

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.11.2023 15:28:12
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee92711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Конфликтология *(наименование дисциплины)*

Направление подготовки
13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
(код и наименование)

Направленность (профиль)
(наименование)

Электрический транспорт

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1 Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *Зачет с оценкой, очная форма обучения, 3 семестр.*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов
	УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр _)
УК-3: : Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся знает: понятие команда, виды конфликтов и способы поведения в конфликтной ситуации.	Вопросы(№1-5)
	Обучающийся умеет: анализировать объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах.	Кейса «Решение конфликтной ситуации»
	Обучающийся владеет: Способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Ролевая игра «Мостик».

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр _)
УК-3: : Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает :основы возникновения, предупреждения и регулирования различных видов конфликтов для достижения поставленной цели.	Вопросы(№6-10)
	Обучающийся умеет: определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов.	Психологическая игра «Воздушный шар».
	Обучающийся владеет: приемами повышения эффективности общения, правилами бесконфликтного поведения.	Решение кейса

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<i>Образовательный результат</i>
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведение и мнения её членов	<i>Обучающийся знает:</i> понятие команда, виды конфликтов и способы поведения в конфликтной ситуации.
<p>1. Инцидент в конфликтологии – это:</p> <ol style="list-style-type: none">а) формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие;б) истинная причина возникновения непримиримых противоречий;в) отрицательное восприятие чьего-либо превосходства или успехов. <p>2. Как называется стиль поведения в конфликтной ситуации, при котором стороны стремятся к одностороннему выигрышу, к победе?</p> <ol style="list-style-type: none">а) компромисса;б) конкуренции и соперничества;в) сотрудничества;г) уклонения. <p>3. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:</p> <ol style="list-style-type: none">а) конфликтными отношениями;б) конфликтной ситуацией;в) инцидентом;г) спором. <p>4. Команда – это:</p> <ol style="list-style-type: none">а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;в) группа сотрудников, имеющих общие интересы <p>5. 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?</p> <ol style="list-style-type: none">а) межличностному бурному и быстротекущему;б) межличностному, конструктивному;в) межличностному, экономическому;г) острому и длительному;д) деструктивному.	

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<i>Образовательный результат</i>
УК-3.2 Вырабатывает командную	<i>Обучающийся знает:</i> основы возникновения, предупреждения и

стратегию для достижения поставленной цели	регулирования различных видов конфликтов для достижения поставленной цели.
<p>6. Как называется стиль поведения в конфликтной ситуации, при котором стороны стремятся к одностороннему выигрышу, к победе?</p> <p>а) компромисса; б) конкуренции и соперничества; в) сотрудничества; г) уклонения.</p> <p>7. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:</p> <p>а) должностные обязанности; б) кодекс чести; в) корпоративная культура; г) правила внутреннего распорядка.</p> <p>8. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, подразумевающая принятие точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени:</p> <p>а) приспособление; б) компромисс; в) сотрудничество; г) избегание.</p> <p>9. Конструктивное разрешение конфликта не зависит от:</p> <p>а). адекватности его восприятия; б). открытости общения; в). атмосферы сотрудничества; г). использования силы.</p> <p>10. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:</p> <p>а) убеждением; б) манипуляцией; в) гипнозом.</p>	

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся умеет: анализировать объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах.
<p>1. Тема (проблема) Кейса «Решение конфликтной ситуации»</p> <p>2. Дидактическая цель кейса: анализировать и оценивать варианты решений в конфликтной ситуации</p> <p>2. Концепция: кейс выполняется при изучении альтернативных точек зрения на решение конфликтной ситуации:</p> <p>Екатерина является государственной служащей, стаж работы около 20 лет, состоит в браке, двое детей. На работе объявили конкурс с целью выявления кандидата на более высокий пост. Екатерина решила попробовать свои силы, поскольку считает имеющийся опыт работы и полученные навыки хорошим подспорьем для получения этой должности.</p> <p>Однако вместе с ней еще одна коллега, работающая с ней в одном отделе, подала документы с заявкой на участие в этом конкурсе. В результате прохождения конкурсных испытаний Екатерина все-таки была признана наиболее подходящей кандидатурой, при этом ее коллегу делегировали в другой кабинет, а к Екатерине в напарники посадили нового сотрудника. Затем последовали многочисленные истерики второй стороны (проигравшей конкурс), клевета на Екатерину начальству и даже неллицеприятные пожелания в адрес ее семьи (нездоровье детей, потерю мужа и</p>	

распада семьи). Екатерина не поддается на едкие замечания коллеги и продолжает исполнять свои служебные обязанности, однако ее тревожит нездоровый психологический климат в коллективе, есть желание разрядить обстановку и наладить отношения с коллегой.

Аудиторные занятия проводятся в интерактивной форме.

Студенты делятся на 2 группы. Каждая поддерживает одну из позиций. Необходимо собрать как можно больше аргументов и фактов в поддержку «своей» позиции, проверить их на достоверность.

3. Роли: представители различных точек зрения.

4. Ожидаемый результат: выполнение деловой (ролевой) игры обеспечивает частичное формирование компетенций УК-3

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся умеет: определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов.

Психологическая игра «Воздушный шар».

Инструкция:

Прошу всех сесть в большой круг и внимательно выслушать информацию. Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. Вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном и до земли 500 – 550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондоле воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось.

Через 5 минут шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре гондолы для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в гондоле шара:

№	Наименование	
1	Канат	50 м
2	Аптечка с медикаментами	5 кг
3	Компас гидравлический	6 кг
4	Консервы мясные и рыбные	20 кг
5	Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг
6	Винтовка с оптическим прицелом и запас патронов	25 кг
7	Конфеты разные	20 кг
8	Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
9	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
10	Палатка 10- местная	20 кг
11	Баллон с кислородом	50 кг
12	Комплект географических карт	25 кг
13	Канистра с питьевой водой	20 л
14	Транзисторный радиоприемник	3 кг
15	Лодка резиновая надувная	25 кг

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета, рассудив примерно так: «На первое место я поставлю комплект карт, поскольку он совсем не нужен, на второе – баллон с кислородом, на третье – конфеты и т.д.».

При определении значимости предметов и вещей, т.е. очередности, с какой вы будете от них избавляться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, т.е. все конфеты, а не половина. Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в центр (в круг) и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

1. Высказать свое мнение может любой член экипажа.
2. Количество высказываний одного человека не ограничивается.
3. Решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения.
4. Если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать иной выход.
5. Решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро вы будете принимать решения. Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы

выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным и это может замедлить падение шара. Я желаю вам успешной работы. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом!

Рекомендации ведущему.

Следует очень подробно объяснить участникам все правила и описать ситуацию, в которой оказался экипаж. При этом можно проявить собственную фантазию, исходя из особенностей состава группы. Нужно ответить на все вопросы, но не подсказывать выход из создавшегося положения. Его должны найти сами учащиеся. Во время работы вы не вмешиваетесь в процесс обсуждения и не отвечаете на вопросы участников. Вы только следите за выполнением правил, особенно за голосованием.

Время на игру - 20 - 25 минут. Но можно и увеличить время, если группа очень вяло включается в обсуждение, особенно на начальном этапе. Можно сократить время до 17 - 18 мин. если она сразу очень активно включилась в работу. Если группа сумела принять все 15 решений при 100%-ном голосовании, должны поздравить участников и попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации.

Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то вы объявляете, что экипаж разбился, и просите подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания можно и на следующем занятии, дав возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению.

Психологический комментарий:

Ход и результаты игры служат хорошим материалом для групповых дискуссий, дает прекрасную возможность демонстрации того, что мы не всегда умеем продуктивно общаться. Моделируемые игровые обстоятельства сталкивают жизненные интересы учащихся, а правила игры ставят их перед необходимостью искать цивилизованные пути выхода из данной критической ситуации. Борьба за жизнь часто оборачивается тем, что многие теряют контроль над собой, забывают о том, что нужно слушать и слышать друг друга. Начинают преобладать эмоции, которые захлестывают и логику. Это выражается в повышенных интонациях, в выпадах против отдельных членов группы. Кто-то не выдерживает такого разговора и просто отключается от обсуждения, безразлично наблюдая за тем, что происходит.

Все это необходимо зафиксировать и обсудить во время игры, так как обретенный опыт помогает членам группы увидеть все новые и новые ошибки.

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<i>Образовательный результат</i>
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведение и мнения её членов	<i>Обучающийся владеет:</i> Способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Ролевая игра «Мостик».

Цель: разрешение модели конфликтной ситуации.

Инструкция: Группа разбивается на 2 подгруппы и становится на противоположных сторонах мостика. «Вы идете навстречу друг другу по очень узкому мостику около 3-х метров, перекинутому над водой. В центре мостика вы встретились, и вам надо разойтись. Мостик — это линия. Кто поставит ногу за ее пределы — упадет в воду. Постарайтесь разойтись на мостике так, чтобы не упасть». Пары участников подбираются случайным образом. При большом количестве участников может одновременно функционировать 2—3 «мостика».

Упражнение проходит более эмоционально, если используется не просто полоска на ровном полу, а небольшое возвышение (например, для этой цели хорошо подходит перевернутая гимнастическая скамейка). Если же такой возможности нет, следует выбрать или провести на полу прямую полоску (это может быть полоса на линолеуме, продольная рейка в паркете и т. п.) длиной не менее 3 метров, находящуюся на расстоянии не менее 1 м от ближайшей стены и предметов мебели. Лучше, если она будет иметь ширину 5—10 см но можно обойтись и простой линией.

Обсуждение: Какие чувства участники испытывали при выполнении данного упражнения? Что помогало, а что мешало успешно выполнить его? Чем упавшие «в воду пары отличались от успешно преодолевших трудную ситуацию? Целесообразно подвести участников к пониманию того, что в выигрыше, оказывались не те, кто стремились пройти сами, а те, кто, прежде всего стремились помочь партнеру.

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<i>Образовательный результат</i>
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	<i>Обучающийся владеет:</i> приемами повышения эффективности общения, правилами бесконфликтного поведения.
<p>КЕЙС (решение ситуации).</p> <p>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 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 за беседой.</p> <p>Вопро: Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.</p> <p>Подойти к беседующим, 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 комнате отдыха. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами.</p> <p>Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.</p>	

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – обучающийся рассматривает ситуацию на основе целостного подхода и причинно-следственных связей. Эффективно распознает ключевые проблемы и определяет возможные причины их возникновения.

«Хорошо/зачтено» – обучающийся демонстрирует высокую потребность в достижении успеха. Определяет главную цель и подцели, но не умеет расставлять приоритеты.

«Удовлетворительно/зачтено» – обучающийся находит связи между данными, но не способен обобщать разнородную информацию и на её основе предлагать решения поставленных задач.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – обучающийся не может установить для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели.

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок (дополнительно – при устном ответе – не допустил нарушений языковых норм и правил речевого этикета).

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.