

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛПУ»)

Институт педагогики и психологии
Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Института педагогики и психологии

М.В. Рудь

« 20 » 02 2024 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине
«Психология конфликта»

По специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения
(уровень специалитета)

Специализация – Психолого-педагогическая профилактика девиантного
поведения несовершеннолетних

Квалификация выпускника – социальный педагог

Форма обучения – очная, заочная

Курс – ОФО – 5 курс (9 семестр), ЗФО – 6 курс (16-17 триместр)

Разработчик
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры психологии
Ковалёва Антонина Валериевна

Заведующий кафедрой психологии
кандидат психологических наук,
доцент Е.И. Барышева

« 13 » 02 2024 г.

Луганск, 2024

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

общепрофессиональными компетенциями:

ОПК-6 – способен взаимодействовать с различными категориями несовершеннолетних, в том числе сложных социально-педагогических ситуациях; осуществлять контроль кризисных ситуаций; предупреждение и конструктивное разрешение конфликтов; оказывать помощь в разрешении межличностных конфликтов.

1.2. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Введение в конфликтологию Конфликт: понятие и предмет изучения.	ОПК-6	–устный опрос; –творческие задания.
Тема 2. Сущность конфликта. Классификация конфликтов.	ОПК-6	–устный опрос; –творческие задания; –подготовка мультимедийных презентаций.
Тема 3. Межличностные конфликты. Стили поведения в конфликте.	ОПК-6	–устный опрос; –выполнение практических заданий; –диспут.
Тема 4. Внутриличные конфликты.	ОПК-6	–устный опрос; –выполнение практических заданий; –кейс-метод (ситуационные задачи); –тесты; –подготовка мультимедийных презентаций.
Тема 5. Предупреждение и разрешение конфликтов.	ОПК-6	–выполнение практических заданий; –метод развивающейся кооперации (групповое решение задач с распределением ролей); –кейс-метод (ситуационные задачи); –диспут.

1.3. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
<p>ОПК-6: способен взаимодействовать с различными категориями несовершеннолетних, в том числе сложных социально-педагогических ситуациях; осуществлять контроль кризисных ситуаций; предупреждение и конструктивное разрешение конфликтов; оказывать помощь в разрешении межличностных конфликтов.</p>	<p>знать: современные направления, актуальные проблемы, методы работы психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), основные понятия и категории психологии конфликта как междисциплинарной области знания; теории, объясняющие поведение личности в конфликте; психологические законы, лежащие в основе развития конфликтов; особенности переживания человеком конфликтных ситуаций; переговорные модели разрешения конфликтов; основные закономерности искажения восприятия другого человека как причины и как следствия конфликтных взаимоотношений; принципы установления доверительного контакта и диалога с другим человеком.</p> <p>уметь: использовать полученные знания в своей профессиональной деятельности; уметь применять методологию междисциплинарного анализа конфликта и мира; классифицировать различные психологические подходы к пониманию природы конфликта; определить психологические основания возникновения конфликтов; оценить уровень конфликтности в группе; уважать принимать и правильно понимать многообразие форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности; выражать эмпатию по отношению к человеку; высказывать свое мнение; быть готовым к диалогу и дискуссии; описать возможные формы реагирования людей на конфликтную ситуацию; решать конкретные задачи по управлению конфликтами в различных сферах; применять методы работы психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), психология кризисных состояний (концепции, подходы, факторы, методы и методики работы), взаимодействовать с разными лицами и группами по вопросам психологической помощи клиентам, организовывать психологическое сопровождение клиентов, нуждающихся в психологической помощи, вести психологическую просветительскую деятельность среди населения.</p> <p>владеть: навыками по выявлению связи между принципами и методами исследования конфликтов с учетом их многофакторной обусловленности; навыками выявления факторов, обуславливающих поведение личности в конфликтной ситуации; навыками использования категориального аппарата гуманитарных и социальных наук с учетом предметного поля психологии конфликта; способами убеждения и поддержки людей, необходимыми для снижения уровня конфликтности и эффективного управления конфликтами; навыками разработки индивидуальных программ психологического сопровождения клиентов, в том числе с использованием ресурсов из различных источников; навыками группового и индивидуального консультирования социальных групп и отдельных лиц (клиентов), попавшим в трудную жизненную ситуацию, навыками содействия в создании социально-психологической поддерживающей среды в окружении отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию.</p>

1.4. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов ОФО	Количество баллов ЗФО
Устные ответы на семинарских занятиях	30 б.	20 б.
Самостоятельная работа: -решение ситуационных задач; рецензирование статей; -написание научных, рекламных проектов; создание презентаций.	20 б.	30 б.
Зачёт	30 б.	50 б.
Итого:	100 б.	100 б.

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90-100	А – ОТЛИЧНО – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	ЗАЧТЕНО
Хорошо	83-89	В – ОЧЕНЬ ХОРОШО – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75-82	С – ХОРОШО – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63-74	Д – УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят	

		существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50-62	Е – ПОСРЕДСТВЕННО – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21-49	FX – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	НЕ ЗАЧТЕНО
Неудовлетворительно	0-20	F – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие конфликта.
2. Структурные элементы конфликта.
3. Причины конфликтов.
4. Функции конфликтов.
5. Типология конфликтов.
6. Динамика конфликта.
7. Понятие этапа конфликта.
8. Конфликтная ситуация.

9. Понятие инцидента.
10. Эскалация конфликта.
11. Завершение конфликта.
12. Послеконфликтная стадия.
13. Предупреждение конфликта.
14. Диагностика конфликта.
15. Прогнозирование конфликта.
16. Переговоры как способ регулирования конфликта.
17. Медиация как способ регулирования конфликта.
18. Общая характеристика внутриличностных конфликтов.
19. Типология внутриличностных конфликтов.
20. Формы проявления внутренних конфликтов.
21. Способы завершения внутриличностных конфликтов.
22. Последствия внутриличностного конфликта.
23. Понятие межличностного конфликта.
24. Специфика межличностного конфликта.
25. Виды межличностного конфликта.
26. Взаимосвязь межличностного конфликта с другими видами конфликтов.
27. Сфера проявления межличностного конфликта.
28. Основные психологические признаки личности, находящейся в состоянии конфликтного взаимодействия.
29. Конфликтная личность.
30. Особенности возникновения межгрупповых конфликтов.
31. Объект и стадии межгруппового конфликта.
32. Типология межгрупповых конфликтов.
33. Специфика конфликта в организации.
34. Основные типы конфликтов организации.
35. Виды конфликтов в организациях по источнику их происхождения.
36. Конфликты между руководителем и подчиненным.
37. Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации.
38. Преодоление конфликтов посредством общения, техника «я» - высказывание, как общаться с трудными людьми.
39. Стратегии поведения в конфликте.
40. Организационно-структурные методы разрешения конфликтных ситуаций.
41. Административные методы управления конфликтом.
42. Межличностные методы управления конфликтом.
43. Экономические методы управления конфликтом.
44. Социально-психологические методы управления конфликтом.
45. Первая формула конфликта: Конфликтная ситуация + Инцидент = Конфликт. Пути решения.
46. Вторая формула конфликта: сумма двух (или более) конфликтных ситуаций приводит к конфликту . Пути решения.
47. Методы саморегуляции в конфликтных в стрессовой ситуациях.

Темы для подготовки мультимедийных презентаций:

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.
4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.

Примерная тематика эссе

1. Изучение конфликтов: история и современность.
2. Роль школ менеджмента в развитии конфликтологии.
3. Особенности конфликтов различных уровней.
4. Конфликтная личность. Технологии взаимодействия и коррекции конфликтного поведения сотрудника.
5. Ролевое поведение личности и связанные с ним конфликты.
6. Виды межличностных конфликтов. Причины их возникновения и динамика развития.
7. Булинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.

Ситуационные задачи

Задача 1. Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задача 2. В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Аргументируйте свой ответ.

Задача 3. Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Задача 4. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Как следует поступить в данной ситуации? Аргументируйте свой ответ.

Задача 5. 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. Как следует поступить в данной ситуации? Аргументируйте свой ответ.

Задача 6. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Аргументируйте свой ответ.

Задача 7. 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... Как следует поступить в данной ситуации? Аргументируйте свой ответ. Проиграйте возможные варианты.

Задача 8. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Аргументируйте свой ответ.

Задача 9. Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа. Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации.

Задача 10. Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился. Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Практические задания:

1. Охарактеризуйте основные стратегии поведения личности в конфликте. Приведите примеры личного использования различных стратегий поведения в конфликтных ситуациях.
2. Проведите сравнительный анализ типов конфликтных личностей. Определите свой тип поведения в конфликте.
3. Дайте характеристику основным типам акцентуаций характера. Выявите связь акцентуации характера с конфликтностью. Проведите оценку своего типа акцентуаций характера.
4. Подберите тесты на самооценку личности, самооценку конфликтности. Проведите самооценку личности и самооценку конфликтности, используя данные тесты.
5. Охарактеризуйте основные защитные механизмы. Выделите защитные механизмы, используемые чаще всего Вами для избегания внутриличностного конфликта.
6. Смоделируйте игровую ситуацию внутриличностного конфликта, проведите анализ данной ситуации, способов выхода из нее.
7. Подберите тесты по готовности к личному взаимодействию. Определите свою готовность к взаимодействию, пройдя данные тесты.
8. Предложите свою программу самосовершенствования и самокоррекции поведения в межличностных отношениях.
9. Придумайте конфликтные ситуации между личностью и группой. Охарактеризуйте их. Предложите способы выхода из них.
10. Проанализируйте предложенные конфликтные ситуации между личностью и группой. Предложите свои варианты их разрешения.
11. Пройдите предложенное тестирование (тесты по оценке совместимости характеров, самооценке конструктивного взаимодействия в супружеских отношениях). Проанализируйте результаты тестирования, определите программу самосовершенствования в семейных отношениях.