

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Конфликтология

**Код модуля**  
1159248(1)

**Модуль**  
Основы коммуникации

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Попова Наталья Викторовна	Кандидат философских наук, доцент	доцент	организации работы с молодежью

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

**Авторы:**

- **Попова Наталья Викторовна**, доцент, организации работы с молодежью

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Конфликтология**

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

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Конфликтология**

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
ОПК-2 -Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые проблемы и выработать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций	Д-1 - Демонстрировать нестандартное мышление для решения профессиональных задач З-1 - Объяснять природу явлений и процессов, методику их прогнозирования З-2 - Изложить методы анализа и оценки информации для выявления проблем в профессиональной области З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области, опираясь на научные теории и концепции П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем	Домашняя работа Зачет Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций</p> <p>У-1 - Самостоятельно выявлять значимые проблемы и определять причины и следствия явлений и процессов, используя методы прогнозирования, анализа и оценки профессиональной информации</p> <p>У-2 - Определять способы и оценивать альтернативные пути решения проблем в профессиональной области с использованием научных теорий и концепций, методики прогнозирования</p>	
--	---	--

### 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

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	6	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа на занятиях</i>	15	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет</b>		

<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

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

## 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

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
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. 1. Развитие философских взглядов на конфликт Характеристика основных этапов развития зарубежной конфликтологии История отечественной конфликтологии Понятийный аппарат конфликтологии Методы исследования конфликта Понятие и типология конфликтов Структура конфликта Причины конфликтов Функции конфликта Динамика конфликта Внутриличностный конфликт Межличностный конфликт Конфликты в организации Межгрупповой конфликт Профилактика конфликта Разрешение конфликтов Методы управления конфликтами Общие рекомендации по разрешению конфликтной ситуации

Примерные задания

Планируется изучение теоретического материала по темам практических занятий, участие студентов в дискуссиях по указанным темам, ответы на вопросы преподавателя и одногруппников, а также высказывания относительно позиции оппонентов и отработка навыков постановки вопросов по заданной теме.

Предусмотрена защита домашней работы на практическом занятии, ответы на вопросы преподавателя и одногруппников, а также высказывания относительно позиции оппонентов и отработка навыков постановки вопросов по заданной теме.

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. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Анализ конфликтных ситуаций

Примерные задания

Прочитать описание конфликтных ситуаций и ответить на вопросы после каждой из них. Приготовиться к защите на практическом занятии

Ответы на вопросы оформить в печатном виде на 3 стр. (по 1 стр. - на ответы на каждую из нижеследующих ситуаций)

Кейс 1. (предполагается обсуждение вариантов ответов на практическом занятии)

«Коллективный договор» На предприятии перед наступлением очередного календарного года разрабатывался коллективный договор. Председатель молодежной комиссии профкома Дмитриев Егор обратился к председателю профкома Горбунову В. И. с предложением внести в коллективный договор раздел «Молодежь» и смету на реализацию молодежных инициатив. Горбунов В. И. ответил, что он уже обращался к главному экономисту организации Андрееву В. В. с этим вопросом, и они пришли к совместному решению, что пусть «молодежь работает», а финансово будут поддерживаться лишь те мероприятия, которые необходимы с точки зрения руководства. Когда руководство увидит, что молодежь вкладывает силы не только в культурно-массовую и спортивную деятельность, но и решает производственные и другие важные с позиции администрации задачи, тогда Андреев В. В. готов вернуться к этому вопросу, но не в текущем году. Дмитриев Егор сказал, что работающая в организации молодежь проводит не только культурно-массовые и спортивные мероприятия; на предприятии организуются и конкурсы профмастерства молодых работников, и соревнования на лучший молодежный коллектив и др., но никто из представителей администрации на этих мероприятиях не бывает и не может о них судить.

Вопросы: Можно ли в данном случае говорить о конфликте? В чем его причина? Что бы вы порекомендовали Дмитриеву Егору, председателю молодежной комиссии профкома?

Кейс 2. «Новичок» (предполагается обсуждение вариантов ответов на практическом занятии)

В организации появился новичок – Григорьев Павел. В коллективе Павла встретили очень дружелюбно, тем более что молодежный лидер Сачков Денис представил его всем как очень надежного и активного товарища и выразил надежду, что он возглавит культурно-массовый сектор. Павел взялся за новое дело с энтузиазмом, но первое же организованное им мероприятие прошло не так, как он хотел. Не был доволен Павел и следующим мероприятием. После этого он сказал Сачкову Денису, что ребята в организации неактивные, не хотят проявлять себя и его начинания не поддерживают, поэтому он заниматься общественной деятельностью больше не будет. Поведение Павла изменилось: из веселого и жизнерадостного человека, каким его знал Денис, он превратился в молчаливого и всем недовольного субъекта. Вскоре Павел подхватил простуду и долго не мог выздороветь.

Вопросы: Налицо ли здесь конфликт? Если да, то в чем его причина? В какой ситуации оказался Григорьев Павел? Что бы вы ему порекомендовали? Что делать Сачкову Денису как руководителю Совета молодежи организации в этой ситуации?

Кейс 3. «Размолвка» (предполагается обсуждение вариантов ответов на практическом занятии)

В научно-исследовательской организации молодые сотрудницы Дарья и Екатерина, поступившие на работу одновременно, в последнее время перестали общаться, хотя еще недавно они совместно организовывали походы выходного дня для всех желающих. Эти мероприятия сотрудникам очень нравились, но Дарья и Екатерина их проводить прекратили. Наставник девушек Петров Д. С., заметив охлаждение в отношениях своих подопечных, обратился к молодежному лидеру Сергею и попросил помирить их, сказав, что он возлагает надежды на таких перспективных сотрудниц.

Вопросы: Уместно ли в данной ситуации говорить о конфликте? Если да, то к какому типу он относится? Каковы возможные способы его решения? В чем может заключаться роль молодежного лидера Сергея?

LMS-платформа – не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Развитие философских взглядов на конфликт 2. Характеристика основных этапов развития зарубежной конфликтологии 3. История отечественной конфликтологии 4. Понятийный аппарат конфликтологии, объект и предмет 5. Методы исследования конфликта 6. Понятие и типология конфликтов 7. Понятие и структура конфликта 8. Причины конфликтов 9. Элементы конфликта (объективные и личностные) 10. Динамика конфликта, его периоды 11. Проблема типологии конфликта. Типы конфликтов 12. Функции конфликта 13. Внутриличностный конфликт, его особенности 14. Типы и виды внутриличностного конфликта 15. Профилактика внутриличностного конфликта 16. Стресс и дистресс, понятия, различие 17. Причины и последствия внутриличностного конфликта 18. Принципы и способы разрешения внутриличностного конфликта 19. Межличностный конфликт. Особенности межличностного конфликта 20. Типы людей. Конфликтная личность 21. Конфликты в организации. Их специфика 22. Типы конфликта в организации 23. Трудовые конфликты в организации, причины и способы их разрешения 24. Межгрупповой конфликт. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов 25. Профилактика межгруппового конфликта 26. Разрешение межгрупповых конфликтов 27. Политический конфликт, его особенности 28. Методы управления конфликтами. Общая характеристика 29. Профилактика конфликтов в организации 30. Общие рекомендации по разрешению конфликтной ситуации 31. Конструктивные функции конфликта 32. Деструктивные функции конфликта 33. Предконфликтная ситуация, характеристика 34. Открытый конфликт, характеристика 35. Послеконфликтный период, характеристика 36. Структурные методы управления конфликтом в организации 37. Внутриличностные методы управления конфликтом в организации 38. Переговоры как метод управления конфликтом 39. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им 40. Тактики поведения в переговорном процессе 41. Стратегии ведения переговоров 42. роль посредника в разрешении конфликтов, критерии оценки его эффективности 43. Конфликты в молодежной среде 44. Тренинг как активный метод обучения поведению в конфликте 45. Конфликты в команде управления и пути их преодоления 46. Мотивационные конфликты (молодых работников предприятия)

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

