Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.03.2024 15:09:44
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb94fee387a2985d2657b784eec019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
_____/Кадыров Р.В./
«_5_» ____июня_____202_3_ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

основной образовательной программы
высшего образования
Б1.В.ДВ.03.01 Управление конфликтами

Направление подготовки (специальность)	32.04.01 Общественное здравоохранение
Уровень подготовки	Магистратура
Направленность подготовки	01 Образование и наука (в сфере научных исследований)
Сфера профессиональной деятельности	В сфере научных исследований)
Форма обучения	очная
Срок освоения ООП	2 года
Институт/кафедра	Общепсихологических дисциплин

Владивосток – 2023

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. **Фонд оценочных средств** дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 Управление конфликтами регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой (государственной итоговой) аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.2. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по специальности 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры), направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований) **универсальных (УК) и общепрофессиональных (ОПК) компетенций** (Основная образовательная программа высшего образования по специальности 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры), направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований) пункт Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения, УК-3, УК-6, ПК-3).

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Виды контроля	Оценочные средства*
		Форма
1	2	3
1	**Текущий контроль**	**Комплект вопросов для устного опроса обучающихся (разминка).**
		Групповая дискуссия
		Ситуационные задачи *(работа в микрогруппах)*
2	**Промежуточная аттестация**	**Список тестовых вопросов**
		Реферат
		Вопросы к зачету для устного собеседования

3. Содержание оценочных средств текущего контроля

3.1. Комплект вопросов для устного опроса обучающихся (разминка).

1.Межкультурная коммуникативная компетентность как интегративная способность межкультурного общения
2.Классификация типов коммуникативной личности
3.Теории конфликта
4.Периодизация истории отечественной конфликтологии
5. Сущность конфликта, объект и предмет конфликтологии
6.Понятие организационной конфликтологии
7.Динамика и структура организационного конфликта

3.2. Групповая дискуссия

Групповая дискуссия Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов

Цель занятия. Отработка навыков делового общения в переговорах, урегулирование конфликта, достижение соглашения.

Роли для участия в групповой дискуссии

1. Специалисты, ведущие переговоры, не менее трех человек. Обычно это лица, облеченные властью, полномочиями и доверием той стороны, которую они представляют. Кроме того, они должны быть людьми, принимающими решения, в том числе и в изменившихся обстоятельствах.

2. Группа экспертов, их задача — дать оценочную экспозицию конфликта. Экспертные решения и оценки должны носить предметный характер. Оценивая решения, принятые в процессе переговоров, эксперты должны подсчитать конкретные убытки и потери и выявить ошибки и их негативные последствия, предложить варианты действий. (Не менее трех человек.)

3. Группа аналитиков, их задача — осуществить прогнозирование на перспективу, проанализировать предлагаемые экспертами и переговорщиками решения с точки зрения их эффективности, появления потенциальных проблем. (Не менее трех человек.)

1этап. Подготовка

• Создание игровых команд: специалисты по переговорам — по три человека от каждой из сторон; эксперты, аналитики.

• Описание сложившейся ситуации, конфликта между сторонами. Примечание. Ситуацию можно предложить из реальной практики или дать слушателям возможность придумать ее самим.

• Создать документ — Пакет предложений. В него входит несколько статей. Одна из них — описание конфликта в терминах, принятых обеими сторонами. Это уже первый шаг к будущей договоренности. Далее описываются взаимные претензии. Список претензий должен быть достаточным для выражения собственной позиции, аргументированным и не чрезмерным. Пакет предложений включает в себя:

1. Преамбула — в ней оговариваются цели, интерес и отношение к спорному положению.

2. Детализация преамбулы в формулировке собственной позиции по всем аспектам спорного положения.

3. Претензии к партнерам. Необходимо выделить принципиальные претензии и второстепенные. Первые описываются в категорических выражениях, а вторые по типу: «к тому же...», «следует добавить, что...»

4. Экспертные оценки, характеризующие те или иные положения.

Группы экспертов и аналитиков готовят встречные предложения, описывая их значимость, эффективность и прогнозируя возможные последствия.

II этап. Регламент

Регламент должен определять: место, время, характер и упорядоченность переговоров. Регламент состоит из следующих частей.

1. Преамбула регламента — констатация общей цели переговоров, их характера, содержания и оснований. Цели переговоров должны определяться взаимным соглашением.

2. Формулирование характера переговоров связано с ориентацией на взаимосогласование, рассмотрение претензий, разбор конфликта, двусторонние или многосторонние переговоры, обращение к третьим лицам, предварительные раунды консультаций и т. п.

3. Соглашение относительно участников переговорного процесса, их полномочий, представительности.

4. Формулирование санкций, которые определяются как меры наказания, следующие за нарушение регламента.

5. Диспозиция — согласование места и времени проведения самих переговоров, консультаций, встреч посредников и пр.

Примечание. Выработка той или иной формулы регламента проводится на закрытых совещаниях каждой команды. Эксперты и аналитики могут вносить свои предложения каждой из сторон. Кроме того, проводятся предварительные раунды консультаций команд.

По итогам II этапа принимается согласованный регламент.

III этап. Решения

Началом данного этапа служит принятие взаимосогласованного пакета предложений. Реализация данного этапа будет продуктивной, если предыдущие этапы дали соответственно конструктивные результаты. Решение выражается в намерении обеих сторон действовать в направлении формулирования общих соглашений.

IVэтап. Соглашения

Это последний этап переговоров. Он предполагает, что участники игры совершают несколько последовательных шагов:

1. Формулирование достигнутых договоренностей в виде соглашений.
2. Формулирование заключительного протокола.

Выработка Соглашения и Протокола тоже предполагает свою тактику, маневры, уступки и твердость позиции.

Заключительные документы переговоров оформляются в виде соответствующих соглашений

1.3. Ситуационные задачи (работа в микрогруппах)

ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

Разбейтесь на пары и с помощью диалога попробуйте разрешить следующие педагогические ситуации: а) Студент систематически нарушает дисциплину на уроках. Цель - выяснить с помощью речевого общения причины данного поведения. Один студент играет роль учителя, другой - ученика. б) Студент, успеваемость которого была довольно хорошей, вдруг стал плохо учиться. Цель преподавателя - выявить причины и наметить пути для исправления ситуации. в) Студентка, успеваемость которой была довольно посредственной, стала вызывающе вести себя, стараясь привлечь внимание группы. Цель преподавателя - выяснить причины ее поведения и наметить пути коррекции

Составьте общую схему работы по профилактике и прогнозированию конфликтов данного типа

Общая схема работы: 1. Личное собеседование по схеме открытого диалога. 2. Объявление своих мыслей и версий. 3. Доказательство своих версий. 4. Проговаривание своих чувств. 5. Выслушивание аргументов второй стороны. 6. Применение Я-высказываний. 7. Выслушивание чувств партнера. 8. Разработка общей тактики поведения. 9. Определение перспектив нового поведения.

выставляется студенту, если он активно участвовал в работе над ситуацией, был организатором в своей малой группе, предложил верное решение

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов за творческое задание – **5 баллов**

Оценка «отлично» (5 баллов) выставляется микрогруппе, если она демонстрирует точное понимание задания. Наблюдается точное и творческое выполнение задания и способность отстаивать точку зрения своей микрогруппы, способность делать выводы. Микрогруппа активно отвечает на все заданные вопросы других микрогрупп. Отмечается высокая активность в общем обсуждении проблемы.

Оценка «хорошо» (4 балла) выставляется микрогруппе, если она демонстрирует точное понимание задания и его выполнение с незначительными ошибками. Наблюдается способность отстаивать точку зрения своей микрогруппы, способность делать выводы. Микрогруппа активно отвечает на большинство заданных вопросов других микрогрупп. Отмечается высокая или средняя активность в общем обсуждении проблемы.

Оценка «удовлетворительно» (3,5 балл) выставляется микрогруппе, если она демонстрирует достаточное понимание задания, допускается его выполнение со значительными ошибками. Наблюдается нерешительность при отстаивании точки зрения своей микрогруппы, неспособность делать выводы. Микрогруппа отвечает на 1-2 задаваемых вопросов. Отмечается низкая активность в общем обсуждении проблемы.

Оценка «неудовлетворительно» (0-3 баллов) выставляется микрогруппе, если она демонстрирует полное непонимание задания, даже при наводящих и уточняющих вопросах со стороны преподавателя, либо выполняет его с критическими ошибками.

2. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

4.1. Список тестовых вопросов

Отметьте правильные ответы

1. Представление субъекта о том, как оппонент воспринимает конфликтную ситуацию называется:

а) стереотипом
б) прогнозированием
в) аттракцией
г) рефлексией

2. Комплекс общих и специальных мероприятий в организации жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, который исключает или сводит к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними:

а) профилактика конфликтов
б) медиация
в) разрешение конфликтов
г) принципы урегулирования конфликтов

3. Воздействие на ситуацию, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта:

а) устранение конфликта
б) компромисс
в) соперничество
г) медиация

4. Соперничество, компромисс, сотрудничество, избегание и приспособление это разновидности:

а) стратегий поведения в конфликте
б) критериев конструктивного завершения конфликта
в) приемов воздействия на оппонента
г) форм урегулирования

3. Побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента:

а) мотивы конфликта
б) функции конфликта
в) информационная модель конфликта
г) психологическая структура конфликта

4. Активная кооперативная стратегия разрешения проблемной ситуации, основой которой выступает принцип «взаимного и максимального выигрыша всех сторон – это:

а) сотрудничество
б) компромисс
в) концентрация
г) децентрация

5. Функция медиатора в конфликте заключается в:

а) посредничестве в урегулировании
б) организации столкновения сторон
в) планировании конфликта

г) подстрекательству участников
6. Организационные конфликты по своей функциональности преимущественно носят:
а) амбивалентный характер
б) деструктивный характер
в) конструктивный характер
г) антагонистический характер
7. Совокупность специальных методик обследования групповых явлений и психологических методов сбора информации составляют основу:
а) диагностического инструментария в изучении конфликтов б) методических принципов в конфликтологии
в)методологии междисциплинарного принципа в конфликтологии
г) технологии исследования конкретного конфликта
8. Социально-психологическая характеристика личности, содержанием которой выступают понимание природы противоречий и конфликтов между людьми, установки на конструктивное разрешение конфликтов:
а) конфликтологическая компетентность
б) конфликтоустойчивость
в) конфликтогенность
г) компромисс
9. Тип удовлетворяемой потребности, глубина противоречий, интенсивность и время протекания, функциональные последствия, сферы жизнедеятельности, участники-субъекты конфликта, выступают:
а) основаниями классификации конфликта
б) причинами социальных конфликтов
в) разновидностями объектов конфликта
г) структурой конфликта
10. Совокупность приемов воздействия на оппонента и условие реализации стратегии поведения в конфликте – это:
а) тактика поведения в конфликте
б) исход конфликта
в) условие урегулирования конфликта
г) сущность конфликтного противодействия оппонентов
11. Ориентация личности (группы) по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта – это:
а) стратегия поведения в конфликте
б) объект конфликта
в) предмет конфликта
г) модель конфликта
12. Выраженное негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения, принято считать:
а) внутриличностным конфликтом
б) психологической защитой
в) регрессией
г) рефлексией
13. Совокупность устойчивых связей между компонентами конфликта, опосредующих его целостность, тождественность самому себе и отличие от других явлений социальной жизни, называется:
а) структурой конфликта

б) универсальной понятийной схемой описания конфликта
в) динамикой конфликта
г) эволюцией конфликта
14. Регулятивными механизмами в возникновении, развитии и завершении конфликтов являются:
а) психические модели ситуации
б) объект конфликта
с) предмет конфликта
г) структура конфликта
15. Решающую роль в выборе способа поведения в конкретной ситуации играют:
а) стереотипы
б) акцентуации характера
с) навыки и умения
г) теоретические представления
16.К методам управления конфликтами относят:
а) + структурные методы
б) +метод картографии
в) социометрию
г) методы психодиагностики
17. Методы диагностики и анализа конфликта:
а) +метод экспертного интервью
б) + наблюдение
в) +опрос
г)+ метод анализа результатов деятельности
18. В структуру конфликта входят:
а) +предмет конфликта
б) +образы конфликта
в) + мотивы конфликта
г) инцидент

4.2. Реферат

1. Современные концепции конфликта.
2. Методы исследования и диагностика конфликта
3. Классификация типов конфликта.
4. Причины возникновения конфликта.
5. Структура конфликта.
6. Функции конфликта
7. Динамика конфликта.
8. Внутриличностный конфликт: проблемы предупреждения и разрешения.
9. Особенности межличностных конфликтов.
10. Межгрупповые конфликты.
11. Конфликты в экономической сфере общества.
12. Конфликты на рынке труда.
13. Межнациональные конфликты в современной теории и практике.
14. Организационно-управленческий конфликт.
15. Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации.
16. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
17. Формы и критерии завершения конфликта.
18. Основные принципы и способы урегулирования конфликта.
19. Деятельность руководителя по урегулированию конфликтов на предприятии.

20. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
21. Психологические механизмы и технологии переговоров.

Семейные конфликты.
Социальное партнёрство: сущность и формы.
Международные конфликты: история и современность.
Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если демонстрирует точное понимание задания. Содержание реферата соответствует теме. Обоснование выводов подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

Оценка «хорошо» выставляется, если демонстрируется точное понимание задания и его выполнение с незначительными ошибками. Содержание соответствует теме. Обоснование недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если демонстрируется достаточное понимание задания, допускается его выполнение со значительными ошибками. содержание соответствует теме, не вполне ее раскрывая. Объяснение недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если демонстрируется полное непонимание задания, даже при наводящих и уточняющих вопросах со стороны преподавателя, либо выполняет его с критическими ошибками. Содержание соответствует теме, не раскрывая ее. Объяснение непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях

4.3. Вопросы к зачету для устного собеседования

1. История развития конфликтологических идей.
2. Конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа
3. Концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера
4. Основные теории и направления исследований в конфликтологии
5. Развитие конфликтологии в зарубежных исследованиях
6. Развитие отечественной конфликтологии
7. Методологические основы конфликтологии
8. Природа и сущность конфликта
9. Методы исследования и диагностики конфликтов
10. Основные виды конфликтов: специфика содержания внутриличностных конфликтов
11. Основные виды конфликтов: специфика содержания конфликтов между личностью и социальной группой
12. Основные виды конфликтов: специфика содержания внутриличностных конфликтов
13. Основные виды конфликтов: специфика содержания конфликтов между личностью и социальной группой.
14. Структура и динамика конфликта
15. Психологические аспекты возникновения конфликтов
16. Конфликты на разных уровнях социальной системы: прогнозирование и способы профилактики конфликтов
17. Современные технологии управления конфликтом
18. Понятие конфликтогенов
19. Система формирования конфликтоустойчивой среды

20. Стратегии поведения в конфликте
21. Этапы анализа конфликтной ситуации в организации
22. Изучение конфликтных отношений в социальных группах
23. Этапы разрешения конфликта
24. Понятие медиации
25. Техники переговоров в конфликте