

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 17.01.2022 14:36:58
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f31

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

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора Л.М. Железнов
« 27 » июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Психология конфликта в профессиональной деятельности
врача-стоматолога»

Специальность 31.05.03 Стоматология

Направленность (профиль) ОПОП - Стоматология

Форма обучения: очная

Срок освоения ОПОП 5 лет

Кафедра психологии и педагогики

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

- 1) ФГОС ВО по специальности 31.05.03 Стоматология, утвержденного Министерством образования и науки РФ «09» февраля 2016 г., приказ № 96.
- 2) Учебного плана по специальности 31.05.03 Стоматология, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России «27» июня 2018 г. протокол № 5.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры психологии и педагогики от «27» июня 2018 г. (протокол № 1)

Заведующий кафедрой,
доцент, к.п.н. И.В. Новгородцева

Ученым советом стоматологического факультета «27» июня 2018 г. (протокол № 7)

Председатель ученого совета факультета С.Н. Громова

Центральным методическим советом «27» июня 2018 г. (протокол № 1)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчик:

старший преподаватель кафедры О.А. Скрыбина

Рецензенты:

внутренний рецензент:

зав. кафедрой гуманитарных и социальных наук ФГБОУ ВО Кировский ГМУ,
к.и.н., доцент Л.Г. Сахарова

Внешний рецензент:

Заведующая отделением
Кировского медицинского колледжа,
к.п.н. О.В. Бельтюкова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Виды профессиональной деятельности	4
1.6. Формируемые компетенции выпускника	4
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	5
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	5
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	6
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	6
3.4. Тематический план лекций	6
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	6
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	8
3.7. Лабораторный практикум	9
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	9
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	9
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	9
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	9
4.2.1. Основная литература	9
4.2.2. Дополнительная литература	9
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	10
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	10
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	11
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	12
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	12

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины: формирование у студентов системы представлений: о конфликтологии; о психологических механизмах, обеспечивающих эффективное взаимодействие с пациентом

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

- формировать умение анализировать научную литературу и официальные статистические обзоры, участвовать в проведении статистического анализа и публичном представлении полученных результатов;
- ознакомить с общими представлениями о конфликтологии;
- изучить особенности конфликтологии.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Психология конфликта в профессиональной деятельности врача-стоматолога» относится к блоку Б1. Дисциплины вариативной части, дисциплины по выбору.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплины: «Психология и педагогика».

Является предшествующей для изучения дисциплины: «Медико-психологические основы деятельности врача-стоматолога».

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- физические лица (далее - пациенты);
- население;
- совокупность средств и технологий, предусмотренных при оказании стоматологической помощи и направленных на создание условий для охраны здоровья граждан.

1.5. Виды профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

- научно-исследовательская.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Но-мер/ин-декс компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	ОК-5	готовностью к саморазвитию, самореализации, самообразованию, использовани	34. Способы профессионального самопознания и саморазвития	У4. Использовать психологические знания в процессе личностного и	В4. Способами учета психологических особенностей личности	собеседование	Тест, собеседование

		ю творческого потенциала		профессионального роста			
2.	ОК-8	готовностью к работе в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	31. Особенности и механизмы работы в коллективе, особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс	У1. Адекватно воспринимать и оценивать личность другого, устанавливать доверительный контакт, кооперироваться в совместной деятельности с коллегами	В1. Навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения. Навыками работы в коллективе, навыками урегулирования возможных конфликтов в коллективе	собеседование	Тест, собеседование

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		№ 3
1	2	3
Контактная работа (всего)	72	72
в том числе:		
Практические занятия (ПЗ)	48	48
Самостоятельная работа (всего)	24	24
В том числе:		
Подготовка к занятиям	8	8
Подготовка к промежуточному контролю	8	8
Подготовка к текущему контролю	8	8
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет
Общая трудоемкость (часы)	72	72
Зачетные единицы	2	2

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)
1	2	3	4
1.	ОК-5 ОК-8	Введение в конфликтологию	Предмет психологии конфликта, ее задачи и методы
2.	ОК-5 ОК-8	Особенности конфликтологии	Теоретические основы конфликтологии. Структура, функции и типологии конфликтов. Детерминация и динамика конфликтов и их особенность в социальной работе. Модели конфликтного поведения. Типы, виды, критерии, динамика, функции конфликтов. Участники конфликта. Управление конфликтом. Правила поведения в конфликтах
3.	ОК-5	Конфликты в сферах	Отдельные виды конфликтов. Производственно-

	ОК-8	человеческого взаимодействия	трудовые конфликты. Семейные конфликты
4.	ОК-5 ОК-8	Технологии и разрешение конфликтов	Практика разрешения конфликтов. Моделирование конфликтов. Посредничество в разрешении конфликта. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Этические нормы в деятельности медицинских работников при разрешении конфликтов

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемым (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
1	Медико-психологические основы деятельности врача-стоматолога	+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	ПЗ	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	Введение в конфликтологию	2	2	4
2.	Особенности конфликтологии	12	4	16
3.	Конфликты в сферах человеческого взаимодействия	12	6	18
4.	Технологии и разрешение конфликтов	20	12	32
	Зачетное занятие	2		2
	Вид промежуточной аттестации:	зачет		зачет
	Итого:	48	24	72

3.4. Тематический план лекций

Не предусмотрено учебным планом.

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)
				3 сем.
1	2	3	4	5
1.	1	Введение в конфликтологию	Исторические условия возникновения конфликтологии. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Социология конфликта. Психологическая традиция изучения конфликтов. Изучение конфликтов в отечественной науке. Предмет, задачи, принципы и методы конфликтологии. Конфликтология в системе наук.	2

2.	2	Особенности конфликтологии	Теоретико-методологические основы конфликтологии. Современные проблемы развития конфликтологии. Типы, виды, критерии, динамика, функции конфликтов. Участники конфликта. Управление конфликтом. Правила поведения в конфликтах. Методологические принципы исследования конфликтов. Программа конфликтологического исследования. Экспериментальные исследования конфликта в лабораторных условиях, с провоцированием конфликта в естественных условиях. Изучение специфических форм социального взаимодействия как моделей конфликта. Методы исследования конфликта.	6
3.	2	Теоретические основы конфликтологии	Структура и функции конфликта. Субъекты конфликта. Косвенные участники конфликта. Основное содержание предмета конфликта. Типология объекта конфликта. Объективная и субъективная обусловленность конфликта. Причины конфликтов. Динамические характеристики конфликтов. Развитие, этапы конфликта. Конфликтная ситуация. Сигналы конфликта. Понятие «инцидент» и его типология. Конфликтогены. Тупик конфликта. Этап баланса сил. Затухание, завершение конфликта. Послеконфликтная стадия. Стратегии поведения в конфликте. Тактика конфликтного взаимодействия. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характера. Типологии трудных людей, их психологические особенности.	6
4.	3	Конфликты в сферах человеческого взаимодействия.	Личностные конфликты. Концепции механизма возникновения внутриличностного конфликта. Специфика, показатели внутриличностного конфликта. Типология личностного конфликта. Механизмы психологической защиты. Межличностные конфликты: специфика, факторы, сферы проявления. Типология интерперсональных конфликтов. Межгрупповые конфликты: специфика, классификация, теоретические подходы. Производственные конфликты: понятие, причины, предупреждение,	6

			профилактика. Служебная и межличностная этика. Причины семейных конфликтов. Проблема управления характером в семейных конфликтах.	
5.	3	Управление конфликтом	Упражнение «Управление конфликтом». Упражнение. «Путёвка на Мальдивы». Упражнение. «Трудный пациент». Упражнение. «Ошибка врача». Упражнение «Групповое взаимодействие».	6
6.	4	Технологии разрешения конфликта и	Понятие управления конфликтом и содержание управления им. Источники прогнозирования конфликтом. Пути предупреждения конфликта. Технологии регулирования конфликта. Предпосылки, формы и методы разрешения конфликта. Диалоговый режим. Социальный баланс интересов. Социальное сотрудничество. Информационное обеспечение социального взаимодействия. Стратегии и тактики предотвращения конфликтов. Прогнозирование конфликтов. Моделирование конфликтов в социальной работе. Медиация: принципы, функции. Управление конфликтом. Психологические особенности и поэтапная модель разрешения межличностных конфликтов. Переговорный процесс: функции, содержание. Типология переговоров. Модели поведения в переговорном процессе. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе. Правила и методы самоконтроля эмоций. Учет индивидуальных особенностей пациента. Этика деятельности медицинского работника по урегулированию конфликта. Кодекс принципов по урегулированию конфликтной ситуации.	6
7.	4	Методы саморегуляции	Техники дыхания. Релаксация. Аутотренинг. Упражнение. «Купол». Техника «Заезженная пластинка».	14
8.	1-4	Зачетное занятие	Тестирование	2
Итого:				48

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	3	Введение в конфликтологию	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю, подготовка к промежуточному контролю	2
2.		Особенности конфликтологии	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю, подготовка к промежуточному контролю	4
3.		Конфликты в сферах человеческого взаимодействия	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю, подготовка к промежуточному контролю	6
4.		Технологии и разрешение конфликтов	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю, подготовка к промежуточному контролю	12
Итого часов в семестре:				24
Всего часов на самостоятельную работу:				24

3.7. Лабораторный практикум

Не предусмотрено учебным планом.

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Не предусмотрено учебным планом.

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

- методические указания по изучению дисциплины, автор: старший преподаватель кафедры психологии и педагогики Скрябина О.А.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Социальная психология	Андреева Г.М.	М.: Аспект-Пресс, 2014	10	-

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Психология труда	Карпов А.В.	М.: Юрайт, 2014	10	-
2.	Психология и этика делового	Лавриненко В.Н.	М.: Юрайт, 2012	10	-

	общения				
3.	Социальная психология	Майерс Д.	СПб.: Питер, 2015	5	-

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Журнал «Вопросы психологии» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vorpsy.ru>.

Журнал практической психологии и психоанализа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://psyjournal.ru/>.

Московский психологический журнал [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://magazine.mospsy.ru/>.

Научный электронный журнал «Психологические исследования» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.psystudy.com/>.

Всероссийское издание для психологов «Психологическая газета» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.psy.su/>. Учредитель — группа компаний «ИМАТОН» (г. Санкт-Петербург).

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

Для осуществления образовательного процесса используются презентации.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)

2. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный)

3. Договор Microsoft Office (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный)

4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)

5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный)

6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный)

7. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License от 12.07.2018, лицензии 685В-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год)

8. Медицинская информационная система (КМИС) (срок действия договора - бессрочный),

9. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки)

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.

2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».

3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgrma.ru/>.

4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.

5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.

6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>

7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий практического типа – каб. № 313, корпус 1;
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций – каб. № 313, корпус 1;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации – каб. № 313, корпус 1;
- помещения для самостоятельной работы – читальный зал библиотеки г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус); каб. № 3-414 (компьютерный класс), г. Киров, ул. К.Маркса,112 (3 корпус);
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. № 313, корпус 1.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа практических занятиях) и самостоятельную работу (подготовка к занятиям, подготовка к промежуточному контролю, подготовка к текущему контролю).

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области психологии общения.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, решения ситуационных задач, тестовых заданий.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- семинар традиционный по всем темам.

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Психология конфликта в профессиональной деятельности врача-стоматолога» и включает подготовку к занятиям, подготовку к промежуточному контролю, подготовку к текущему контролю.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Психология конфликта в профессиональной деятельности врача-стоматолога» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Во время изучения дисциплины обучающиеся (под контролем преподавателя) самостоятельно проводят работу с литературой, решению ситуационных задач, решению тестовых заданий. Выполнение заданий способствует формированию навыков использования учебной и научной литературы, глобальных информационных ресурсов, способствует формированию клинического мышления. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме собеседования.

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля и собеседования.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет. На зачете обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

2. Показателей и критерий оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.

4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Психология конфликта в профессиональной деятельности врача-стоматолога»**

Специальность 31.05.03 Стоматология
Направленность (профиль) ОПОП - Стоматология

Раздел 1: Введение в конфликтологию.

Тема 1.1: Введение в конфликтологию.

Цель: изучить предмет конфликтологии, ее задачи.

Задачи:

1. Рассмотреть конфликт как психологическое и общественное явление.
2. Изучить эволюцию научных воззрений на вопрос конфликтов.
3. Сформировать представление о конфликте, как о психологическом и социальном феномене.

Обучающийся должен знать: определения, признаки, классификацию, виды конфликтных явлений; теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения психологии конфликта.

Обучающийся должен уметь: классифицировать виды конфликтных явлений. **Обучающийся должен владеть:** применения теоретических основ конфликтологии.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. В чем заключается проблема исследования конфликта в психологии и социологии? Дайте определение конфликту, опишите основные подходы к исследованию. В чем заключается сущность понимания конфликта как ситуации социально-психологического напряжения, и как особого состояния личности?
2. В чем заключается проблема исследования конфликта в отечественной психологии? Как понимается природа конфликтных явлений в работах В. Н. Мясищева, В. С. Мерлина, Н. Д. Левитова, Ф. Е. Василюка, Е. А. Климова, В. В. Столина?
3. В чем сущность системного подхода в исследовании конфликта?
4. Опишите уровни анализа конфликта (социально-философский, социологический, социально-психологический, личностный).
5. Как установить тип конфликта в конкретной ситуации?
6. В чем заключаются основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта?
7. Каковы виды внутриличностного конфликта?

2. Практическая работа.

Упражнение «Что такое конфликт».

Участникам предлагается написать на небольших листах определения конфликта («Конфликт – это...»). После этого в импровизированную «корзину конфликтов» (коробка, мешок, шапка, сумка) складываются листки с ответами и перемешиваются. Ведущий подходит по очереди к каждому участнику, предлагая взять один из листков и прочитать написанное. Таким образом, можно выйти на определение конфликта.

Ведущий просит участников подумать над тем, что такое конфликт, и дать пример конфликта (1-3 мин.). Руководитель спрашивает всех участников по очереди, они рассказывают о конфликте, ведущий записывает ключевые слова на листы.

Обсуждение: Было ли трудно найти пример конфликта, в котором вы сами участвовали? Почему? Подходил ли ваше определение конфликта под данное определение конфликта?

Почему? Вы согласны с приведенным определением конфликта?

Являются ли некоторые конфликты необходимыми? Почему? Являются ли некоторые конфликты лишними? Почему?

Вы можете найти примеры разногласий, не являющихся конфликтами? Почему такое разногласие нельзя назвать конфликтом?

Верно ли, что мы решаем конфликты каждый день? Почему, может быть важно, напоминать нам о том, что мы можем разрешать конфликты?

3. Решить ситуационные задачи

1. Ваши соседи, живущие этажом выше, нередко доставляют вам неудобства тем, что устраивают шумные гулянки, допоздна поют, танцуют, слушают музыку. Вам это надоело и вы решаетесь как-то утихомирить соседей.

Что является предметом конфликта в данной ситуации?

2. Мама торопится закончить приготовления к приему гостей. Неожиданно обнаруживается, что в доме нет хлеба. Она просит дочь сходить в магазин. Но у той скоро начало спортивной секции, и она не хочет опаздывать. Мама просит «войти в ее положение», дочка делает то же. Одна настаивает, другая не уступает. Страсти накаляются.

Что является предметом конфликта в данной ситуации?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля*

1. В чем заключается проблема исследования конфликта в психологии и социологии? Дайте определение конфликту, опишите основные подходы к исследованию. В чем заключается сущность понимания конфликта как ситуации социально-психологического напряжения, и как особого состояние личности?

2. В чем заключается проблема исследования конфликта в отечественной психологии? Как понимается природа конфликтных явлений в работах В. Н. Мясищева, В. С. Мерлина, Н. Д. Левитова, Ф. Е. Василюка, Е. А. Климова, В. В. Столина?

3. В чем сущность системного подхода в исследовании конфликта?

4. Опишите уровни анализа конфликта (социально-философский, социологический, социально-психологический, личностный).

5. Как установить тип конфликта в конкретной ситуации?

6. В чем заключаются основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта?

7. Каковы виды внутриличностного конфликта?

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля.*

1. Конфликтология как наука возникла:

а) в XIX в; б) вместе с возникновением человечества; в) в XX в.

2. Полный перечень структурных элементов конфликта составляют:

а) оппоненты и другие участники, объект конфликта, среда конфликта;

б) стороны конфликта, группа поддержки, предмет конфликта, среда конфликта;

в) участники конфликта, объект и предмет конфликта, среда конфликта

3. К этапам конфликта относятся:

а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие;

б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт;

в) конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия

4. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание:

а) прогнозирования конфликта

б) предупреждения конфликта

в) регулирования конфликта

г) разрешения конфликта

4) Выполнить задания, предусмотренные программой дисциплины.

Заполнить таблицу.

Природа конфликта	Маркс	Зиммель	Дарендорф	Козер
Причины конфликта				
Острота конфликта				
Сила конфликта				
Функции конфликта				
Последствия конфликта				
Методы разрешения конфликта				

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.

Дополнительная:

2. Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.

3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.

4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Раздел 2: Особенности конфликтологии.

Тема 2.1. Особенности конфликтологии.

Цель: освоение практических особенностей конфликтных ситуаций.

Задачи:

1. Рассмотреть основные формы поведения в конфликтных ситуациях.

2. Обучить основным формам поведения в конфликтных ситуациях.

3. Изучить основные формы конфликтных ситуаций.

4. Сформировать представление об основных формах поведения в конфликтных ситуациях.

Обучающийся должен знать: практические основы конфликтологии.

Обучающийся должен уметь: разбираться в структуре, функции и типологии конфликтов.

Обучающийся должен владеть: применения практических основ конфликтологии.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Какова роль конфликта в формировании самооценки личности? Дайте определение понятиям «личностный ресурс» и «развивающий потенциал конфликта».

2. Как соотносить субъективные и объективные факторы возникновения конфликтов?

3. Раскройте функционально-организационные причины конфликтов. Опишите разбалансированность рабочего места как функционально-организационную причину конфликта. Обоснуйте экспертизу «рабочего места» как основу организационно-технологического анализа конфликта.

4. Раскройте социально-психологические и личностные причины конфликтов. Дайте определение понятию «потенциально конфликтующая реальность» (Е. А. Климов).

5. Опишите понятийную схему социально-психологического анализа конфликта (Л. А. Петровская). Выделите основные структурные характеристики конфликта.

6. Опишите психологические составляющие конфликта: мотивы, цели. Приведите пример целей в конфликте: фактические, декларативные, «плавающие» цели. Опишите основные этапы анализа и коррекции целей в конфликте.

7. Опишите психологические составляющие конфликта: восприятие конфликтной ситуации. Приведите классификацию конфликтных ситуаций в зависимости от степени соответствия образа конфликтной ситуации реальности.

2. Практическая работа.

1) Упражнение «Конфликты – только негатив?».

Что мы связываем со словом «конфликт»? У подавляющего из нас большинства это понятие вызывает негативные ассоциации. Мы связываем конфликт с войной, трудностями и отсутствием согласия – вещами, которых мы больше всего хотели бы избежать. Если мы

немного подумав, то обнаружим, что у конфликтов есть и положительные стороны. Конфликты – естественная часть жизни. Они возникают, потому что все мы разные и имеем разные представления о вещах. Так, конфликты могут быть выражением того, что мы можем дополнять друг друга в школе, в трудовой и в повседневной жизни. Если мы поймем, что можем выиграть очень многое, пытаясь разрешать конфликты вместо того, чтобы избегать их, то мы можем получить много личных преимуществ.

Ведущий просит участников подумать, какие эмоции возникают у них при слове «конфликт». После размышления в течение одной минуты участники подводят итоги на общем обсуждении. Позвольте каждому высказаться. Ответы, очевидно, покажут, что понятие «конфликт» вызывает у большинства негативные ассоциации.

2) Упражнение «Ассоциативный ряд – «конфликт»

Инструкция: В фокусе вашего внимания – конфликт. Когда мы произносим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он происходит, как выглядит в поведении людей. Сейчас мы попробуем исследовать, как конфликт отражается на внутреннем состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется слово «конфликт». Какой образ рисует ваше воображение?

После первого ряда произвольных ассоциаций можно задать вопрос:

- 1) если конфликт – это мебель, то какая?
- 2) если конфликт – это посуда, то какая?
- 3) если это одежда? ...

Обсуждение: Для чего мы делаем это упражнение?

3) Выступления с рефератами.

1. Ранние представления о конфликтах (от Древней Греции до средневековья).
2. Представления о конфликтах в эпоху Возрождения и в Новое время.
3. Современные теории конфликтов.

3. Решить ситуационные задачи:

1. Директор фирмы «Атлант», Миронов Евгений Михайлович, вот уже «битый» час пылал от гнева: сегодня он подводил итоги работы первого квартала текущего года. И что же? Ситуация на рынке холодильников резко изменилась: покупательский спрос упал, и на складах фирмы скопилось большое количество непроданных холодильников.

- Это Вы виноваты! – кричал директор на своего заместителя, коммерческого директора Петрова Ивана Ивановича. – Разве Вы не понимаете, что медлить нельзя?!

Склады затоварены, холодильники не проданы, прибыли нет. А чем платить зарплату работникам? Чем, я Вас спрашиваю?! Может быть мне заплатить людям, взяв деньги из Вашего кармана? Вы как коммерческий директор разве не должны изучать конъюнктуру рынка? Разве не Ваша обязанность предупреждать обо всех переменах, происходящих на рынке, руководство фирмы?

Красный от обиды на директора Петров поднялся со своего места и сразу же пошел в наступление:

- Я знаю свои обязанности и до сих пор выполнял их хорошо. И Вы, Евгений Михайлович, прекрасно об этом знаете. И в данной ситуации моей вины нет. Ведь уже в январе у меня появилась тревога по поводу реализации холодильников. И поэтому я дал устное указание Владимиру Петровичу Сидорову определить конъюнктуру рынка на февраль и март. Это, между прочим, Сидоров является начальником отдела службы маркетинга. И это в его обязанности входит изучение положения на рынке. Это он должен доложить, кто, сколько, почем и когда продает и покупает товаров. И как меняется ситуация на рынке товаров и услуг. Вот пусть и выполняет свои обязанности лучше. А я свое дело сделал так, как надо.

- Что?! – подскочил на своем месте Сидоров, - Вы мне давали устное указание? Да я об этом впервые слышу! Не тактичный Вы человек, Иван Иванович. Вы думаете, что если я молчу, так на меня можно любые неприятности свалить? Вы как коммерческий директор не продали холодильники, а я виноват? Ну, уж дудки! Я за Вас отвечать не согласен.

2. Николай и Иван работают системными администраторами. Николай заболел и попросил Ивана поработать в его смену, объяснив, что у него высокая температура. Иван одну смену поработал один, а в следующий раз не пошел, т.к. посчитал, что на работу должен уже выйти

Николай. А Николай тем временем все еще температурил. В итоге, на работу никто не ходил в течение двух смен Николая.

Инспектор по кадрам вызвала специалистов «на ковёр». Только там специалисты выяснили, что никто на работу не ходил. На вопрос инспектора по кадрам, почему никто не ходил на работу, Иван ответил, что была очередь Николая. В свою очередь Николай настаивал на своей версии: я болею, с кровати не встаю, у меня высокая температура, постельный режим, и вы хотите, чтобы я пришел администрировать Linux-сервер?!!

Иван тем же тоном: «А почему ты не сказал, что еще болеешь?! Почему не сказал, чтоб еще 2 дня я один работал?!» Реакция Николая:

«А почему бы тебе не спросить у меня, выздоровел ли я, выйду ли я на работу?» Иван: «А почему я должен спрашивать?»

В итоге каждый участник конфликта остался при своем мнении: мы оба виноваты, но моя вина меньшая. После объяснения с инспектором по кадрам, или, если точнее, выяснения отношений между собой пошли и разобрали завал электронных писем от недовольных пользователей сервера.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Какова роль конфликта в формировании самооценки личности? Дайте определение понятиям «личностный ресурс» и «развивающий потенциал конфликта».

2. Как соотносить субъективные и объективные факторы возникновения конфликтов?

3. Раскройте функционально-организационные причины конфликтов. Опишите разбалансированность рабочего места как функционально-организационную причину конфликта. Обоснуйте экспертизу «рабочего места» как основу организационно-технологического анализа конфликта.

4. Раскройте социально-психологические и личностные причины конфликтов. Дайте определение понятию «потенциально конфликтующая реальность» (Е. А. Климов).

5. Опишите понятийную схему социально-психологического анализа конфликта (Л. А. Петровская). Выделите основные структурные характеристики конфликта.

6. Опишите психологические составляющие конфликта: мотивы, цели. Приведите пример целей в конфликте: фактические, декларативные, «плавающие» цели. Опишите основные этапы анализа и коррекции целей в конфликте.

7. Опишите психологические составляющие конфликта: восприятие конфликтной ситуации. Приведите классификацию конфликтных ситуаций в зависимости от степени соответствия образа конфликтной ситуации реальности.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля.*

1. Институционализация конфликта - это:

а) определение места и времени переговоров по существу конфликта;

б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;

в) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных правил и норм поведения в конфликте.

2. Кто из древних философов утверждал, что «неравенство и несхожесть людей порождают злобу и заносчивость»?

а) Аристотель б) Гераклит в) Конфуций

3. Человек, защищающий интересы малой группы в конфликте – это оппонент:

а) второго ранга б) третьего ранга в) четвертого ранга

4. Что такое профилактика конфликта?

а) своевременное осуществление мероприятий по ограничению вероятности конфликта и регулированию его развития в заданном направлении;

б) заранее спланированное мероприятие по введению новых правил работы и новых условий труда на производстве;

в) профессиональная подготовка работника, который продвигается по служебной лестнице.

4) *Подготовить реферат.*

1. Ранние представления о конфликтах (от Древней Греции до средневековья).

2. Представления о конфликтах в эпоху Возрождения и в Новое время.

3. Современные теории конфликтов.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.

Дополнительная:

2. Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.

3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.

4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Раздел 2: Особенности конфликтологии.

Тема 2.2. Теоретические основы конфликтологии.

Цель: освоение теоретических основ конфликтных ситуаций.

Задачи:

1. Рассмотреть структуру, функции конфликта.

2. Изучить структуру конфликта.

3. Изучить поведение в конфликтных ситуациях.

Обучающийся должен знать: теоретические основы конфликтологии.

Обучающийся должен уметь: разбираться в структуре, функции и типологии конфликтов.

Обучающийся должен владеть: применения теоретических основ конфликтологии.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Эволюция конфликта.

2. Принципы исследования конфликта.

3. Системный анализ конфликта, его виды.

4. Универсальная понятийная схема описания конфликта (по А. Анцупову).

5. Конфликт как тип трудных ситуаций.

6. Типы конфликтных личностей (по С.М. Емельянову).

7. Конфликтоустойчивость личности.

8. Модели и стратегии поведения в конфликте.

9. Классификация конфликтов.

10. Структура конфликта.

11. Причины конфликтов.

12. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов (по М.С. Миримановой).

13. Функции конфликтов.

14. Динамика конфликтов.

2. Практическая работа.

Выступления с рефератами:

1. Основные причины, формирующие конфликтное поведение: инстинкты, противоречивые тенденции поведения и деятельности, несовпадение основополагающих мотивов жизнедеятельности, неравномерное распределение ответственности, психологические барьеры и др.

2. Эмоции и конфликт: умение управлять эмоциями в ситуации раздражения, недоверия, гнева, страха и внутреннего раздора. Понятие о стрессе и возможных способах его нейтрализации.

3. Черты нового человека по теории Э. Фромма, правила здорового общения по Г. Селье, воззрения П. Флоренского на истоки человеческого общения.

4. Умение критиковать и воспринимать критику, умение постоять за себя, когда противники используют грязные методы, умение оградить себя от интриг.

5. Амортизация незначимых конфликтов.

6. Превращение конфликтов в созидательные возможности.

7. Зарождение конфликта. Инцидент. Конфликт в развитии. Завершение конфликта.
8. Функции конфликта.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля.

1. Эволюция конфликта.
2. Принципы исследования конфликта.
3. Системный анализ конфликта, его виды.
4. Универсальная понятийная схема описания конфликта (по А. Анцупову).
5. Конфликт как тип трудных ситуаций.
6. Типы конфликтных личностей (по С.М. Емельянову).
7. Конфликтоустойчивость личности.
8. Модели и стратегии поведения в конфликте.
9. Классификация конфликтов.
10. Структура конфликта.
11. Причины конфликтов.
12. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов (по М.С. Миримановой).
13. Функции конфликтов.
14. Динамика конфликтов.

3) Подготовить реферат.

1. Основные причины, формирующие конфликтное поведение: инстинкты, противоречивые тенденции поведения и деятельности, несовпадение основополагающих мотивов жизнедеятельности, неравномерное распределение ответственности, психологические барьеры и др.

2. Эмоции и конфликт: умение управлять эмоциями в ситуации раздражения, недоверия, гнева, страха и внутреннего раздора. Понятие о стрессе и возможных способах его нейтрализации.

3. Черты нового человека по теории Э. Фромма, правила здорового общения по Г. Селье, воззрения П. Флоренского на истоки человеческого общения.

4. Умение критиковать и воспринимать критику, умение постоять за себя, когда противники используют грязные методы, умение оградить себя от интриг.

5. Амортизация незначимых конфликтов.

6. Превращение конфликтов в созидательные возможности.

7. Зарождение конфликта. Инцидент. Конфликт в развитии. Завершение конфликта.

8. Функции конфликта.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.

Дополнительная:

2. Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.

3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.

4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Раздел 3: Конфликты в сферах человеческого взаимодействия.

Тема 3.1. Конфликты в сферах человеческого взаимодействия.

Цель: изучить отдельные виды конфликтов.

Задачи:

1. Рассмотреть основные формы поведения в конфликтных ситуациях.
 2. Обучить основам формам поведения в конфликтных ситуациях.
 3. Изучить основные формы конфликтных ситуаций.
 4. Сформировать представление об основных формах поведения в конфликтных ситуациях.
- Обучающийся должен знать:** теоретические основы конфликтологии.

Обучающийся должен уметь: разбираться в структуре, функции и типологии конфликтов
Обучающийся должен владеть: основными формами поведения в конфликтных ситуациях
Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Опишите динамику конфликта как сложного социального явления. Проанализируйте динамические характеристики конфликта. Опишите основные этапы развития конфликта: возникновение объективной конфликтной ситуации (стадия потенциального конфликта), осознание объективной конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие, разрешение конфликта. Дайте определение понятию затяжной конфликт.

2. В чем сущность проблемы определения и типологии межличностных конфликтов? Охарактеризуйте конфликт как форму межличностного взаимодействия (А. В. Петровский).

3. Опишите межгрупповой и внутригрупповой уровни конфликта, механизмы и динамику внутригрупповых отношений. Дайте определение и проведите анализ следующих причин конфликтов: групповые нормы и групповые стереотипы, пространство личности и способы его защиты.

2. Практическая работа:

1. Упражнение «Стулья и их тяжелая судьба».

Участники получают одну из инструкций:

Поставить все стулья в круг. У вас на это 15 мин.

Поставить все стулья около двери. У вас на это 15 мин. 3.

Поставьте все стулья около окна. У вас на это 15 мин.

Надо строго придерживаться инструкции и нельзя показывать текст другому.

Потом обсуждение.

2. Упражнение «Письмо губернатору города».

5 подгрупп в соответствии со стилями.

Губернатор хочет написать указ, что в Новогоднюю ночь все участники должны будут дежурить на улицах и следить за порядком и хочет узнать мнение горожан.

Надо написать письмо в соответствии со стилем.

Зачитывают ответ, а другие угадывают. Обсуждение.

3. Решить ситуационные задачи:

1. Урок в 8-м классе. Проверая домашнее задание, учительница трижды вызывает одного ученика. Все три раза мальчик отвечал молчанием, хотя обычно по этому предмету хорошо успевал. В результате «двойка» в журнале.

На следующем уроке опрос вновь начался с него. И когда он опять не стал отвечать, учительница удалила его с урока. Та же история повторилась на следующих двух занятиях, потом последовали прогулы и вызов родителей в школу. Но родители выразили учительнице недоверие за то, что не сумела найти подход к их сыну. А та, в свою очередь, высказала претензии им - родителям, не уделяющим, по ее мнению, должного внимания сыну и его школьным делам.

Разговор продолжился в кабинете директора.

2. Переведите обвинительные Вы-высказывания в оптимальные Я-высказывания.

- Вы никогда не делаете то, чего хочу я; вы всегда поступаете по своему усмотрению

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Опишите динамику конфликта как сложного социального явления. Проанализируйте динамические характеристики конфликта. Опишите основные этапы развития конфликта: возникновение объективной конфликтной ситуации (стадия потенциального конфликта), осознание объективной конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие, разрешение конфликта. Дайте определение понятию затяжной конфликт.

2. В чем сущность проблемы определения и типологии межличностных конфликтов? Опишите основные типы межличностных конфликтов. Охарактеризуйте конфликт как форму межличностного взаимодействия (А. В. Петровский).

3. Опишите межгрупповой и внутригрупповой уровни конфликта, механизмы и динамику внутригрупповых отношений. Дайте определение и проведите анализ следующих причин конфликтов: групповые нормы и групповые стереотипы, пространство личности и способы его защиты.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля.

1. К качественным методам получения информации о конфликтах относятся:

- а) логический
- б) структурно-функциональный
- в) сравнительный
- г) интервью

2. Определите последовательность основных этапов конфликта:

- а) инцидент
- б) предконфликтная ситуация
- в) конфликтные действия
- г) разрешение конфликта
- д) нарастание напряженности
- е) послеконфликтная ситуация

3. Главной причиной конфликта..... считал стремление к равенству.

- а) А. Смит
- б) Т. Гоббс
- в) К. Маркс

4. Содержание управления конфликтами включает:

- а) прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение
- б) прогнозирование, предупреждение, разрешение
- в) прогнозирование, регулирование, разрешение
- г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.

Дополнительная:

2. Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.

3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.

4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Раздел 3: Конфликты в сферах человеческого взаимодействия.

Тема 3.2. Управление конфликтом.

Цель: приобретение первичных навыков прогнозирования и регулирования конфликтов.

Задачи:

- 1. Изучить предпосылки, формы, способы разрешения конфликтов.
- 2. Познакомиться с алгоритмами управления конфликтом.
- 3. Познакомиться с факторами принятия конструктивных решений конфликта.
- 4. Формировать умения определять модель применения власти по разрешению конфликтов.

Обучающийся должен знать: содержание, формы, этапы технологий управления конфликтами; алгоритм, модели технологий управления конфликтами.

Обучающийся должен уметь: определять типы, этапы, способы предупреждения конфликтов.

Обучающийся должен владеть: составлять программу исследования конфликта, подбирать и использовать методы сбора данных о конфликте.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

- 1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Раскройте источники прогнозирования и пути предупреждения конфликта.
2. В чем заключаются вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта.
3. Раскройте формы и средства стимулирования конфликтов.
4. Назовите технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.
4. Раскройте алгоритмы управления конфликта.
5. Назовите факторы принятия конструктивных решений конфликта.
6. Раскройте модели применения власти разрешения конфликтов по Х. Корнелиусу и Ш. Фэйру.
7. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
8. Объясните понятия: прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение конфликта.
9. Перечислите этапы регулирования конфликта.
10. Перечислите технологии регулирования конфликта.
11. Перечислите предпосылки и принципы разрешения конфликта.
12. Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений конфликта.

2. Практическая работа.

1. Выступление с рефератом «Основные этапы деятельности медицинского работника по урегулированию конфликта».
2. Дидактическая игра «Оценка глубины конфликта».
3. Самообследование «Оценка глубины конфликта» с дальнейшим анализом конфликтных ситуаций на предмет оценки выраженности каждого из 8 факторов, представленных в тесте.
4. Работа с конфликтными ситуациями с использованием «Карты конфликта» и ролевого взаимодействия с использованием «Матрицы возможностей».
5. Оценка выбора стратегий, вариантов поведения в конфликте.

3. Задания для групповой работы.

- Упражнение «Управление конфликтом»
- Упражнение. «Путёвка на Мальдивы»
- Упражнение. «Трудный пациент»
- Упражнение. «Ошибка врача»
- Упражнение «Групповое взаимодействие».

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

- 1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*
- 2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Раскройте источники прогнозирования и пути предупреждения конфликта.
2. В чем заключаются вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта.
3. Раскройте формы и средства стимулирования конфликтов.
4. Назовите технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.
4. Раскройте алгоритмы управления конфликта.
5. Назовите факторы принятия конструктивных решений конфликта.
6. Раскройте модели применения власти разрешения конфликтов по Х. Корнелиусу и Ш. Фэйру.
7. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
8. Объясните понятия: прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение конфликта.
9. Перечислите этапы регулирования конфликта.
10. Перечислите технологии регулирования конфликта.
11. Перечислите предпосылки и принципы разрешения конфликта.
12. Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений конфликта.

3) Подготовить реферат.

- Основные этапы деятельности медицинского работника по урегулированию конфликта.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.
Дополнительная:
2. Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.
3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.
4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Раздел 4. Технологии и разрешение конфликтов.

Тема 4.1. Технологии и разрешение конфликтов.

Цель: изучить работы ученых, посвященные проблеме обучения эффективному поведению в конфликтах и их разрешению; изучить технологии разрешения конфликтов с помощью посредника.

Задачи:

1. Рассмотреть стратегии выхода из конфликтных ситуаций.
2. Обучить моделированию конфликтов.
3. Изучить посредничество в разрешении конфликта.

Обучающийся должен знать: стратегии выхода из конфликтных ситуаций; практику разрешения конфликтов.

Обучающийся должен уметь: моделировать конфликтные ситуации; формировать навыки конструктивного поведения в конфликтах.

Обучающийся должен владеть: умением быстро выходить или находить выход из конфликтных ситуаций.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Что понимают под эффективными технологиями общения в конфликте?
2. Назовите основные содержательные аспекты процесса общения.
3. Сформулируйте основное противоречие процесса общения в конфликте.
4. Сформулируйте основной психологический закон общения в конфликте.
5. Раскройте коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте.
6. Дайте понятие технологий рационального поведения в конфликте.
7. Назовите и раскройте правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии.

2. Практическая работа.

1) Тестовые задания.

1. Сотрудничество как стиль поведения в конфликте выбирается тогда, когда:
 - а) субъекты конфликта не уверены в себе, чтобы отстаивать свои интересы; нет особой выгоды в конфликтном противостоянии; нет сил и времени, чтобы отстаивать свои интересы; важнее восстановить спокойствие (сохранить мир), а не разрешить конфликт.
 - б) субъекты конфликта вынуждены смириться с положением сил и расстановкой сил, довольствоваться временным, но подходящим вариантом решения противоречий; проблема не слишком важна; нет времени выработать другие решения.
 - в) проблема вызвавшая разногласия, представляется важной для конфликтующих сторон, каждая из которых не намерена уклониться от ее совместного решения; конфликтующие стороны имеют примерно равный ранг или не обращают внимания на разницу в своих положениях; стороны разрешая конфликт, поступают как партнеры и доверяют друг другу, считаются с потребностями, опасениями и предпочтениями оппонентов
2. Третейский судья - это третья сторона в конфликте:
 - а) не имеющая полномочия принимать решение
 - б) решения которой являются обязательными для оппонентов
 - в) решения которой может быть обжаловано в вышестоящих организациях
3. Кто является основоположником структурно-функциональной модели теории конфликта?
 - а) М. Вебер б) Л. Козер в) Т. Парсонс
4. Политические конфликты - это:

- а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти;
- б) противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти;
- в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти;
- г) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей.

2) Упражнение «Список претензий».

Конфликтная ситуация зачастую возникает из-за недопонимания, нежелания идти на уступки, несовпадения желаний, интересов. То есть возникает ситуация недовольства окружающими людьми.

Инструкция: На листе бумаги составьте список людей из ближнего и дальнего окружения (родители, друзья, знакомые, женщины, мужчины, человечество, правительство и т.д.) и в их адрес излагаются конкретные претензии. На это отводится 5-7 мин. Затем участникам предлагается объединиться в микрогруппы (по 4-5 человек) и обсуждение претензий продолжается в группе, обращая внимание на сходство и различия. Обсуждение 15 мин.

Комментарий: в зависимости от темы, можно давать уже составленный список, к 1. кому предъявлять претензии.

3) Упражнение «Комплимент».

Каждому участнику предлагается сосредоточить свое внимание на достоинствах партнера и сказать ему комплимент, который бы звучал искренне и сердечно.

4) Упражнение «Милый, милый крокодил».

Вспомнить одного из своих обидчиков и перечислить все вызывающие симпатию черты. Поделиться лишь впечатлениями и размышлениями, если есть.

5) Упражнение «Перефразирование».

3-5 подгрупп. Каждая получает известное четверостишие и заменяет слова синонимами. Зачитывает свой вариант, другие угадывают.

6) Упражнение «Я-высказывание».

Цель: помочь участникам группы научиться выражать свои чувства посредством «Я -- высказывания»

7) Выступление реферата.

- Предупреждение межличностных конфликтов в системе отношений старшеклассников.
- Роль учителя в преодолении конфликтов между подростками одноклассниками.
- Конфликты в школьном возрасте: пути их преодоления и предупреждения.

3. Решить ситуационные задачи.

На уроке русского языка учительница несколько раз делала замечания ученику, который не занимался. На замечания учительницы он не реагировал, продолжая мешать другим: достал резинку и начал стрелять бумажками в учеников, сидящих впереди. Учительница потребовала, чтобы мальчик вышел из класса. Он грубо ответил и не вышел. Учительница прекратила урок. Класс зашумел, а виновник продолжал сидеть на своем месте, хотя стрелять прекратил. Учительница села за стол и стала писать в журнале, ученики занялись своими делами. Так прошло 20 минут. Прозвенел звонок, учительница встала и сказала, что весь класс оставляет после уроков. Все зашумели.

4. Задания для групповой работы.

- 1) Приведите примеры различных видов конфликтов: внутриличностных, межличностных, групповых.
 1. Статусно-ролевой.
 2. Психологической несовместимости.
 3. Конфликт между группой и ее членом.
 4. Конфликт между группой и подгруппой.
 5. Конфликт между формальным руководителем и неформальным лидером.
 6. Конфликт между группами.

7. Мотив максимального общего выигрыша (кооперация).
8. Мотив максимального собственного выигрыша (индивидуализация).
9. Мотив максимального относительного выигрыша (соперничество).
10. Мотив максимального выигрыша другого (альтруизм).
11. Мотив минимального выигрыша другого (агрессия).
- 2) Проведите психологический анализ конфликта. Опишите конфликт, его структуру и анализ разрешения по одной из нижеприведенных схем.
- 3) Описание возникшей конфликтной ситуации, конфликта:
 - место, время, деятельность участников;
 - основные участники, их ранги, статусы;
 - группа поддержки;
 - другие участники;
 - предмет конфликта (проблемы);
 - объект конфликта: материальный, социальный, духовная ценность (норма, идея и др.).
- 4) Что предшествовало возникновению конфликта?
- 5) Какие возрастные, индивидуальные особенности проявились в конфликте.
- 6) Конфликт глазами одной стороны и оценка возможностей его разрешения.
- 7) Конфликт глазами другой стороны и оценка возможностей его разрешения.
- 8) Описание конфликтной ситуации и ее участников.
- 9) Определение момента, когда начальник (учитель), кто-либо другой мог бы предупредить переход конфликтной ситуации в конфликт.
- 10) Что помешало предупредить конфликт? Эмоциональное состояние, свидетели, неожиданность, растерянность и др.
- 11) Что можно было использовать для предотвращения конфликта?
- 12) Анализ поведения конфликтующих и их ошибок.
- 13) Варианты возможных разрешений конфликтов.
- 14) Описание конфликтной ситуации и конфликта.
- 15) Внутренние и внешние условия возникновения конфликтной ситуации и инцидент в создании конфликта. Его динамика.
- 17) Смысл конфликта для каждого из его участников.
- 18) Психологический анализ отношений между участниками конфликта.
- 19) Какие познавательные и воспитательные цели могут быть достигнуты при различных вариантах разрешения конфликта?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля.

1. Что понимают под эффективными технологиями общения в конфликте?
2. Назовите основные содержательные аспекты процесса общения.
3. Сформулируйте основное противоречие процесса общения в конфликте.
4. Сформулируйте основной психологический закон общения в конфликте.
5. Раскройте коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте.
6. Дайте понятие технологий рационального поведения в конфликте.
7. Назовите и раскройте правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии.

3) Подготовить реферат.

1. Предупреждение межличностных конфликтов в системе отношений старшеклассников.
2. Роль учителя в преодолении конфликтов между подростками одноклассниками.
3. Конфликты в школьном возрасте: пути их преодоления и предупреждения.
4. *Выполнить другие задания, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.*

1) Приведите примеры различных видов конфликтов: внутриличностных, межличностных, групповых.

1. Статусно-ролевой.

2. Психологической несовместимости.
3. Конфликт между группой и ее членом.
4. Конфликт между группой и подгруппой.
5. Конфликт между формальным руководителем и неформальным лидером.
6. Конфликт между группами.
7. Мотив максимального общего выигрыша (кооперация).
8. Мотив максимального собственного выигрыша (индивидуализация).
9. Мотив максимального относительного выигрыша (соперничество).
10. Мотив максимального выигрыша другого (альтруизм).
11. Мотив минимального выигрыша другого (агрессия).
- 2) Проведите психологический анализ конфликта. Опишите конфликт, его структуру и анализ разрешения по одной из нижеприведенных схем.
- 3) Описание возникшей конфликтной ситуации, конфликта:
 - место, время, деятельность участников;
 - основные участники, их ранги, статусы;
 - группа поддержки;
 - другие участники;
 - предмет конфликта (проблемы);
 - объект конфликта: материальный, социальный, духовная ценность (норма, идея и др.).
- 4) Что предшествовало возникновению конфликта?
- 5) Какие возрастные, индивидуальные особенности проявились в конфликте.
- 6) Конфликт глазами одной стороны и оценка возможностей его разрешения.
- 7) Конфликт глазами другой стороны и оценка возможностей его разрешения.
- 8) Описание конфликтной ситуации и ее участников.
- 9) Определение момента, когда начальник (учитель), кто-либо другой мог бы предупредить переход конфликтной ситуации в конфликт.
- 10) Что помешало предупредить конфликт? Эмоциональное состояние, свидетели, неожиданность, растерянность и др.
- 11) Что можно было использовать для предотвращения конфликта?
- 12) Анализ поведения конфликтующих и их ошибок.
- 13) Варианты возможных разрешений конфликтов.
- 14) Описание конфликтной ситуации и конфликта.
- 15) Внутренние и внешние условия возникновения конфликтной ситуации и инцидент в создании конфликта. Его динамика.
- 17) Смысл конфликта для каждого из его участников.
- 18) Психологический анализ отношений между участниками конфликта.
- 19) Какие познавательные и воспитательные цели могут быть достигнуты при различных вариантах разрешения конфликта?

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.

Дополнительная:

2. Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.

3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.

4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Раздел 4. Технологии и разрешение конфликтов.

Тема 4.2. Методы саморегуляции.

Цель: формирование умений применения методов саморегуляции в конфликтной ситуации.

Задачи:

Формировать умение применения методов саморегуляции в конфликтной ситуации.

Обучающийся должен знать: основные методы саморегуляции в конфликтной ситуации.

Обучающийся должен уметь: анализировать критерии применения методов саморегуляции в

конфликтной ситуации.

Обучающийся должен владеть: методами саморегуляции в конфликтной ситуации.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1.Практическая работа.

Техники дыхания.

Релаксация.

Аутотренинг.

Упражнение. «Купол».

Техника «Заезженная пластинка».

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1.Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект-Пресс, 2014.

Дополнительная:

2.Карпов А.В. Психология труда. – М.: Юрайт, 2014.

3.Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юрайт, 2012.

4.Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2015.

Составитель: Скрыбина О.А.

Зав. кафедрой, доцент, к.п.н. И.В. Новгородцева

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

Кафедра психологии и педагогики
Приложение Б к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
«Психология конфликта в профессиональной деятельности врача-стоматолога»**

Специальность 31.05.03 Стоматология
Направленность (профиль) ОПОП - Стоматология

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
ОК-5	готовностью к саморазвитию, самореализации, самообразованию, использованию творческого потенциала	34. Способы профессионального самопознания и саморазвития	У4. Использовать психологические знания в процессе личностного и профессионального роста	В4. Способами учета психологических особенностей личности	<i>Раздел 1.</i> Введение в конфликтологию <i>Раздел 2.</i> Особенности конфликтологии <i>Раздел 3.</i> Конфликты в сферах человеческого взаимодействия	<i>3 семестр</i>
ОК-8	готовностью к работе в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	31. Особенности и механизмы работы в коллективе, особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс	У1. Адекватно воспринимать и оценивать личность другого, устанавливать доверительный контакт, кооперироваться в совместной деятельности с коллегами	В1. Навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения. Навыками работы в коллективе, навыками урегулирования возможных конфликтов в коллективе	<i>Раздел 4.</i> Технологии и разрешение конфликтов	

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено	для	для

					текущего контроля	промежуточной аттестации
<i>ОК-5 (4)</i>						
Знать	Не знает способы профессионального самопознания и саморазвития	Не в полном объеме знает способы профессионального самопознания и саморазвития, допускает существенные ошибки	Знает способы профессионального самопознания и саморазвития, допускает ошибки	Знает способы профессионального самопознания и саморазвития	собеседование	Тест, собеседование
Уметь	Не умеет использовать психологические знания в процессе личностного и профессионального роста	Частично освоено умение использовать психологические знания в процессе личностного и профессионального роста	Правильно использует психологические знания в процессе личностного и профессионального роста	Самостоятельно использует психологические знания в процессе личностного и профессионального роста	собеседование	Тест, собеседование
Владеть	Не владеет способами учета психологических особенностей личности	Не полностью владеет способами учета психологических особенностей личности	Способен использовать способы учета психологических особенностей личности	Владеет способами учета психологических особенностей личности	собеседование	Тест, собеседование
<i>ОК-8 (1)</i>						
Знать	Не знает особенности и механизмы работы в коллективе, особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс	Не в полном объеме знает особенности и механизмы работы в коллективе, особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс, допускает существенные ошибки	Знает особенности и механизмы работы в коллективе, особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс, допускает ошибки	Знает особенности и механизмы работы в коллективе, особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс	собеседование	Тест, собеседование
Уметь	Не умеет адекватно воспринимать и оценивать личность другого, устанавливать доверительный контакт,	Частично освоено умение адекватно воспринимать и оценивать личность другого, устанавливать доверительный	Правильно умеет адекватно воспринимать и оценивать личность другого, устанавливать доверительный	Самостоятельно умеет адекватно воспринимать и оценивать личность другого, устанавливать доверительный	собеседование	Тест, собеседование

	кооперироваться в совместной деятельности с коллегами	контакт, кооперироваться в совместной деятельности с коллегами	й контакт, кооперироваться в совместной деятельности с коллегами	й контакт, кооперироваться в совместной деятельности с коллегами		
Владеть	Не владеет навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения; навыками работы в коллективе, навыками урегулирования возможных конфликтов в коллективе	Не полностью владеет навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения; навыками работы в коллективе, навыками урегулирования возможных конфликтов в коллективе	Способен использовать навыки толерантного и бесконфликтного профессионального общения; навыками работы в коллективе, навыками урегулирования возможных конфликтов в коллективе.	Владеет навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения; навыками работы в коллективе, навыками урегулирования возможных конфликтов в коллективе.	собеседование	Тест, собеседование

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к зачету, собеседованию текущего контроля, критерии оценки (ОК-5, ОК-8)

1. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
2. Теоретические и социально-исторические предпосылки и условия возникновения конфликтологии.
3. Основные этапы в истории становления конфликтологии.
4. Особенности рассмотрения конфликта в теориях Л. Козера, Дарендорфа, Р. Боулдинга, И. Гальтунга, Т. Парсонса.
5. Интрапсихические и когнитивистские теории возникновения конфликта.
6. Конфликт как трудная ситуация жизнедеятельности человека.
7. Становление конфликтологии как науки.
8. Структурная модель конфликта.
9. Динамика различных видов конфликта.
10. Функции социального конфликта.
11. Социально-психологические причины конфликтов.
12. Уровни проявления и типологии конфликтов.
13. Стратегии поведения в конфликте.
14. Тактики конфликтного взаимодействия.
15. Концепции управляемости конфликта.
16. Внутриличностные конфликты и способы их преодоления.
17. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов.
18. Межличностный конфликт.
19. Модель типологии и основные механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
20. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
21. Периоды и этапы переговорного процесса.
22. Медиация как технология регулирования конфликта.
23. Посредничество и история его развития.
24. Особенности и преимущества фасилитаторства и посредничества.
25. Конфликтные личности и их типология.

26. Этика деятельности социального работника по урегулированию конфликтов.
27. Социальная напряженность и социальные конфликты.
28. Насилие в конфликтах.
29. Конфликт и стресс.
30. Конфликты в сфере образования. Общие черты.
31. Семейные и супружеские конфликты.
32. Конфликты родителей и детей.
33. Социально-трудовые конфликты взаимоотношения в общности: факторы конфликтности и согласия.
34. Предупреждение и способы разрешения семейных конфликтов.
35. Прогнозирование и профилактика конфликтов.
36. Методы изучения конфликтных отношений в социальных группах.
37. Методы профилактики, предупреждения и минимизации конфликтов.

Критерии оценки:

Оценка «**зачтено**» выставляется обучающемуся если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении ситуационных заданий, безошибочно ответил на основной и дополнительные вопросы на зачете.

Оценка «**не зачтено**» выставляется обучающемуся если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки при ответе на основной и дополнительные вопросы; не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий по дисциплине.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки

1 уровень

1. Образ конфликтной ситуации – это: **(ОК-5, ОК-8)**
 - а) то, из-за чего возникает конфликт;
 - б) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;**
 - в) истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
 - г) то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;
2. Инцидент – это: **(ОК-5, ОК-8)**
 - а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;**
 - б) истинная причина конфликта;
 - в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
 - г) то, из-за чего возникает конфликт;
3. Стороны конфликта – это: **(ОК-5, ОК-8)**
 - а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;**
 - б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
 - в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
 - г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);
4. 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: **(ОК-5, ОК-8)**
 - а) межличностному бурному и быстротекущему;

- б) межличностному, конструктивному;
- в) межличностному, экономическому;
- г) острому и длительному;
5. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) снисходительное отношение;
- б) **негативное отношение;**
- в) менторские отношения;
- г) нарушение этики;
6. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) хвастовство;
- б) нарушение этики;
- в) регрессивное поведение;
- г) **снисходительное отношение;**
7. Институционализация конфликта – это: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- б) **создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;**
- в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта;
- г) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;
8. Легитимизация конфликта – это: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- б) **создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;**
- в) **достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил поведения в конфликте;**
- г) обращение к медиатору;
9. Принципами управления конфликтами являются: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) **гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; опора на общественное мнение; комплексное использование способов и приемов воздействия;**
- б) гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности; опора на общественное мнение;
- в) конкретно-ситуационный подход; гласность; опора на положительные качества конфликтующих; применение биографического метода;
- г) гласность; опора на общественное мнение; учет интересов руководства; прогнозирование;
10. Кем из ученых разработана модель применения власти по разрешению конфликта: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) **К. Томасом и Р. Киллменом;**
- б) Х. Корнелиус Ш. Фэйр;
- в) Д. Скотт и Ч. Ликсоном;
- г) М. Дойг и Д. Скотт;
11. Предпосылками разрешения конфликта являются: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) **достаточная зрелость конфликта; потребность субъектов конфликта в его разрешении; наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;**
- б) достаточная зрелость конфликта; высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
- в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта; потребность субъектов конфликта в его разрешении; коллективная форма деятельности;
- г) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон; коллективная форма деятельности; лидерство в группе;
12. Что относится к форме разрешения конфликта: **(ОК-5, ОК-8)**
- а) порицание, юмор, убеждение, уступка;

- б) уступка, компромисс, уход, сотрудничество;
- в) требования, критика, убеждение, юмор;
- г) подчинение; примирение; убеждение, согласование.

13. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации: **(ОК-5, ОК-8)**

- а) прогнозирование и предупреждение (стимулирование);
- б) прогнозирование; предупреждение (стимулирование) и регулирование;
- в) только прогнозирование;
- г) только предупреждение (стимулирование);

14. Необходимым условием перехода конфликтной ситуации в открытое противоборство сторон (вплоть до вооруженных столкновений) является: **(ОК-5, ОК-8)**

- а) наличие внутреннего локуса контроля
- б) соперничество сторон
- в) эмоциональное «вызревание» и инцидент
- г) оскорбления со стороны одной из конфликтующих сторон

15. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа: **(ОК-5, ОК-8)**

- а) хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование осуществляет стихийно;
- б) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и другим людям; подозрителен;
- в) ведет себя вызывающе, агрессивно; подозрителен; хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
- г) обладает завышенной самооценкой; подозрителен; прямолинеен и негибок;

16. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»: **(ОК-5, ОК-8)**

- а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;
- в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;
- г) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

17. Технологии эффективного общения в конфликте сводятся к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей: **(ОК-5, ОК-8)**

- а) добиться убеждения соперника в своей правоте;
- б) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника;
- в) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
- г) добиться превосходства в переговорном процессе над соперником;

18. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к: **(ОК-5, ОК-8)**

- а) обмену информацией;
- б) налаживанию добрых взаимоотношений;
- в) достижению взаимопонимания;

19. Предметом конфликтологии являются: **(ОК-5, ОК-8)**

А) конфликты;
Б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;

В) любые столкновения;
Г) механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;

Д) законы противоборства субъектов социального взаимодействия;

20. Конфликт – это: **(ОК-5, ОК-8)**

- А) борьба мнений;
- Б) спор дискуссия по острой проблеме;

В) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;

Г) соперничество, направленное на достижение победы;

Д) столкновение противоположных позиций.

Уровень

1. Установите соответствие (ОК-5, ОК-8)

1. Сотрудничество	А. Активная борьба индивида за свои интересы
2. Соперничество, противоборство	Б. Не отстаивает свои права и не сотрудничает в выработке общего решения
3. Компромисс	В. Активный поиск решения, удовлетворяющее всех участников взаимодействия
4. Уклонение	Г. Поиск решения за счет взаимных уступок

Ответ: 1 – В, 2 – А, 3 – Г, 4 – Б.

2. Установите соответствие

1. Конформизм	А. Личность подчиняет себе коллектив
2. Нонконформизм	Б. Личность подчиняется коллективу

Ответ: 1 – Б, 2 – А.

3. Установите соответствие (ОК-5, ОК-8)

1. Деловая беседа	А. Обсуждение с целью заключения согласия между кем-либо по какому-либо вопросу
2. Переговоры	Б. Межличностное речевое общение, предполагающее обмен взглядами, точками зрения, мнениями, информацией, направленное на решение той или иной проблемы
3. Презентация	В. Межличностное речевое общение, предполагающее обмен взглядами, точками зрения, мнениями, информацией, направленное на решение той или иной проблемы

Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В.

4. Установите соответствие (ОК-5, ОК-8)

1. Источник конфликта	А. Участники, объект, предмет конфликта; конфликтное действие; средства и методы
2. Структура конфликта	Б. Интересы, потребности и ценности
3. Динамические характеристики конфликта	В. Возникновение, осознание конфликтной ситуации; инцидент; эскалация, разрешение конфликта или тупиковая ситуация; виды эскалации конфликта

Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В.

5. Установите соответствие (ОК-5, ОК-8)

1. Внутриличностный конфликт	А. Трудноразрешимое противоречие, возникающее между людьми, вызванное несовместимостью их взглядов, интересов, целей, потребностей
2. Вооруженный конфликт	Б. Состояние неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанное с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений, потребностей, порождающих аффекты и стрессы

3. Межличностный конфликт	В. Столкновение между различными социальными группами с использованием вооружения (исключая вооруженные силы)
---------------------------	---

Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В.

3 уровень

1. (ОК-5, ОК-8)

В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями.

В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Контрольный вопрос: Определите конфликтующие стороны.

Варианты ответа:

- а) сотрудники
- б) начальник отдела

Ответ: а, б.

2. (ОК-5, ОК-8)

«Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции. Такое поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо, если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу».

Контрольный вопрос: Какой тип поведения в конфликтной ситуации здесь описан?

Варианты ответов:

- а) соперничество
- б) уклонение
- в) приспособление
- г) сотрудничество

Ответ: б.

3. (ОК-5, ОК-8)

«Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего, исходит из оценки личных интересов в конфликте, как высоких, а интересов своего соперника – как низких. Выбор стратегии в конечном итоге сводится к выбору: либо интереса борьбы, либо взаимоотношения».

Контрольный вопрос: Какой тип поведения в конфликтной ситуации здесь описан?

Варианты ответов:

- а) компромисс

- б) приспособление
- в) соперничество
- г) сотрудничество

Ответ: в.

4. (ОК-5, ОК-8)

Л. Фестиигер с коллегами в 1950 году «внедрились» в религиозную общину, которая предсказывала, что наводнение в определенный день уничтожит большую часть Северной Америки. Цель исследования заключалась в том, чтобы наблюдать за поведением членов общины после того, как предсказание не сбывается. Когда предсказание не сбылось, большинство членов общины продолжили активную деятельность по обращению людей в свою веру, убедив себя в том, что именно их деятельность предотвратила катастрофу. Оказалось, что несбывшееся предсказание может не изменить, а укрепить взгляды человека. На основе результатов этого исследования Л. Фестиигер разработал теорию когнитивного диссонанса.

Контрольный вопрос: Какие виды наблюдения использовались в данной ситуации?

Варианты ответов:

- а) стандартизированное
- б) нестандартизированное
- в) полевое
- г) наблюдение в значимых ситуациях
- д) включенное.

Ответ: г.

5. (ОК-5, ОК-8)

дна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Контрольный вопрос: Какой тип поведения в конфликтной ситуации здесь описан?

Варианты ответов:

- а) соперничество
- б) уклонение
- в) приспособление
- г) сотрудничество

Ответ: а.

Критерии оценки:

- «отлично» - 91% и более правильных ответов;
- «хорошо» - 81%-90% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - 71%-80% правильных ответов;
- «неудовлетворительно» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

1. (ОК-5, ОК-8)

Больной М, 54 года находится на лечении в хирургическом стационаре, по поводу опухоли в легком. Медицинская сестра, выполнявшая назначения врача, во время очередной манипуляции, сказала пациенту, что его состояние безнадежно и лечение не принесет никаких результатов, возможно у него разовьется рак легкого. В результате больной М., попытался совершить попытку самоубийства, его родственники написали жалобу в органы здравоохранения и подали иск о компенсации причиненного морального вреда.

Контрольный вопрос: Определите причину конфликтной ситуации.

Ответ: Общение с пациентом предполагает передачу только той информации, которая способствует его скорейшему выздоровлению, мобилизации его ресурсов. Медицинская сестра не имела права передавать всю ту информацию, которой владеют специалисты. Поведение медсестры можно квалифицировать как психологическую ятрогению. Поэтому лучше сказать меньше, чем сказать лишнее. Если у пациента возникают вопросы по поводу болезни и ее прогноза, было бы правильнее сказать: «Я с удовольствием бы

обсудила с вами эту тему, я понимаю, что вам важно знать все это, но, к сожалению, я не владею информацией в полном объеме, поэтому рекомендую вам поговорить об этом с вашим доктором».

2. (ОК-5, ОК-8)

Карточка пациента находится в филиале медицинской организации. Пациенту необходимо ее взять, чтобы пойти на прием к врачу, принимающему в другом филиале этой медицинской организации. В регистратуре ему в грубой форме отказали, заявив, что это не его дело и никто никакие карточки пациентам давать не должен.

Контрольный вопрос: Определите правила поведения регистратора.

Ответ: Внимательно выслушав просьбу пациента, медицинский регистратор должен был успокоить его и вежливо сказать, что он готов помочь в решении этой ситуации. Фразы «Это не ваше дело», «Карточки пациентам не должны давать» неприемлемы. Регистратор обязан выдать карту, регистрируя сей факт в журнале.

3. (ОК-5, ОК-8)

Пациентка, записанная на прием к врачу, зашла в кабинет, где находилась другой врач. Врач на вопрос: «Где Н.?» ответила, чтобы пациентка закрыла дверь с другой стороны, и научилась читать объявления на дверях. Женщина была возмущена грубым ответом. Выяснив, что доктор заболел, а ради приема она отпросилась с работы, она сказала об этом врачу. На что она сказала, что это ее проблемы. Пациентка позвонила с жалобой на горячую линию с просьбой разобраться с грубым поведением медицинского персонала.

Контрольный вопрос: Определите правила поведения врача.

Ответ: В профессиональные обязанности врача входит выполнение в организации приема пациентов. Если это не сделано заранее, врач должна была принести извинения больной («Мы приносим извинения за доставленные неудобства...») и предложить ей удобное для нее время следующего приема. В данном случае мы наблюдаем грубое невыполнение профессиональных обязанностей и нарушение этических и деонтологических норм.

4. (ОК-5, ОК-8)

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.

Контрольный вопрос: Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Ответ: Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.

5. (ОК-5, ОК-8)

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.

Контрольный вопрос: Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Ответ: Поздороваться, поинтересоваться, кого она ждет в аэропорту. Сказать, что немедленно жду ее на работе, что она ценный сотрудник и если она завтра выйдет на работу и будет старательно работать, то ее поведение закончится этим выговором. Если же нет, то придется искать другого сотрудника. Объяснение: в обычной ситуации следовало бы применить более жесткие меры, вплоть до увольнения, но поскольку срываются сроки работ сотрудница нужна коллективу.

6. (ОК-5, ОК-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.

Контрольный вопрос: В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ответ: Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов. Ситуативно-управленческие конфликтная ситуация.

Критерии оценки:

- **«зачтено»** - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

- **«не зачтено»** - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)

- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации
	зачет
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	18
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	36
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	8
Кол-во баллов за правильный ответ	4
Всего баллов	32
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	4
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	32
Всего тестовых заданий	30
Итого баллов	100
Мин. количество баллов для аттестации	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачёта независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачётные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий (если промежуточная аттестация проводится в форме зачета). Деканатом факультета может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме зачёта – оценками «зачтено», «не зачтено».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа. По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

Составитель: Скрыбина О.А.

Зав. кафедрой, доцент, к.п.н. И.В. Новгородцева