не согласилась с данным решением. Она стала выискивать и выносить на всеобщее обсуждение недочеты в работе Аллы, обсуждать, а иногда и оспаривать ее распоряжения, так как оказалась в ее подчинении. Конфликт 8 затрагивал и бытовые области – внешний вид, семью, образ жизни и др. Коллектив не участвовал в конфликте, но ситуация оказывала влияние на работу всего предприятия. К какому типу относится данный конфликт? Какие шаги и кто может принять для его разрешения?

Ситуация 4. В вузе на одной кафедре работают два преподавателя – Татьяна и Марина. Обе они отличаются умением постоять за себя и не дать спуску другому в случае недоразумений или конфликтов. Татьяна, кроме того, не умеет хранить в тайне информацию, известную ей о других людях, и стремится использовать ее для достижения собственных целей. Ей стали известны сведения из жизни Марины, относящиеся к периоду ее развода с мужем и времени, предшествовавшему новому замужеству. Поведение Марины в этот период не всегда соответствовало моральным нормам, принятым в обществе. Марина попросила Татьяну не говорить ни с кем о том, что ей стало известно, но Татьяна стала обсуждать эти сведения со знакомыми, коллегами и лаборантами. Между ними установилась стойкая вражда, влияющая на отношения на кафедре. Каковы возможные действия руководителя кафедры для урегулирования этого конфликта?

Ситуация 5. Конфликт разгорелся в садовом товариществе, которое было образовано пять лет назад на месте торфоболота. За это время примерно две трети (Большинство) членов товарищества обработали землю, разбили огороды, насадили плодовые деревья. Оставшаяся треть (Меньшинство) не обработала землю, хотя и исправно платит членские взносы. Большинство требует исключить Меньшинство из членов кооператива, мотивируя это тем, что с их земель на обработанные участки распространяются сорняки и по уставу товарищества человек, не обработавший землю в течение двух лет, лишается права быть членом кооператива. Меньшинство против исключения, объясняя это тем, что они исправно платят членские взносы и имеют сертификаты на владение землей. Руководство кооператива не настаивает на исключении, поскольку сейчас трудно найти новых желающих взять землю и количество взносов после исключения Меньшинства резко сократится. Но вслух руководство кооператива свое мнение не высказывает, поскольку оно идет вразрез с уставом товарищества. Наиболее активные члены Большинства не ограничиваются выяснением отношений на собраниях, а обещают подать в суд и на Меньшинство, и на руководство кооператива. Какие должны быть действия руководства для урегулирования конфликта?

4. Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, практического опыта, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

4.1. Примерные вопросы к зачету

1. Конфликтология как теоретическая и практическая дисциплина: предмет и задачи.
2. Принципы конфликтологии как науки. Междисциплинарный характер конфликтологии.
3. Причины формирования и развития конфликтологии XX века.
4. Основные психологические подходы к конфликтам. Основные социологические подходы к конфликтам.
5. Определение, виды, функции конфликтов.
6. Типологии конфликтов в различных направлениях науки.
7. Стереотипы конфликтности (обыденные представления о конфликтах и стереотипы поведения в проблемных ситуациях).
8. Динамика конфликта: характеристика его этапов.
9. Предконфликтная ситуация: сущность, признаки, варианты исхода.
10. Эскалация конфликта: сущность, признаки, модели развития.
11. Способы завершения и разрешения конфликтов.
12. Особенности трудовых конфликтов: сущность, типология, формы проявления.
13. Особенности политических конфликтов: сущность, типология, формы проявления.
14. Особенности семейных конфликтов: сущность, типология, формы проявления.
15. Причины и последствия внутриличностных конфликтов.
16. Конфликтоменеджмент как направление в конфликтологии.

4.2. Примерные вопросы тестовых заданий

Вариант 1.

1. Предконфликтная ситуация – это:

А. использование угрозы как способа воздействия на оппонента при проведении переговоров;

Б. нарастание социальной напряженности между оппонентами – потенциальными участниками конфликта из-за возникших противоречий;

В. действие, которое направлено против кого-либо другого.

2. Стимулирование конфликта предполагает:

А. целенаправленные действия субъекта управления, направленные на возникновение конструктивного конфликта;

Б. умышленный срыв рабочего процесса в виде отказа или ненадлежащего исполнения своих обязанностей;

В. настойчивую борьбу за свои интересы, противоречащие другим.

3. Предупреждение конфликта представляет собой:

А. действия управленца по недопущению и нейтрализации факторов возникновения конфликта;

Б. наказание противодействующих оппонентов за участие в конфликте;

В. мирное урегулирование возникших противоречий до начала открытого конфликта.

4. К этапам конфликта относятся:

А. возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта;

Б. инцидент, эскалация, примирение.

В. предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период;

5. Компромисс невозможен в конфликте:

А. интересов;

Б. ценностей;

В. ресурсов.

6. Предметом конфликтологии являются:

А. причины возникновения конфликтов в разных социальных сферах и способы их разрешения;

Б. закономерности появления и развития конфликтных противоречий, динамика и направления развития конфликтных ситуаций, способы и методы профилактики, решения и управления конфликтами;

В. предпосылки зарождения противоречий в различных социальных слоях общества, их профилактика и разрешение мирным путем.

7. Конфликтология как наука возникла, выделившись из наук:

А. социологии и психологии;

Б. философии и политологии;

В. педагогики и культурологии.

8. Инцидент в конфликтологии – это:

А. истинная причина возникновения непримиримых противоречий;

Б. формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие;

В. отрицательное восприятие чьего-либо превосходства или успехов.

9. Объектом конфликтологии является:

А. межличностные конфликты сослуживцев в процессе трудовой деятельности;

Б. политические противоречия на разных уровнях власти, включая международные конфликты.

В. социальный конфликт как специфический вид социального взаимодействия субъектов;

10. Основоположником американской конфликтологии считается:

А. Л. Козер;

Б. К. Боулдинг;

В. Э. Берн.

11. Первый этап становления конфликтологии характеризуется:

А. появлением конфликтологических теорий и частных концепций;

Б. формированием и развитием знаний о природе, принципах и видах конфликтов;

В. изучением конфликта как самостоятельного явления.

12. Поднятие уровня взаимной осведомленности сторон – это функция конфликта:

А. профилактическая;

Б. сигнальная;

В. информационная;

13. Что такое толерантность?

А. Отсутствие или довольно незначительная реакция сторон на конфликтогенный фактор;

Б. Рост недовольства, отрицательной психологической напряженности и деструктивных социальных связей;

В. Недобросовестное использование открытой информации.

14. Конфликт – это…

А. столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьёзное разногласие, острый спор.

Б. это принятие противоположностями друг друга в тех или иных свойствах и взаимодействиях.

В. процесс формализации социальных отношений, переход от неформальных отношений, и неорганизованной деятельности к созданию организационных структур с иерархией власти.

15. По сфере проявления конфликты бывают:

А. конструктивные, деструктивные

Б. социальные, экономические, политические, духовно-идеалогические

В. слабые, средние, сильные

16. Под глобальными конфликтами понимают:

А. конфликты между регионами

Б. конфликты, связанны с природными катастрофами

В. конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации

17. … - возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

А. групповой конфликт

Б. межличностный конфликт

В. межгрупповой конфликт

18. Внутриличностный конфликт – это …

А. это противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой.

Б. это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения.

В. возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

19. Политические конфликты по сфере распространения конфликты бывают:

А. экономические, социальные, культурные

Б. слабые, средние, сильные

В. внутриполитические, внешнеполитические, межгосударственные

20. Состояние внутренней структуры личности, характеризующееся противоборством ее элементов – это…

А. межличностный конфликт

Б. внутриличностный конфликт

В. межгрупповой конфликт

21. По способам разрешения конфликты бывают:

А. разрушительные, компромиссные, кооперативные

Б. пассивные, активные

В. силовые, мирные

22. Назовите конфликт разногласий между личностью и группой, вызванный различиями интересов.

А. межличностный конфликт

Б. внутригрупповой конфликт

В. внутриличностный конфликт

23. Термин, который характеризует противоборство, в котором участвует часть персонала, рабочих или служащих конкретного крупного предприятия либо конкретного региона.

А. локальный конфликт

Б. эмоциональный конфликт

В. административный конфликт

Вариант 2.

1. Что представляет собой авторитет?

А. Признание со стороны других людей влияния и значимости кого-либо;

Б. Субъект, который отличается особенно активными действиями;

В. Человек, для которого интересы других выше собственных.

2. Разрыв отношений как знак протеста против поведения оппонента называется:

А. блефом;

Б. бойкотом;

В. бунтом.

3. Публичное высказывание мнений и обсуждение ключевых тезисов – это:

А. беседа;

Б. дебаты;

В. декларация.

4. Замораживание конфликта предполагает:

А. изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования;

Б. запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов.

В. его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий;

5. Какая стратегия конфликтного поведения состоит в отказе от участия в конфликте с сохранением имеющихся противоречий?

А. Избегание;

Б. Денонсация;

В. Медиация.

6. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт:

А. Межгрупповой;

Б. Политический.

В. Горизонтальный;

7. Кризис в конфликтологии представляет собой:

А. состояние эмоциональной разрядки;

Б. точку степени нарастания остроты конфликта, при достижении которой ситуация кардинально меняется в сторону отступления либо применения силы;

В. неадекватную эмоциональную реакцию на конфликтогенный фактор.

8. Человека, который не адаптировался к социальным ценностям и условиям вплоть до полного их отрицания, называют:

А. маргиналом;

Б. еретиком;

В. медиатором.

9. Возмездное поведение, адекватное причиненному вреду, - это:

А. месть;

Б. насилие;

В. моббинг.

10. Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:

А. обращение за помощью третьей стороны;

Б. обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.

В. выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу;

11. Использование в процессе проведения переговоров разных приемов давления, включая угрозы, – это:

А. месть;

Б. прессинг;

В. манипуляция.

12. Ренегат представляет собой человека, который:

А. имеет завышенный уровень притязаний;

Б. выполняет функции посредника в урегулировании конфликтной ситуации.

В. после возникновения конфликта со своей группой, вышел из нее и стал вести борьбу извне;

13. Сравнительно устойчивый и упрощенный образ какого-либо социального объекта называется:

А. стереотипом;

Б. паритетом;

В. макетом.

14. Конфликт, в котором принимают участие много сторон.

А. расширенный

Б. масштабный

В. мультиполярный

15. Термин, характеризующий массовое собрание людей, с целью урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов.

А. митинг

Б. совещание

В. заседание

16. Разновидность конфликтов, которые можно отнести к внешнеполитическим.

А. классовые

Б. межгосударственные

В. межличностные

17. По силе воздействия конфликты бывают:

А. затяжные, постоянные

Б. сильные, слабые

В. деструктивные, конструктивные

18. Две основные функции конфликта:

А. функция социализации, защитная функция

Б. конструктивная функция, деструктивная функция

В. регулятивная функция, интегративная функция

19. Назовите тип конфликта между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда.

А. противоречие

Б. коллективный трудовой спор

В. межличностный конфликт

20. Тип модели поведения личности в конфликтной ситуации, в ходе которой проявляется пассивность, склонность к уступкам в оценках и суждениях, непоследовательность.

А. деструктивная модель поведения

Б. продуктивная модель поведения

В. конформистская модель поведения

21. Деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и устранение проблемы.

А. принятие соглашения

Б. разрешение конфликта

В. уклонение

22. Процесс противоборства субъектов права с целью изменения своего статуса и юридического состояния.

А. правовой конфликт

Б. классовый конфликт

В. социальный конфликт

23. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту.

А. конфликтоген

Б. конфликтная ситуация

В. спор

Ключ для проверки правильности выполнения тестовых заданий. Вариант №1

№ вопроса	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Ответ	Б	А	А	В	Б	Б	А	В	В	А

№ вопроса	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*
Ответ	Б	В	А	А	Б	В	Б	Б	В	Б

№ вопроса	*21*	*22*	*23*
Ответ	А	Б	А

Ключ для проверки правильности выполнения тестовых заданий. Вариант №2

№ вопроса	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Ответ	А	Б	Б	В	А	В	Б	А	А	В

№ вопроса	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*
Ответ	Б	В	А	В	А	Б	Б	Б	Б	В

№ вопроса	*21*	*22*	*23*
Ответ	Б	А	А

4.3. Примерный комплекс практических ситуаций (кейсов):

Практическая ситуация 1. В палате кардиологического отделения находится больная Х., 1939 года рождения. Наследственность отягощена сердечнососудистыми заболеваниями. Из анамнеза известно, что пациентка имеет среднее специальное образование - швея. До 56 лет работала, с 57 лет на пенсии, живет с мужем. Имеет сына, дочь и внучку, проживающих отдельно. Со слов медицинского персонала, работающего в отделении, пациентка, характеризует себя властной, бескомпромиссной, эгоистичной, вспыльчивой, хотя долго сдерживается, но бывает, что впадает в неудержимую ярость. Обидчивая, нанесенную обиду помнит долго, не упускает случая рассчитаться за нее. Считает своим долгом давать советы, не терпит к себе начальственного отношения. Гибкость в общении с людьми не свойственна, говорить то, что думает, хотя сознает, что из-за этого могут быть неприятности". После перенесенного инсульта характерологические особенности усилились, приобрели патологический характер, отмечалась бессонница. Дежурный врач, во время своего дежурства в отделении, назначил больной Х. фенозепам по полтаблетки 2 раза в день. Вскоре после применения препарата выяснилось, что у женщины развился спазм дыхательных путей. Резкое ухудшение состояние, повысило раздражительность конфликтогенность поведения больной. В связи со сложившейся ситуацией потерпевшая написала жалобу главному врачу, по поводу того, что врач халатно отнесся к её здоровью. В жалобе также указала, что поскольку ей присущи аккуратность и пунктуальность в исполнении работы, то и от других требует скрупулезного соблюдения установленного порядка, не прощает ни одного проступка. Пациентка далее направила официальную жалобу в департамент здравоохранения.

Вопросы и задания:

1. Укажите тип конфликта, его особенности.
2. Проведите анализ по этапам разрешения конфликта.
3. Выделите в структуре конфликта: основу его возникновения, объект, предмет, участников конфликта.
4. Рассмотрите этапы развития конфликта
5. Перечислите функции конфликта, его детерминанты.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств могут быть представлены в двух взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «уметь» и «владеть практическим опытом» (если предусмотрено ФГОС, учебным планом и РПД). Данный блок может быть представлен типовыми заданиями, в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов или практическими заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин (выполнение задания требует решения поставленной проблемы в целом и проявления умения анализировать информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы, формировать методы их решения).

Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных (типовых) и нестандартных задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом полностью или частично правильно выполненных заданий. Решение студентами нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о формировании у студентов определенных общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования общих и профессиональных компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблицы 3.1 – 3.2.).

Таблица 3.1. – Модель оценки выполнения заданий ФОС, ориентированных на проведение устных и письменных опросов (зачет / дифференцированный зачет / экзамен, контрольные и самостоятельные работы, задания для терминологического диктанта и т.п.), на оценивание работы обучающихся на семинарских / практических занятиях, на оценивание заданий по поиску, анализу и систематизации информации, на подготовку и публичные выступления с докладами на коллоквиуме, подготовку и участие в дискуссиях вовремя проведения конференций / круглых столов, на работу обучающихся в малых (микро-) группах и т.д.:

Оценка	Критерии выставления оценки

Отлично (зачтено)	студент демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, точно, четко и конкретно отвечает на вопросы, может доказать и проиллюстрировать свои рассуждения практическими примерами, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на знания, полученные как в рамках данного курса, так и при изучении других смежных дисциплин, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, в том числе, решает нестандартные задачи, в целом ответы глубокие, обоснованные и законченные;
Хорошо (зачтено)	в своих ответах на вопросы студент четко формулирует определения и может показать взаимосвязь различных частей пройденного в рамках данного учебного курса материала, студент демонстрирует способность к размышлению, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на полученные в рамках данного курса знания, легко решает типовые задачи, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности
Удовлетворительно (зачтено)	студент обнаруживает в целом правильное понимание основных вопросов программного материала, может дать определения основных понятий, пройденных в рамках учебного курса, однако излагает их недостаточно четко и / или не в полном объеме, предусмотренном учебным материалом лекционных и практических занятий, не может вывести закономерности и связать воедино разные части курса; допускает отдельные ошибки в ответе и при выполнении заданий, решение типовых задач может вызывать затруднение, при этом студент обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Неудовлетворительно (не зачтено)	знания студента обрывочны, не покрывают всего предмета, скорее заучены, чем поняты и, как следствие, студент не может объяснить связей в рамках изложенного материала, дать точных определений понятий, пройденных в рамках курса, дает расплывчатые формулировки, не владеет в должной степени терминологией и приемами решения типовых задач; оценка «неудовлетворительно», как правило, ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании Колледжа без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Таблица 3.2. – Модель оценки выполнения заданий ФОС, ориентированных на выполнение творческих заданий различного уровня сложности, целевого названия, продуктивности, эвристичности, в том числе, разноуровневые задания (на основе практической ситуации), анализ и решения практических ситуационных заданий (кейсов), задания для разработки творческих проектов, задания для подготовки презентаций / мультимедиа сообщений, задания для подготовки и участия в деловых / сюжетно-ролевых / имитационных играх и т.п.:

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично (зачтено)	Активное участие в анализе и обсуждении проблемной ситуации. Обучающийся демонстрирует навыки поиска релевантной, полной, достоверной информации для анализа, использует нормативные, информационно-аналитические, статистические источники. Умеет определить свою роль и в полной мере выполнить свои функции в рамках командной работы.

	Соблюдает принципы деловых коммуникаций и правила делового этикета при взаимодействии с другими обучающимися, сформированные навыки презентации результатов собственной работы и работы команды. Демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, точно, четко и конкретно отвечает на вопросы, может доказать и проиллюстрировать свои рассуждения практическими примерами, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на знания, полученные как в рамках данного курса, так и при изучении других смежных дисциплин, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, в том числе, решает нестандартные задачи, в целом ответы глубокие, обоснованные и законченные ответы.
Хорошо (зачтено)	Активное участие в анализе и обсуждении проблемной ситуации. Обучающийся демонстрирует навыки поиска релевантной, полной, достоверной информации для анализа, использует нормативные, информационно-аналитические, статистические источники. Умеет определить свои роль и в полной мере выполнить свои функции в рамках командной работы. Соблюдает принципы деловых коммуникаций и правила делового этикета при взаимодействии с другими обучающимися, сформированные навыки презентации результатов собственной работы. В своих ответах на вопросы четко формулирует определения и может показать взаимосвязь различных частей пройденного в рамках данного учебного курса материала, студент демонстрирует способность к размышлению, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на полученные в рамках данного курса знания, легко решает типовые задачи, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности
Удовлетворительно (зачтено)	Обучающийся участвует в анализе и обсуждении проблемной ситуации, демонстрирует навыки поиска информации для анализа. Умеет выполнить свои основные функции в рамках командной работы. Соблюдает принципы деловых коммуникаций и правила делового этикета при взаимодействии с другими обучающимися. Обнаруживает в целом правильное понимание основных вопросов программного материала, может дать определения основных понятий, пройденных в рамках учебного курса, однако излагает их недостаточно четко и / или не в полном объеме, предусмотренном учебным материалом лекционных и практических занятий, не может вывести закономерности и связать воедино разные части курса; допускает отдельные ошибки в ответе и при выполнении заданий, решение типовых задач может вызывать затруднение, при этом студент обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Неудовлетворительно (не зачтено)	Обучающийся принимает пассивное участие (или не участвует) в анализе проблемной ситуации и командной работе. Знания обучающегося обрывочны, не покрывают всего предмета, скорее заучены, чем поняты и, как следствие, студент не может объяснить связей в рамках изложенного материала, дать точных определений понятий, пройденных в рамках курса, дает расплывчатые формулировки, не владеет в должной степени терминологией и приемами решения типовых задач; оценка

	«неудовлетворительно», как правило, ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании Колледжа без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данные модели, являясь студентоцентрированными, позволяют сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в освоении навыков и умений, необходимых в профессиональной деятельности.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов по соответствующей специальности.