

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Конфликтология
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Учебный план 39.03.02_2026_1216.plx
39.03.02 Социальная работа
Социально-психологическая работа с населением

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачет 7
аудиторные занятия	22	
самостоятельная работа	76,6	
часов на контроль	8,85	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
Неделя	17 3/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	14	14	14	14
Консультации (для студента)	0,4	0,4	0,4	0,4
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,15	0,15
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	22	22	22	22
Контактная работа	22,55	22,55	22,55	22,55
Сам. работа	76,6	76,6	76,6	76,6
Часы на контроль	8,85	8,85	8,85	8,85
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.пс.н., доцент, доцент, Таскина Ирина Анатольевна

Рабочая программа дисциплины

Конфликтология

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 76)

составлена на основании учебного плана:

39.03.02 Социальная работа

утвержденного учёным советом вуза от 29.01.2026 протокол № 2.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 09.04.2026 протокол № 8

Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2029-2030 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2029 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели: формирование конфликтологической компетентности будущего специалиста по социальной работе как составляющей общей профессиональной компетентности на основе освоения теоретических основ конфликтологии в социальной работе, формирование представлений о методах предупреждения и разрешения конфликтов в работе с клиентами и коллегами.
1.2	Задачи: 1. Сформировать представление о конфликте как форме социального взаимодействия, преодолеть негативное отношение к конфликту. 2. Овладеть понятийным аппаратом конфликтологии. 3. Сформировать представление о специфике социальных конфликтов, их причинах, их возможностях управления конфликтным взаимодействием. 4. Освоить диагностические умения для определения уровней конфликтности, стрессовости, стратегии поведения в конфликте. 5. Сформировать навыки эффективного взаимодействия, конструктивного разрешения конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Философия	
2.1.2	Психология социальной работы	
2.1.3	Деловое общение	
2.1.4	Профессиональная этика	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Практикум по решению профессиональных задач	
2.2.2	Технологическая	
2.2.3	Этнопсихология	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде****ИД-3.УК-3: Знает основные принципы и механизмы социального взаимодействия и условия эффективной работы в команде.**

знает способы эффективной коммуникации в группе или команде
 умеет использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения
 владеет практическими навыками социального взаимодействия

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА И ЕГО РАЗВИТИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ						
1.1	Возникновение конфликтологических идей, становление конфликтологии. План: 1. Объект и предмет конфликтологии. 2. Этапы становления конфликтологии. 3. Основные концепции конфликта. 4. Место конфликтологии в системе наук. Методы конфликтологии. /Лек/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	

1.2	Возникновение конфликтологических идей, становление конфликтологии. 1. Понятие межличностного конфликта. 2. История становления конфликтологии. 3. Специфика конфликтологии в системе социальной работы. 4. Отрасли отечественной конфликтологии. /Пр/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
1.3	Возникновение конфликтологических идей, становление конфликтологии. 1. Сделайте обзор литературы по дисциплине и составьте список не менее чем из 10 источников 2. Составить таблицу базовых понятий конфликтологии. 3. Прочитайте в книге Д. Майерса «Социальная психология» раздел «Конфликт» и ответьте на вопросы: Основные этапы развития конфликтологии. Как проблема конфликта изучается в психологии? Что включает в себя понятие конфликта и что такое социальный конфликт? Назовите границы конфликта. В чем заключается сущность конфликта и каковы объект и предмет конфликтологии? Чем отличаются житейские знания о конфликте от научных знаний? Для чего необходимы психологические знания о конфликте? 4. Напишите несколько пословиц, несущих психологическое содержание. Обсудите психологическое знание, скрытое в пословицах. 5. Темы рефератов Специфика конфликтологии в социальной работе в советский период (1917-1990гг.) Специфика конфликтологии в социальной работе в период (1991-2000гг.) Специфика конфликтологии в социальной работе в период (2001-2019гг.) /Ср/	7	12		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
1.4	Социальная природа конфликта, его особенности. План: 1. Значение социальной напряженности и конфликта в социальной работе. 2. Социальные коммуникация и конфликты. 3. Личностные причины конфликтов. 4. Культурные и возрастные факторы конфликта. /Лек/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	

1.5	Социальная природа конфликта, его особенности. 1. Предмет и объект конфликта. 2. Условия протекания конфликта. 3. Структурная модель конфликта. 4. Фазы и стадии развития конфликта. 5. Понятие конфликтной ситуации. Исходы конфликтного взаимодействия. 6. Конфликтные ситуации с пациентами различных психологических акцентуаций. 7. Определение стиля конфликтного поведения и его виды (уклонение от конфликта, односторонняя уступка (приспособление), сотрудничество, борьба, соперничество, конкуренция, компромисс, консенсус). /Пр/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
1.6	Социальная природа конфликта, его особенности. 1. Составьте обобщённую схему причин конфликтов. 2. Изучить причины исторических конфликтов (подготовить примеры). 3. Провести анализ причин конфликтов в современном обществе (СМИ, социальные сети). /Ср/	7	12		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 2. СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В КОНТЕКСТЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ						
2.1	Психологические особенности поведения личности в конфликте. План: 1. Структура конфликта. 2. Источники конфликта. 3. Субъекты конфликта (конфликтующие стороны). 4. Объект и предмет конфликта. 5. Процесс конфликта. 6. Динамика конфликта и модели его развития. 7. Объективное противоречие и его обострение. 8. Инцидент и конфликтная ситуация. 9. Реакция субъектов на конфликт: деструктивный и конструктивный пути развития конфликтов. /Лек/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	

2.2	Психологические особенности поведения личности в конфликте. 1. Понятие конфликтной ситуации. 2. Типы искажений образа конфликтной ситуации ее участниками. 3. Конфликтные ситуации с пациентами различных психологических акцентуаций. 4. Типичные конфликтные ситуации в социальной работе. /Пр/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	2	Дискуссия
2.3	Психологические особенности поведения личности в конфликте. 1. Определите психологические типы личности и их проявление в конфликтном взаимодействии в социальной работе. 2. Дайте определение следующим понятиям: - гармоничный характер - дисгармоничный характер - акцентуированный характер. 3. Определите наименование стиля поведения в конфликтной ситуации: - единогласное голосование в пользу принятия документа. - уступки обоим супругам при определении места отдыха. - внешнее согласие подчиненного выполнять требования начальства без внутреннего согласия. 4. Подберите 2-3 примера конфликтов различного типа и выделите их основные структурные компоненты. 5.Подготовьте доклад «Конструктивные и деструктивные конфликты в истории человечества». 6. Оцените роль конфликтов в своей жизни, жизни Вашей семьи. Проанализируйте 2–3 реальных конфликта из собственного опыта, особенности своего поведения в конфликтной ситуации. 7.Сделайте подборку психологических тестов на оценку уровня своей тревожности и внутренней конфликтности. 8. Разработайте аутотренинг или социально-психологический тренинг (по выбору) с последующим обсуждением в группе по проблемам внутригруппового конфликта. /Ср/	7	10		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	

2.4	Типология конфликтов в социальной работе. 1. Типология конфликтов по общественно-политическим признакам. 2. Типология конфликтов по социально-экономическим признакам: Конфликты потребностей. Конфликты интересов. 3. Типология конфликтов по морально-психологическим признакам: Конфликт ценностей. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. /Пр/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	2	Кейсы
-----	--	---	---	--	-------------------------------	---	-------

2.5	Типология конфликтов в социальной работе. 1. Опишите причины и последствия внутриличностного конфликта. 2. Дайте определение групповому конфликту: личность-группа, группа-группа. 3. Выделите условия предупреждения конфликтов ценностей. 4. Подготовьте презентацию по одной из выбранных, на ваше усмотрения тем: 1) Конфликтогенные психологические особенности раннего развития детей в домах ребенка 2) Конфликтогенные психологические особенности социальных сирот-дошкольников и младших школьников 3) Конфликтогенные психологические особенности подростков оставшихся без попечения родителей 4) Конфликтогенная специфика характера детей до подросткового возраста 5) Конфликтогенная специфика характера детей младшего подросткового возраста 6) Конфликтогенная специфика характера детей среднего подросткового возраста 7) Конфликтогенная специфика характера детей старшего подросткового возраста 8) Конфликтогенные особенности подростковых групповых реакций. 9) Конфликтогенная социально-психологическая специфика мест лишения свободы 10) Характеристика конфликтогенной социальной стратификации в местах лишения свободы 11) Психогенные факторы конфликтного поведения осужденных 12) Психологические защиты и формы конфликтного поведения осужденных 13) Психологические особенности безработного как стрессогенный фактор конфликтного взаимодействия. 14) Мотивационная структура безработного как конфликтогенный фактор. /Ср/	7	10		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 3. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ						

3.1	Модели управления развитием конфликтов в социальной работе. План: 1. Управление конфликтом. 2. Конструктивные и деструктивные последствия конфликта. 3. Урегулирование и разрешение конфликта. 4. Подходы к управлению развитием конфликтов. 5. Медиация (посредничество): процесс и стадии. 6. Разновидности ролей посредника 7. Особенности деятельности посредника и основы эффективного посредничества. 8. Первоначальный контакт с конфликтующими сторонами и выбор стратегии медиации. 9. Отношения между посредником и субъектами конфликта и влияние их на принятие решения. 10. Методы сбора данных о конфликте: интервью, анализ конфликта и создание плана медиации. /Лек/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
3.2	Модели управления развитием конфликтов в социальной работе. 1. Административные способы урегулирования и разрешения конфликтов. 2. Структурные способы урегулирования и разрешения конфликтов. 3. Нормативно-правовые способы урегулирования и разрешения конфликтов. 4. Социально-психологические принципы урегулирования и разрешения конфликтов. 5. Социальное партнерство как форма сотрудничества при разрешении конфликтов /Пр/	7	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	2	Кейсы

3.3	Модели управления развитием конфликтов в социальной работе. 1. Перечислите важнейшие технологии регулирования конфликта. 2. Перечислите принципы управления конфликтами. 3. Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту. 4. Прочитайте в книге Р.С. Немова Психология Ч.1 раздел «Роль общения в психическом развитии человека». Ответе на следующие вопросы: • В чем заключается необходимость общения для психического развития человека? • Какова роль различных видов общения в интеллектуальном развитии человека? • Каким образом общение влияет на становление личности? 5. Составьте схему «Объективные условия предупреждения конфликтов». 6. Раскройте основные способы и приёмы воздействия на партнёра по общению, его отношение к предконфликтной ситуации и поведение в ней. 7. Проведите сравнительный анализ 3-х парадигм воздействия на конфликт: управления, урегулирования и разрешения. Приведите различные точки зрения на эту проблему. 8. Составьте алгоритм деятельности по урегулированию конфликта. 9. Составьте схему «Пути завершения конфликта». 10. Ответьте на вопросы? Каковы роли: испытательного срока в процессах урегулирования и разрешения конфликтов; оценки трудовой деятельности в процессах урегулирования и разрешения конфликтов; метода движения кадров в процессах урегулирования и разрешения конфликтов; организационного развития предприятия в процессах урегулирования и разрешения конфликтов; нормативно-правовых способов в процессах урегулирования и разрешения конфликтов? /Ср/	7	16		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
-----	--	---	----	--	-------------------------------	---	--

3.4	Методики разрешения конфликтов в процессе социальной работы/ 1. Разрешение конфликтов в социальной работе: актуальные проблемы, дискуссии и тенденции. 2. Ведение переговоров. 3. Сферы разрешения конфликтов социальными работниками. 4. Использование руководителем различных стилей управления 5. Роль личного примера руководителя в управлении конфликтом 6. Руководитель как субъект конфликта 7. Руководитель как посредник конфликта /Пр/	7	4		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	2	Деловая игра
3.5	Методики разрешения конфликтов в процессе социальной работы. 1. Понаблюдайте как люди объясняют свои поступки и поступки других. Опишите в лабораторной работе пример каузальной атрибуции, который вы наблюдали. 2. Выявите в своих практиках общения проявление стереотипов восприятия и опишите это явление в лабораторной работе. 3. Прочитайте в книге Д. Майерс «Социальная психология» раздел «Интерпритация других». 4. Определите признаки эффективности управления конфликтами руководителем при применении разных стилей: Уклонение от конфликта; Односторонняя уступка. Компромисс. Сотрудничество. Конфронтация, соперничество. 5. Разработайте рекомендации по предупреждению: а) супружеских конфликтов; б) конфликтов между руководителем и подчиненными; в) конфликтов между «различными поколениями». /Ср/	7	16,6		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 4. Консультации						
4.1	Консультация по дисциплине /Конс/	7	0,4	ИД-3.УК-3		0	
	Раздел 5. Промежуточная аттестация (зачёт)						
5.1	Подготовка к зачёту /Зачёт/	7	8,85	ИД-3.УК-3		0	
5.2	Контактная работа /КСРАтт/	7	0,15	ИД-3.УК-3		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины Конфликтология.

2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, ситуационных задач и промежуточной аттестации в форме вопросов к зачету

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Примерные тесты входного контроля:

1. Впервые термин «философия» употребил...

- А) ...Сократ
- Б) ...Пифагор
- В) ...Геродот

2. Выберите верное определение термина «философия».

- А) наука о всеобщих законах развития природы, общества и мышления.
- Б) форма общественного сознания.
- В) учение об общих принципах бытия и познания, об отношении человека и мира.

3. Онтология – это...

- А) ...учение о познании.
- Б) ...учение о духовном развитии.
- В) ...учение о бытии.

4. Какое понятие описывает способность социального работника сопереживать, не теряя профессиональной объективности?

- А) Эмпатия
- Б) Симпатия
- В) Апатия
- Г) Антипатия

5. Какой метод часто используется в социальной работе для оценки потребностей клиента?

- А) Метод триангуляции
- Б) Метод случайных выборок
- В) Кейс-менеджмент

Г) Нейролингвистическое программирование

6. Что из перечисленного НЕ является целью психологической поддержки в социальной работе?

- А) Повышение самооценки клиента
- Б) Улучшение физического здоровья клиента
- В) Помощь в принятии важных жизненных решений
- Г) Усиление зависимости клиента от социальных служб

7. Этика как наука существует:

- А) более 20 веков;
- Б) более 10 веков;
- В) с конца 18 века;
- Г) с IV века до нашей эры.

8. Мораль — это:

- А) общепринятые в рамках социальной общности (группы) правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации;
- Б) форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе;
- В) общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению;
- Г) правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности.

9. Социальные нормы — это:

- А) общепринятые в рамках социальной общности (группы) правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации;
- Б) форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе;
- В) общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению;
- Г) правила поведения людей при совершении обрядов и форм деятельности.

10. Кто ввел в научный словарь термин «социология»?

- А) И. Кант
- Б) О. Конт
- В) И. Кон

Критерии оценки:

Оценка "зачтено" (повышенный уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы в диапазоне 85-100 %, тем самым показав знание теоретических основ дисциплин, и дает обоснование оценки различным теоретическим положениям; Оценка "зачтено" (базовый уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 76-84% вопросов теста, тем самым показав неплохое знание основ дисциплин, допускает единичные ошибки, анализирует различные теоретические положения;

Оценка "зачтено" (пороговый уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 61-75% вопросов теста, если студент демонстрирует разрозненные знания, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим

положениям;

Оценка "незачтено" выставляется студенту, если он дал правильные ответы менее чем на 61% вопросов теста, если студент не может правильно ответить на поставленные вопросы, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ 1:

1. Предконфликтная ситуация – это:

А) нарастание социальной напряженности между оппонентами – потенциальными участниками конфликта из-за возникших противоречий;

Б) использование угрозы как способа воздействия на оппонента при проведении переговоров;

В) действие, которое направлено против кого-либо другого.

2. Тест. Стимулирование конфликта предполагает:

А) целенаправленные действия субъекта управления, направленные на возникновение конструктивного конфликта;

Б) умышленный срыв рабочего процесса в виде отказа или ненадлежащего исполнения своих обязанностей;

В) настойчивую борьбу за свои интересы, противоречащие другим.

3. Предупреждение конфликта представляет собой:

А) действия управленца по недопущению и нейтрализации факторов возникновения конфликта;

Б) наказание противодействующих оппонентов за участие в конфликте;

В) мирное урегулирование возникших противоречий до начала открытого конфликта.

4. К этапам конфликта относятся:

А) предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период;

Б) возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта;

В) инцидент, эскалация, примирение.

5. Компромисс невозможен в конфликте:

А) ценностей;

Б) интересов;

В) ресурсов.

6. Предметом конфликтологии являются:

А) закономерности появления и развития конфликтных противоречий, динамика и направления развития конфликтных ситуаций, способы и методы профилактики, решения и управления конфликтами;

Б) причины возникновения конфликтов в разных социальных сферах и способы их разрешения;

В) предпосылки зарождения противоречий в различных социальных слоях общества, их профилактика и разрешение мирным путем.

7. Конфликтология как наука возникла, выделившись из наук:

А) социологии и психологии;

Б) философии и политологии;

В) педагогики и культурологии.

8. Инцидент в конфликтологии – это:

А) формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие;

Б) истинная причина возникновения непримиримых противоречий;

В) отрицательное восприятие чьего-либо превосходства или успехов.

9. Объектом конфликтологии является:

А) социальный конфликт как специфический вид социального взаимодействия субъектов;

Б) межличностные конфликты сослуживцев в процессе трудовой деятельности;

В) политические противоречия на разных уровнях власти, включая международные конфликты.

10. Основоположником американской конфликтологии считается:

А) Л. Козер;

Б) К. Боулдинг;

В) Э. Берн.

Критерии оценки:

Оценка "зачтено" (повышенный уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы в диапазоне 85-100 %, тем самым показав знание теоретических основ дисциплин, и дает обоснование оценки различным теоретическим положениям;

Оценка "зачтено" (базовый уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 76-84% вопросов теста, тем самым показав неплохое знание основ дисциплин, допускает единичные ошибки, анализирует различные теоретические положения;

Оценка "зачтено" (пороговый уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 61-75% вопросов теста, если студент демонстрирует разрозненные знания, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям;

Оценка "незачтено" выставляется студенту, если он дал правильные ответы менее чем на 61% вопросов теста, если студент не может правильно ответить на поставленные вопросы, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям.

Ситуационные задания для текущего контроля 2:

Case № 1. Новоиспеченный молодой руководитель П. пригласил к себе на должность нижестоящего руководителя специалиста В., которого знал в течение четырех лет по прежней совместной работе на инженерных должностях и о котором у него сложилось мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике. Однако их новая совместная деятельность довольно быстро привела к взаимной неприязни, скрывать которую становилось все труднее. Наконец, при очередном изменении уровня заработной платы П. устанавливает В. оклад более низкий, чем его коллегам, равным по должности. При этом ничем не мотивирует свое решение. В. обратился к вышестоящему руководству с жалобой, обвиняя П. в самоуправстве и необъективности.

Case № 2. Во время работы в организации у молодой сотрудницы Елены сложились хорошие отношения с коллективом. Штат организации — 10 человек. Директор — женщина 59 лет, очень нервная и постоянно устраивающая скандалы. Через полгода работы Елена решает пойти учиться, сдает все экзамены, но у нее возникают проблемы с оплатой обучения. Тогда она узнает, что одна из сотрудниц попросила у директора деньги в долг на отпуск и получила их незамедлительно с договоренностью выплачивать их из своей зарплаты. Елена тоже решает попросить денег в долг. Директор пошла навстречу сотруднице при таких же условиях. Когда Елена начинает учиться, она все равно приходит на работу в свободное время. Через некоторый срок директор звонит сотруднице и отчитывает ее за то, что та не проводит должное время на работе. Елена оправдывается, что находится в учебном отпуске, а директор говорит, что ничего про отпуск не знает и не собирается следовать Трудовому кодексу РФ. Разговор происходит на повышенных тонах. По окончании отпуска Елена не получает заработную плату (она идет в счет погашения долга). Затем директор понижает ей зарплату на основании «плохого поведения» сотрудницы. Через несколько дней Елена подает заявление на увольнение, директор безуспешно пытается ее остановить.

Case № 3. Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу корректности замечаний спорящие во мнениях разошлись: обиженная настаивала, что коллега ее унижает, на что та ответила: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!»

Критерии

Оценка

Требование не
выполнено

Требование выполнено

Не зачтено

Зачтено

Аргументированность позиции, основанная на знании материала

0

1

Умении логически мыслить, делать выводы

0

1

Учёт возрастных психологических особенностей детского коллектива

0

2 балла

Владение категориальным аппаратом

0

1

Максимальный балл: 5 баллов

Контрольные тесты и задания

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Ситуация 1. Распределение задач в проектной команде

В студенческой проектной группе из 5 человек при распределении задач два участника (Анна и Сергей) претендуют на роль лидера и на выполнение самых интересных и престижных задач. Остальные члены команды чувствуют себя неуверенно и не вмешиваются в спор. Работа над проектом стоит на месте.

Решение:

Провести общее собрание команды с четкой повесткой: «Распределение ролей и задач в проекте».

Использовать метод консенсуса: предложить каждому участнику назвать свои сильные стороны и желаемые задачи.

Распределить роли на основе компетенций: например, Анна — координатор коммуникации с заказчиком, Сергей — технический эксперт.

Назначить четкие сроки выполнения задач и точки контроля.

Закрепить договоренности письменно (в чате команды или таблице задач).

Результат: конфликт снимается за счёт рационального распределения ролей, каждый участник получает значимую задачу, команда начинает работать слаженно.

Ситуация 2. Конфликт из-за разных подходов к работе

В рабочей команде два специалиста (Марина и Дмитрий) по-разному видят подход к решению задачи: Марина настаивает на тщательном анализе данных перед принятием решения, Дмитрий предлагает действовать быстро, опираясь на интуицию.

Организовать встречу с участием обоих сотрудников и руководителя.

Применить технику «активного слушания»: каждый из участников кратко излагает свою позицию, а второй пересказывает её своими словами.

Найти компромисс: например, выделить 1–2 дня на экспресс-анализ данных, а затем принять решение.

Установить правило: в будущих проектах заранее согласовывать методологию работы.

Поощрять обмен опытом: Марина может научить коллег методам анализа, Дмитрий — быстрому принятию решений в условиях неопределённости.

Результат: сотрудники понимают ценность разных подходов, конфликт трансформируется в продуктивное сотрудничество.

Ситуация 3. Скрытый конфликт в коллективе

В отделе продаж несколько сотрудников недовольны тем, что их коллега (Игорь) получает больше бонусов за счёт неформальных отношений с руководителем. Они не говорят об этом открыто, но саботируют совместные задачи и распространяют слухи.

Решение:

Провести анонимный опрос сотрудников о системе мотивации и атмосфере в коллективе.

Организовать открытую встречу с командой, где руководитель честно объяснит критерии начисления бонусов.

Пересмотреть систему мотивации: сделать её прозрачной (например, ввести чёткие KPI для всех).

Провести индивидуальные беседы с недовольными сотрудниками, чтобы выявить их ожидания.

Включить Игоря в наставничество: поручить ему помочь коллегам улучшить результаты.

Результат: прозрачность системы снижает напряжённость, сотрудники фокусируются на достижении целей, а не на конфликтах.

Ситуация 4. Конфликт поколений в команде

Описание: Молодой специалист (Алексей) предлагает внедрить новый софт для автоматизации отчётности, но старший сотрудник (Виктор) категорически против: он считает, что «старые методы надёжнее». Спор переходит на личности, атмосфера в отделе ухудшается.

Решение:

Устроить презентацию нового инструмента с участием Алексея и IT-специалиста.

Провести пилотное тестирование: выбрать 1–2 задачи, где новый софт будет использоваться параллельно со старым методом.

Организовать обучение для всех сотрудников, уделив особое внимание старшему поколению.

Поощрить Виктора за опыт: попросить его оценить результаты пилотного проекта и дать рекомендации.

Внедрить гибридный подход: часть отчётов делать по-новому, часть — по старой схеме (на переходный период).

Результат: конфликт разрешается через эксперимент и взаимное уважение, команда осваивает новые технологии без стресса.

Ситуация 5. Конфликт ролей в стартапе

Описание: В стартапе два сооснователя (Елена и Максим) не могут договориться, кто отвечает за стратегию, а кто — за операционную деятельность. Из-за этого решения дублируются или не принимаются вовсе, команда теряет мотивацию.

Решение:

Провести стратегическую сессию с привлечением бизнес-тренера или ментора.

Чётко разделить зоны ответственности: например, Елена — стратегия и привлечение инвестиций, Максим — управление командой и процессы.

Закрепить роли документально (в уставе или соглашении партнёров).

Ввести регулярные встречи для синхронизации (раз в 2 недели), где обсуждаются только стратегические вопросы.

Разработать систему KPI для каждого сооснователя, чтобы оценить вклад в развитие стартапа.

Результат: роли распределены, процессы налажены, команда получает чёткие указания и начинает работать продуктивно.

Критерии оценки:

Оценка "зачтено" (повышенный уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы в диапазоне 85-100 %, тем самым показав знание теоретических основ дисциплин, и дает обоснование оценки различным теоретическим положениям;
Оценка "зачтено" (базовый уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 76-84% вопросов теста, тем самым показав неплохое знание основ дисциплин, допускает единичные ошибки, анализирует различные теоретические положения;

Оценка "зачтено" (пороговый уровень) выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 61-75% вопросов теста, если студент демонстрирует разрозненные знания, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям;

Оценка "незачтено" выставляется студенту, если он дал правильные ответы менее чем на 61% вопросов теста, если студент не может правильно ответить на поставленные вопросы, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям.

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

1. Современная конфликтология как интегративная и междисциплинарная наука.
2. Место и роль конфликтологии в системе гуманитарных знаний, взаимосвязь и взаимодействие с другими гуманитарными науками.
3. Функции конфликтологии.

4. Роль конфликтологии в развитии современного российского общества.
5. Учение о противоположностях мыслителей Древнего Востока, Древней Греции и Древнего Рима.
6. Мыслители средневековой Европы о характере войн и конфронтаций.
7. Н. Макиавелли о природе социальных конфликтов.
8. Проблема конфликта у мыслителей эпохи Возрождения.
9. Идеи философов Нового Времени о движущих силах и мотивации конфликта.
10. Социал-дарвинизм (Г. Спенсер и др.).
11. Марксистская теория конфликта.
12. Функциональная теория конфликта (Г. Зиммель).
13. Теории политических конфликтов (В. Парето, Г. Моска, Ж. Сорель, Ф. Оппенгеймер и др.).
14. Теория «позитивно-функционального конфликта» (Л. Козер).
15. Общая теория конфликта (К. Боулдинг).
16. Структурный функционализм и теория социального действия (Т. Парсонс)
17. «Конфликтная модель общества» (Р. Дарендорф).
18. Теории политической стабильности (Дж. Блондел, Д. Истон, С. Липсет, Д. Сандерс и др.).
19. Этнополитические теории (М. Гектер, Т. Нейрн, Дж. Ротшильд и др.).
20. История отечественной конфликтологии.
21. Многообразие методологических принципов исследования конфликтов.
22. Универсальная понятийная схема описания конфликта. Этапы анализа конфликтов.
23. Аналитическая схема исследования социальных конфликтов.
24. Социологические методы исследования конфликтов на макро- и микроуровнях.
25. Ситуационный метод исследования социальных конфликтов.
26. Применение методов психологии в исследовании конфликтов.
27. Конфликт как универсальный атрибут человеческого существования.
28. Уровни проявления и типология конфликтов. Основные виды классификации конфликтов.
29. Причины возникновения конфликтов.
30. Структура конфликта.
31. Динамика конфликтов. Основные этапы в развитии конфликта. Эскалация конфликта.
32. Функции конфликтов.
33. Прогнозирование и профилактика конфликтов.
34. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
35. Компетентная и взвешенная оценка результатов деятельности как условия недопущения конфликтов.
36. Возможные исходы конфликтной ситуации.
37. Принципы конструктивного разрешения конфликта.
38. Основные стратегии разрешения конфликтов.
39. Урегулирование конфликтных ситуаций: проблема посредничества в конфликте.
40. Причины и динамика внутриличностных конфликтов.

Критерии оценки письменных работ студентов (в баллах)

Максимальная оценка — 10 баллов.

1. Соответствие работы теме и заданию (до 2 баллов)

2 балла: работа полностью соответствует теме и заданию, чётко отвечает на поставленный вопрос.

1 балл: тема раскрыта частично, есть отклонения от задания.

0 баллов: работа не соответствует теме или заданию.

2. Актуальность и значимость темы (до 1 балла)

1 балл: тема актуальна, обоснована её значимость для дисциплины/практики, приведены примеры реальной применимости.

0,5 балла: актуальность обозначена, но недостаточно аргументирована.

0 баллов: актуальность не раскрыта.

3. Глубина раскрытия темы (до 2 баллов)

2 балла: тема раскрыта полно и глубоко, проанализированы разные аспекты проблемы, использованы теоретические концепции.

1 балл: раскрытие темы поверхностное, анализ ограничен, не все аспекты рассмотрены.

0 баллов: тема не раскрыта, изложение сводится к пересказу источников.

4. Аргументация и использование источников (до 2 баллов)

2 балла: тезисы подкреплены убедительными аргументами, использованы актуальные научные источники (монографии, статьи), корректно оформлены ссылки.

1 балл: аргументация есть, но недостаточно убедительна; использованы не все релевантные источники; есть недочёты в оформлении ссылок.

0 баллов: аргументация отсутствует или не связана с темой; источники не использованы либо использованы некорректно (плагиат).

5. Логика и структура изложения (до 1 балла)

1 балл: работа имеет чёткую структуру (введение, основная часть, заключение), изложение логично, выводы следуют из содержания.

0,5 балла: структура в целом соблюдена, но есть нарушения логики или недостаточная связь между частями.

0 баллов: отсутствует деление на разделы, нет логичного раскрытия темы, выводы не вытекают из основной части.

6. Самостоятельность и оригинальность мышления (до 1 балла)

1 балл: продемонстрирована собственная позиция, предложены оригинальные идеи или нестандартные подходы к решению проблемы.

0,5 балла: собственная позиция обозначена, но слабо аргументирована; идеи не полностью оригинальны.

0 баллов: работа представляет собой пересказ чужих идей без самостоятельной интерпретации.

7. Язык и стиль изложения (до 0,5 балла)

0,5 балла: язык соответствует академическому стилю, изложение грамотное, без упрощённых формулировок.

0,25 балла: есть отдельные стилистические или речевые ошибки, не затрудняющие понимание.

0 баллов: примитивный язык изложения, многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста.

8. Оформление работы (до 0,5 балла)

0,5 балла: полностью соблюдены требования к оформлению (шрифт, интервал, поля, абзацы, нумерация, заголовки, список литературы).

0,25 балла: допущены незначительные отклонения от требований к оформлению.

0 баллов: грубые нарушения требований к оформлению, затрудняющие чтение и проверку работы.

Шкала итоговой оценки:

9–10 баллов — «отлично/зачтено»: все требования выполнены на высоком уровне, работа демонстрирует глубокое понимание темы и самостоятельность мышления.

7–8 баллов — «хорошо/зачтено»: работа в целом соответствует требованиям, но есть отдельные недочёты в аргументации, структуре или оформлении.

4–6 баллов — «удовлетворительно/зачтено»: тема раскрыта частично, есть существенные недостатки в логике, аргументации или оформлении.

0–3 балла — «неудовлетворительно»/незачтено: работа не соответствует основным требованиям, тема не раскрыта или допущены грубые ошибки.

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Конфликтология как комплексная научная дисциплина.
2. Предмет, объект и субъекты конфликтологии.
3. Специализированные методы исследования конфликтного взаимодействия.
4. Предпосылки возникновения и развития конфликтологии.
5. Конфликт в системе социальных процессов: основные черты и условия возникновения.
6. Типология конфликтов: основная классификация и виды.
7. Основные структурные элементы конфликта, их характеристика.
8. Конфликт: причины и функции.
9. Динамика конфликта как процесс изменений.
10. Внутриличностный конфликт: причины и последствия.
11. Ролевой конфликт – распространенная форма внутриличностного конфликта.
12. Межличностный конфликт: понятие, причины, структура, элементы и формы.
13. Семейные конфликты, их специфика и особенности.
14. Специфика педагогических конфликтов, типология и причины.
15. Внутригрупповой конфликт: понятие, причины, виды и типы.
16. Особенности межгрупповых конфликтов.
17. Формы завершения конфликта, их характеристика.
18. Разрешение конфликта как многоступенчатый процесс.
19. Стратегии выхода из конфликта.
20. Конструктивное и деструктивное разрешение конфликтов.
21. Разрешение конфликтов без посредника.
22. Участие третьей стороны в разрешении конфликтов.
23. Управление конфликтами как совокупность нескольких видов деятельности.
24. Содержание, основные этапы, методы управления конфликтами.
25. Толерантность как средство повышения эффективности общения.
26. Влияние установок толерантного сознания на реагирование в конфликте.
27. Технологии управления конфликтами.
28. Формы проявления и способы разрешения внутриличностного конфликта.
29. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов.
30. Технологии рационального поведения в конфликте.
31. Специфика конфликтологии в системе социальной работы.
32. Конфликтогенная специфика особенностей характера безработных.
33. Конфликтогенная специфика особенностей характера пожилых людей.
34. Конфликтогенная специфика особенностей характерологических особенностей подростков в условиях социальной изоляции.
35. Роль руководителей в системе социальной работы в управлении конфликтами.

Критерии итоговой оценки по дисциплине (зачет)

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если: он знает основные определения, последователен в изложении материала, демонстрирует базовые знания дисциплины, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении

практических заданий.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если: он не знает основных определений, непоследователен и сбивчив в изложении материала, не обладает определенной системой знаний по дисциплине, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Афанасьева Е.А.	Основы конфликтологии: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2014	https://www.iprbookshop.ru/19276.html
Л1.2	Светлов В. А.	Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2014	https://www.iprbookshop.ru/20716.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Алексеев О. А.	Конфликтология и управление: теоретические основы, аналитическая модель, практическое значение: учебное пособие	Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012	https://www.iprbookshop.ru/33852.html
Л2.2	Цой Л. Н.	Практическая конфликтология. Книга первая	Москва: Глобус, 2001	https://www.iprbookshop.ru/8169.html
Л2.3	Медовикова Е. А.	Основы психологии педагогического конфликта: учебное пособие	Кемерово: КемГУ, 2020	https://e.lanbook.com/book/172672

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	MS Office
6.3.1.2	MS WINDOWS
6.3.1.3	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ
6.3.1.4	Яндекс.Браузер
6.3.1.5	РЕД ОС
6.3.1.6	LibreOffice
6.3.1.7	NVDA

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks
6.3.2.3	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань»
6.3.2.4	Межвузовская электронная библиотека

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

	деловая игра	
	кейс-метод	

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
210 А1	Лаборатория социальной работы. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор SMART V30

212 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры
211 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор SMART V25, ноутбук, кресло-мешок Алова, музыкальный центр Samsung MX-F730DB, Пузырьковая колонна «Стандарт в-1500мм, д – 100 мм. Подсветка мультиколор», Телевизор LG 32LB628U=(3D), Чемодан психолога. Диагностический комплект «Семаго», ящик-песочница (набор для экспериментирования с песком), настольные психологические игры, набор метафорических ассоциативных карт
301 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска с проектором, компьютер, ученическая доска, презентационная трибуна, подключение к интернету, микрофон, усилительные колонки
102 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места для обучающихся (по количеству обучающихся). Проектор, экран настенно-потолочный рулонный, ноутбук, ученическая доска, презентационная трибуна

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по проведению деловой игры

Деловая игра - средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Существует много названий и разновидностей деловых игр, которые могут отличаться методикой проведения и поставленными целями: дидактические и управленческие игры, ролевые игры, проблемно-ориентированные, организационно - деятельностные игры и др.

Деловая игра позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников как с помощью специальных методов работы (например, методом «Мозгового штурма»), так и с помощью модеративной работы психологов-игротехников, обеспечивающих продуктивное общение.

Структура деловой (ролевой) игры

1. Концепция игры.

2. Роли:

- Модератор.
- Учитель, дававший урок.
- Сподвижник учителя.
- Новатор.
- Консерватор.
- Конформист.
- Критик.

3. Ожидаемый(е) результат(ы)

Критерии оценки:

1. Содержательная оценка деловой игры: Оценка актуальности темы игры Соответствие хода игры заданным целям Соответствие выработанных в ходе игры решений профессиональным реалиям
2. Оценка работы ведущего деловой игры: Умение организовать групповой процесс Умение мотивировать студентов на активное участие в игре Четкость инструкций участникам игры Владение информацией по теме деловой игры
3. Уровень умений и навыков: Умение конструктивно вести беседу Умение убеждать Умение формулировать собственную

позицию Умение разрешать конфликт Умение слушать Умение видеть причинно-следственные связи Умение вставать на позицию другого человека Навыки бесконфликтного общения Навыки работы в группе Навык принятия обратной связи.

4. Способности: Чувство юмора Творческий подход к решению проблем Эмпатия Чувство меры.

5. Личностные качества: Толерантность Эмоциональная устойчивость Доброжелательность Тактичность Лабильность/Мобильность Терпимость

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

а) готовясь к тестированию, проработайте информационный материал по дисциплине.

Проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

б) четко выясните все условия тестирования заранее. Вы должны знать, сколько тестов Вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.

в) приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выберите правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;

г) в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.

д) если Вы встретили чрезвычайно трудный для Вас вопрос, не тратьте много времени на него.

Переходите к другим тестам. Вернитесь к трудному вопросу в конце.

е) обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Тестирование - позволяет оценить знание фактического материала, умение логически мыслить, способность к рефлексии и творчески подходить к решению поставленной задачи.

При проверке знаний, умений, качества овладения компетенциями используются две группы тестов:

а) тесты специальных способностей и достижений (задания с несколькими вариантами выбора).

в) тесты со свободными ответами (предполагают элементы творчества и личностного самовыражения, проявляют сверх нормативные знания и умения обучающихся).

Критерии оценки:

- «отлично», 84-100%, повышенный уровень;

- «хорошо», 66-83%, пороговый уровень;

- «удовлетворительно», 50-65%, пороговый уровень;

- «неудовлетворительно», менее 50%, уровень не сформирован

Методические указания по выполнению тестовых заданий

Тесты и вопросники давно используются в учебном процессе и являются эффективным средством обучения. Тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал.

Предлагаемые тестовые задания разработаны в соответствии с Рабочей программой по дисциплине, что позволяет оценить знания студентов по всему курсу дисциплины. Тесты могут использоваться:

– студентами при подготовке к экзамену в форме самопроверки знаний;

– преподавателями для проверки знаний, в качестве проверки остаточных знаний студентов, изучивших данную дисциплину.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов. То есть при их выполнении не следует пользоваться учебниками и иной литературой. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу. Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является лишь один из вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного ответа. На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, а также от сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки:

- «отлично», 84-100%, повышенный уровень;

- «хорошо», 66-83%, пороговый уровень;

- «удовлетворительно», 50-65%, пороговый уровень;

- «неудовлетворительно», менее 50%, уровень не сформирован.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

На зачете определяется качество и объем усвоенных знаний, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения. Он может проводиться в устной или письменной формах. Форму проведения определяет кафедра.

Подготовка к зачету – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех. Залогом успешной сдачи зачета является систематическая работа над учебной дисциплиной в течение семестра. Подготовку желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины.

Целесообразно поэтапное освоение материала, выполнение различных заданий по мере изучения соответствующих содержательных разделов дисциплины.

Если, готовясь к зачету, вы испытываете затруднения, обращайтесь за советом к преподавателю, тем более что при систематической подготовке у вас есть такая возможность.

Готовясь к зачету, лучше всего сочетать повторение теоретических вопросов с выполнением практических заданий.

Требования к знаниям определены федеральным государственным образовательным стандартом и рабочей программой

дисциплины.

Цель зачета - проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации, дефиниций и категорий права. Оценке подлежат правильность и грамотность речи студента, а также его достижения в течение семестра.

Дополнительной целью зачета является формирование у студентов таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, принципиальность, самостоятельность. Таким образом, проверяется сложившаяся у студента система знаний по дисциплине, что играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению им фундаментальной и профессиональной подготовки.

При подготовке к зачету важно правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть на качественно высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Во время подготовки к зачету студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении основных тем курса в течение семестра. Это позволяет им уяснить логическую структуру дисциплины, объединить отдельные темы единую систему, увидеть перспективы ее развития.

Самостоятельная работа по подготовке к зачету во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет, так, чтобы за предоставленный для подготовки срок он смог равномерно распределить приблизительно равное количество вопросов для ежедневного изучения (повторения). Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить усвоение материала.

Критерии оценки ответа на зачете:

«зачтено» - студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов расчетов или экспериментов

«незачтено», уровень не сформирован - при ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Методические рекомендации по применению кейс- метода

1. Понятие и цели кейс- метода

Кейс- метод (case study) — это метод активного проблемно- ситуационного обучения, основанный на решении конкретных задач- ситуаций (кейсов).

Цели применения:

развитие аналитического мышления;
формирование навыков принятия решений;
обучение работе в команде;
развитие коммуникативных навыков;
применение теоретических знаний на практике;
формирование умения аргументировать свою позицию.

2. Требования к кейсам

Кейс должен:

иметь проблемный характер — содержать реальную проблему или противоречие;
быть актуальным — отражать современные реалии и профессиональные вызовы;
содержать достаточное количество информации для анализа, но не избыточное;
быть доступным для понимания целевой аудиторией;
провоцировать дискуссию и разные подходы к решению;
иметь неоднозначное решение (не предполагать единственно верного ответа);
включать релевантные данные — факты, цифры, цитаты, документы и т. д.

3. Структура кейса

Рекомендуемая структура:

Титульный лист: название, автор, дата, дисциплина.

Введение: описание контекста, действующих лиц, времени и места событий.

Основная часть:

описание ситуации и проблемы;
факты, статистика, документы;
мнения участников;
противоречия и сложности.

Заключительная часть: текущая ситуация, требующая решения.

Вопросы и задания для анализа (открытые, стимулирующие размышления).

Приложения (при необходимости): таблицы, графики, фото, ссылки.

4. Алгоритм работы с кейсом

Этап 1. Подготовка кейса преподавателем:

определение учебных целей;
подбор реальной или смоделированной ситуации;
сбор и структурирование информации;
формулировка вопросов и заданий;
подготовка методических рекомендаций.

Этап 2. Знакомство студентов с кейсом:

выдача материалов (текст, мультимедиа, ссылки);

постановка задачи и сроков выполнения;

разъяснение критериев оценки.

Этап 3. Анализ кейса студентами:

индивидуальное изучение материалов;

выделение ключевой проблемы и её причин;

поиск скрытых факторов и взаимосвязей;

анализ позиций участников ситуации.

Этап 4. Групповое обсуждение:

распределение ролей в команде (модератор, аналитик, спикер и др.);

мозговой штурм — генерация идей и решений;

оценка альтернатив, выявление плюсов и минусов;

выбор оптимального решения или плана действий.

Этап 5. Презентация результатов:

подготовка отчёта или презентации;

выступление команды (5–10 мин);

ответы на вопросы аудитории и преподавателя.

Этап 6. Рефлексия и обратная связь:

обсуждение итогов: что получилось, что нет;

разбор ошибок и удачных решений;

фиксация ключевых выводов и уроков;

оценка работы студентов.

5. Организация групповой работы

Рекомендации:

оптимальный размер группы — 4–6 человек;

распределение ролей:

модератор — организует обсуждение;

аналитик — систематизирует информацию;

критик — проверяет аргументы;

спикер — представляет итоги;

секретарь — фиксирует идеи.

установление правил взаимодействия: уважение, активное слушание, запрет на критику личности;

контроль тайминга на каждом этапе.

6. Формы представления результатов

устный доклад с презентацией;

письменный отчёт (анализ + рекомендации);

ролевая игра — разыгрывание ситуации;

инфографика или схема решения;

видеоразбор кейса;

дискуссия с оппонентами.

7. Критерии оценки работы с кейсом (максимум 10 баллов)

Критерий Оценка (баллы)

Глубина анализа проблемы 0–2

Обоснованность решения 0–2

Использование теоретических концепций 0–1

Качество аргументации и логики 0–1

Работа в команде (вклад, взаимодействие) 0–1

Чёткость и структурированность презентации 0–1

Ответы на вопросы (аргументированность) 0–1

Оригинальность подхода и креативность 0–1

Шкала итоговой оценки:

9–10 баллов — «отлично»: глубокий анализ, убедительное решение, слаженная работа команды.

7–8 баллов — «хорошо»: решение обосновано, но есть недочёты в аргументации или презентации.

4–6 баллов — «удовлетворительно»: поверхностный анализ, слабая аргументация, нарушения в командной работе.

0–3 балла — «неудовлетворительно»: задача не решена, отсутствует логика, пассивность в группе.

8. Источники для создания кейсов

реальные ситуации из профессиональной практики;

публикации в СМИ и научных журналах;

отчёты компаний и организаций;

художественные и документальные фильмы;

интервью экспертов;

базы данных кейсов (Гарвардская школа, INSEAD и др.).

9. Типичные ошибки при работе с кейсами

подмена анализа пересказом ситуации;

игнорирование части данных или условий задачи;

опора на эмоции вместо логики и фактов;

отсутствие связи между выводами и исходными данными;

слабая аргументация решений;

несоблюдение регламента выступления.

