

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО ИргУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказом и.о. ректора  
от «17» июня 2022 г. № 77

**ФТД.02 Конфликтология**

**рабочая программа дисциплины**

Специальность/направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Специализация/профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – Магистр

Форма и срок обучения – заочная форма 2 года 5 месяцев

Кафедра-разработчик программы – Философия и социально-гуманитарные науки

Общая трудоемкость в з.е. – 2  
Часов по учебному плану (УП) – 72

Формы промежуточной аттестации  
заочная форма обучения:  
зачет 2 курс

**Заочная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Курс	2	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*</b>	8	<b>8</b>
– лекции	4	<b>4</b>
– практические (семинарские)	4	<b>4</b>
– лабораторные		
<b>Самостоятельная работа</b>	60	<b>60</b>
<b>Зачет</b>	4	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИргУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИргУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 958.

Программу составил(и):  
к.и.н., доцент, доцент, В.В. Третьяков

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Философия и социально-гуманитарные науки», протокол от «17» июня 2022 г. № 11

Зав. кафедрой, к.филол.н., доцент

О.Н. Касаткина

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

С.А. Халетская

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся теоретического мышления;
2	изучение основных способов управления, предупреждения и разрешения конфликтов в сфере межкультурного взаимодействия
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	сформировать у обучающихся навыки системного подхода к феномену конфликта, его структуре, динамике и оценке функциональных последствий;
2	освоить основные способы анализа межкультурных конфликтов и приемы их разрешения

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
Блок/часть ОПОП	ФТД. Факультативные дисциплины
<b>2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины</b>	
1	Б1.О.05 Межкультурная коммуникация
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	Знать: объект, предмет и функции конфликтологии; причины и условия возникновения межкультурных конфликтов и их типологию
		Уметь: оценивать межкультурные взаимодействия и возникающие здесь конфликтные ситуации; анализировать процессы протекания межкультурного конфликта
		Владеть: навыками выяснения конфликтной ситуации в общественной и производственной жизни
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Знать: основные структурные модели социальных конфликтов и способы разрешения межкультурных конфликтов; принципы медиации; правила проведения переговоров в условиях конфликта культур
Уметь: интерпретировать поступки субъектов конфликтного взаимодействия; использовать научную и методическую литературу при анализе конфликтных ситуаций и поиске путей сглаживания межкультурных противоречий		
Владеть: приемами разрешения межкультурных конфликтов; способностью осуществлять практические мероприятия по управлению конфликтами в организации		

<b>4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>							
Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Курс	Заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
			Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Конфликтология как область знания.</b>						
1.1	Становление конфликтологии	2/уст.				2	УК-5.1 УК-5.2
1.2	Вводный семинар. Цели и задачи курса конфликтологии	2/уст.				2	УК-5.1 УК-5.2
1.3	Социальный конфликт: сущность, причины, типология	2/уст.	2			4	УК-5.1 УК-5.2
1.4	Современные подходы к исследованию конфликта	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Типы и формы конфликтного взаимодействия.</b>						

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Курс	Заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
			Часы					
			Лек	Пр	Лаб	СР		
2.1	Общая теория конфликта	2/уст.	2			4	УК-5.1 УК-5.2	
2.2	Поведение человека в конфликтной ситуации	2/уст.		2		4	УК-5.1 УК-5.2	
2.3	Внутриличностный конфликт	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
2.4	Анализ и моделирование конфликта	2/уст.		2		4	УК-5.1 УК-5.2	
2.5	Межличностные и внутригрупповые конфликты	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
2.6	Конфликт и стресс	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
2.7	Конфликт в организации	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
2.8	Межгрупповой конфликт	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
<b>3.0</b>	<b>Раздел 3. Управление конфликтом.</b>							
3.1	Предупреждение и разрешение конфликта	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
3.2	Конфликт в сфере труда и производства	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
3.3	Управление социальным конфликтом	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
3.4	Основы урегулирования конфликтов	2/уст.				4	УК-5.1 УК-5.2	
	Форма промежуточной аттестации – зачет	2/зимняя	4					УК-5.1 УК-5.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		4	4		60		

#### 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

#### 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 6.1 Учебная литература

##### 6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.1.1	Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник - 2-е изд., перераб. и доп. / Т. Н. Кильмашкина. Москва : Юнити-Дана, 2017. - 288с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684817">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684817</a> (дата обращения: 14.09.2022)	Онлайн
6.1.1.2	Ратников, В. П. Конфликтология : учебник - 3-е изд., перераб. и доп. / В. П. Ратников, И. К. Батулин, В. П. Голубь [и др.] ; ред. В. П. Ратников. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 543с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684816">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684816</a>	Онлайн

##### 6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн

6.1.2.1	Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов - 4-е изд. испр. и допС. М. Емельянов.. Москва : Юрайт, 2022. - 322с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/492369">https://urait.ru/bcode/492369</a> (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн
6.1.2.2	Кацаев, А. Е. Социальный конфликт : Опыт философско-социолог. анализа / А. Е. Кацаев ; ред. Н. С. Коноплев. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1998. - 367с.	43
6.1.2.3	Лукаш, Ю. А. Начальники и подчиненные. Кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. Москва : Флинта, 2017. - 101с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115081">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115081</a>	Онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Третьяков В.В. Методические указания по изучению дисциплины ФТД.02 Конфликтология по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль Стратегическое управление персоналом / В.В. Третьяков; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_3492_1527_2022_1_signed.pdf">https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_3492_1527_2022_1_signed.pdf</a>	Онлайн
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>		
6.2.1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» — <a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>	
6.2.2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a>	
6.2.4	Сайт ИСИ РАН, публикации журналов "Социологические исследования" и др. <a href="http://www.isras.ru/socis.html">http://www.isras.ru/socis.html</a>	
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>		
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение <a href="http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/">http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/</a>	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение <a href="https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/">https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/</a>	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>		
6.4.1	Не предусмотрены	

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Д-619 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, (ноутбук переносной)
3	Учебная аудитория Д-617 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы;

– учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507;  
– помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины</p>
Лабораторная работа	<p>Основной целью лабораторных работ является теоретическое обоснование, наглядное и/или экспериментальное подтверждение и/или проверка существенных теоретических положений (законов, закономерностей) анализ существующих методик и методов их реализации и т.д. Они занимают преимущественное место при изучении дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.</p> <p>Исходя из цели, содержанием лабораторных работ могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экспериментальная проверка формул, методик расчета;</li> <li>- проведение натурных измерений свойств, рабочих параметров, режимов работы при помощи лабораторного оборудования и/или стендов и макетов;</li> <li>- ознакомление, анализ и теоретические выкладки по устройству, принципу действия и способам обслуживания аппаратов, деталей машин, механизмов, процессов, протекающих в них при этом и т.д.;</li> <li>- наглядная графическая интерпретация чертежей, схем, объемных поверхностей и т.д., воспроизводимых с помощью специализированного программного обеспечения;</li> <li>- имитационное моделирование процессов, протекающих в сложных химических, физических, механических, электрических и пр. объектах;</li> <li>- наглядное представление о работе персонала конкретной организации или подразделения ОАО «РЖД» посредством моделирования штатных и внештатных ситуаций в виртуальных специализированных АРМ (автоматизированных рабочих мест);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- установление и подтверждение закономерностей (путем сравнения проведенного эксперимента и рассчитанных значений) и т.д.;</li> <li>- ознакомление с методиками проведения экспериментов, наглядным устройством стенд-макетов и пр.;</li> <li>- установление свойств веществ, их качественных и количественных характеристик;</li> <li>- анализ различных характеристик процессов, в том числе производственных и иных процессов;</li> <li>- расчет параметров различных явлений и процессов, смоделировать которые не возможно в реальных условиях (например, чрезвычайные ситуации и пр.);</li> <li>- наблюдение развития явлений, процессов и др.</li> </ul> <p>Допускается иное содержание лабораторных работ, если это будет способствовать реализации целей и задач дисциплины и формированию соответствующих компетенций.</p> <p>По характеру выполняемых лабораторных работ возможны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомительные работы, используемые для закрепления изученного теоретического материалы;</li> <li>- аналитические работы, используемые для получения новой информации на основе формализованных методов;</li> <li>- творческие работы, ориентированные на самостоятельный выбор подходов решения задач.</li> </ul> <p>Прежде, чем приступить к лабораторным занятиям, обучающимся необходимо повторить теоретический материал по теме работы. Каждая лабораторная работа оснащена методическими указаниями, разработанными преподавателями, ведущими дисциплину</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Конфликтология» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p>
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

# **Приложение № 1 к рабочей программе**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации**



## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Конфликтология» участвует в формировании компетенций:

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>2 курс, сессия установочная</b>				
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Конфликтология как область знания.</b>			
1.1	Текущий контроль	Становление конфликтологии	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
1.2	Текущий контроль	Вводный семинар. Цели и задачи курса конфликтологии	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
1.3	Текущий контроль	Социальный конфликт: сущность, причины, типология	УК-5.1 УК-5.2	Конспект (письменно) Контрольная работа (КР) (письменно)
1.4	Текущий контроль	Современные подходы к исследованию конфликта	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Типы и формы конфликтного взаимодействия.</b>			
2.1	Текущий контроль	Общая теория конфликта	УК-5.1 УК-5.2	Конспект (письменно) Контрольная работа (КР) (письменно)
2.2	Текущий контроль	Поведение человека в конфликтной ситуации	УК-5.1 УК-5.2	Коллоквиум (устно) Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.3	Текущий контроль	Внутриличностный конфликт	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.4	Текущий контроль	Анализ и моделирование конфликта	УК-5.1 УК-5.2	Коллоквиум (устно) Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.5	Текущий контроль	Межличностные и внутригрупповые конфликты	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.6	Текущий контроль	Конфликт и стресс	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.7	Текущий контроль	Конфликт в организации	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.8	Текущий контроль	Межгрупповой конфликт	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно)

				Тестирование (компьютерные технологии)
<b>3.0</b>	<b>Раздел 3. Управление конфликтом.</b>			
3.1	Текущий контроль	Предупреждение и разрешение конфликта	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3.2	Текущий контроль	Конфликт в сфере труда и производства	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3.3	Текущий контроль	Управление социальным конфликтом	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3.4	Текущий контроль	Основы урегулирования конфликтов	УК-5.1 УК-5.2	Контрольная работа (КР) (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
<b>2 курс, сессия зимняя</b>				
	Промежуточная аттестация	Зачет	УК-5.1 УК-5.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

#### Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство для проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по разделу дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы по

			разделам/темам дисциплины
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины
3	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы коллоквиумов по темам/разделам дисциплины
4	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
5	Конспект	Особый вид текста, в основе которого лежит аналитико-синтетическая переработка информации первоисточника (исходного текста). Цель этой деятельности — выявление, систематизация и обобщение (с возможной критической оценкой) наиболее ценной (для конспектирующего) информации. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы конспектов
6	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

### Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

### Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного	Высокий

	материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

#### Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

#### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

##### Контрольная работа

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

##### Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при

		видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

### Коллоквиум

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	«зачтено»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

### Доклад

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

## Конспект

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему полностью и ответил на все вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»		Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, с незначительными исправлениями
«удовлетворительно»		Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в не полном объеме с частичным соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект по теме не выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся не по заданной теме в не полном объеме без соблюдения необходимой последовательности. Обучающийся работал не самостоятельно; не раскрыл тему и не ответил на вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно

## Тестирование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

#### 3.1 Типовые контрольные задания для выполнения контрольных работ

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения контрольных работ.

#### Образец типового варианта контрольной работы «Становление конфликтологии»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Объект и предмет конфликтологии.

2. Классики конфликтологии.
3. Соотношении конфликтологии с социологией и психологией.

Образец типового варианта контрольной работы  
«Вводный семинар. Цели и задачи курса конфликтологии»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина.
2. Научный статус конфликтологии.

Образец типового варианта контрольной работы  
«Социальный конфликт: сущность, причины, типология»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Конфликт как социальное явление
2. Сущность конфликта
3. Типология конфликтов

Образец типового варианта контрольной работы  
«Современные подходы к исследованию конфликта»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Теория Р. Дарендорфа
2. Л. Козер о конфликте
3. Российская конфликтология

Образец типового варианта контрольной работы  
«Общая теория конфликта»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Конфликт как процесс
2. Структура конфликта

Образец типового варианта контрольной работы  
«Поведение человека в конфликтной ситуации»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Человек в конфликтной ситуации
2. Конфликтогены: понятие и типология
3. Психология конфликта как область знания

Образец типового варианта контрольной работы  
«Внутриличностный конфликт»

1. Внутренний мир личности как среда конфликта
2. Причины внутриличностных конфликтов
3. Поведение личности в конфликте

Образец типового варианта контрольной работы



### «Анализ и моделирование конфликта»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Модели конфликтов
2. Анализ конфликтной ситуации на производстве (ситуация подбирается вами)
3. Характерные черты случайных конфликтов

#### Образец типового варианта контрольной работы «Межличностные и внутригрупповые конфликты»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Основные факторы межличностных конфликтов
2. Причины внутригрупповых конфликтов
3. Основные факторы групповой динамики

#### Образец типового варианта контрольной работы «Конфликт и стресс»

1. Конфликт и стресс
2. Стрессоустойчивость личности
3. Как бороться со стрессом?

#### Образец типового варианта контрольной работы «Конфликт в организации»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Структура социальной организации
2. Типы конфликтов в организации
3. Организационный конфликт: понятие и типология

#### Образец типового варианта контрольной работы «Межгрупповой конфликт»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Типология межгрупповых конфликтов
2. Культурные факторы межгрупповых конфликтов

#### Образец типового варианта контрольной работы «Предупреждение и разрешение конфликта»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Предупреждение конфликта в организации
2. Роль руководителя в разрешении конфликтов в организации

#### Образец типового варианта контрольной работы «Конфликт в сфере труда и производства»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Особенности трудового конфликта
2. Производственный конфликт: причины и типология

Образец типового варианта контрольной работы  
«Управление социальным конфликтом»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Основные подходы к понятию управления конфликтом
2. Модели управления конфликтом

Образец типового варианта контрольной работы  
«Основы урегулирования конфликтов»

Ознакомьтесь с материалами учебной и дополнительной литературы. Выполните на основании этих источников контрольную работу по одной из тем:

1. Основные способы разрешения конфликтов
2. Роль посредника в урегулировании конфликта
3. Переговоры как способ разрешения конфликта

### **3.2 Типовые контрольные задания для проведения коллоквиума**

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения коллоквиумов.

Образец типового варианта коллоквиума  
«Поведение человека в конфликтной ситуации»

1. Основные стратегии поведения людей в конфликте
2. Различие поведенческих образцов как фактор конфликта
3. Типология конфликтных личностей
4. Понятие ментальности и ее роль в возникновении конфликтных ситуаций
5. Стереотип как фактор возникновения конфликта
6. Конфликтогены
7. Конфликт и манипуляция

Образец типового варианта коллоквиума  
«Анализ и моделирование конфликта»

1. Конструктивная и деструктивная функции социального конфликта
2. Построение структурной модели конфликта
3. Разработка модели динамики конфликта
4. Основные этапы моделирования конфликта. Различие философской и научной модели конфликта
5. Социологическая интерпретация конфликта (работа в группах (2,3 и более) по журналу СИ: 5-летие, составляем карты-схемы, рисуем на доске, выделяем три главные группы конфликтов у социологов)
6. Программа конфликтологического исследования
7. Механизмы возникновения конфликтов и алгоритмы их решения
8. Анализ и оценка конфликтной ситуации

### **3.3 Типовые контрольные задания для написания конспекта**

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для написания конспектов.

Образец тем конспектов  
«Социальный конфликт: сущность, причины, типология»

1. Феномен социального конфликта
2. Причины социального конфликта
3. Типология конфликтов
4. Конфликт и культура

Образец тем конспектов  
«Общая теория конфликта»

1. Структура конфликта
2. Динамика конфликта
3. Моделирование конфликта

**3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования**

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Становление конфликтологии	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Вводный семинар. Цели и задачи курса конфликтологии	Умение	1– ОТЗ 1– ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Социальный конфликт: сущность, причины, типология	Знание	1– ОТЗ
		Умение	1– ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Современные подходы к исследованию конфликта	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Общая теория конфликта	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Поведение человека в конфликтной ситуации	Умение	1– ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/действие	1– ОТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Внутриличностный конфликт	Знание	1– ОТЗ
		Умение	1– ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Анализ и моделирование конфликта	Умение	1– ОТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/действие	1– ЗТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Межличностные и внутригрупповые конфликты	Знание	1– ОТЗ
		Умение	1– ЗТЗ
УК-5.1	Конфликт и стресс	Знание	1– ОТЗ

УК-5.2		Умение	1– 3ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Конфликт в организации	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Межгрупповой конфликт	Умение	1– ОТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/действие	1– 3ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Предупреждение и разрешение конфликта	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Конфликт в сфере труда и производства	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Управление социальным конфликтом	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
УК-5.1 УК-5.2	Основы урегулирования конфликтов	Знание	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Итого	40 – ОТЗ 40 – 3ТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Согласно К. Марксу, главной причиной борьбы классов в обществе является:

1. Природа человека;
2. Общественная собственность;
- 3. Господство частной собственности;**
4. Невежество правителей.

2. Объективно существующая или мыслимая проблема, служащая причиной разногласий между сторонами, обозначается понятием \_\_\_\_\_ конфликта (**предмет**).

3. Какие варианты финала конфликта соответствуют основному критерию его разрешенности?

1. Приостановка конфликта;
- 2. Деление объекта конфликта;**
3. Устранение одной или обеих сторон;

4. Победа одной из сторон;

5. **Согласие о правилах совместного использования объекта.**

4. Слова, действия (или бездействие), которые могут привести к конфликту обозначаются понятием \_\_\_\_\_ (**конфликтоген**)

5. Как правильно поступить, если вами пытаются манипулировать с помощью просьбы «войти в положение»?

1. Твердо дать понять, что на то, вы справитесь с проблемой самостоятельно;

2. Посочувствовать партнеру и заверить его в своей поддержке и помощи;

3. **Не брать на себя обязательств;**

4. Спросить о том, что именно затруднительно для партнера.

6. Спор между продавцом на базаре и покупателем начался из-за того, что они не сошлись в цене. Но затем они уже стали обвинять друг друга во всех смертных грехах и к тому же в него ввязались окружающие. Возникло противостояние двух лагерей кричащих и перебивающих друг друга людей, готовых в любой момент вступить в схватку за правое дело, отстаивая свои пристрастия и симпатии к тому или иному оппоненту. Стадию конфликта, описанную в этом фрагменте, обозначают словом \_\_\_\_\_ (**эскалация**).

7. Ученик 9 класса Петр рассказывает, что, когда он очень расстроен, то всегда говорит всем грубости. Злоба так охватывает его, что он хочет вылить ее на других. Из-за этого постоянно возникают ссоры и даже драки. Позже он об этом жалеет. Проявлением эмпатии к Сергею будет:

1. Ответить на грубость грубостью;

2. Выразить свою неприязнь к таким его проявлениям;

3. Перевести все в шутку;

4. **Сказать: «ты сейчас очень расстроен, я понимаю».**

8. Состояние внутренней структуры личности, выражающееся и в противоборстве противоположно направленных мотивов, целей, интересов и желаний личности при невозможности их одновременного удовлетворения, сопровождающееся отрицательными переживаниями и эмоциями, обозначают понятием \_\_\_\_\_ (**внутриличностный конфликт**).

9. Процесс, в котором нейтральная третья сторона помогает разрешить конфликт, способствуя выработке добровольного соглашения между конфликтующими сторонами, называется:

1. Профилактика конфликта;

2. **Медиация;**

3. Компромисс;

4. Конфронтация.

10.. Стратегия поведения в конфликте, которая ведет к эскалации конфликта независимо от другой позиции – это стратегия \_\_\_\_\_ (**соперничества**).

11. Признаком принципиальных переговоров является то, что:

1. Каждый из оппонентов доказывает преимущество своего плана в отличие от плана другого;

2. В процессе обсуждения задеваются чувства оппонентов;

3. Ни одна из сторон не хочет пойти на уступки;

4. **Выявляются подлинные интересы сторон.**

12. Процесс достижения соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных правил и норм поведения в конфликте, то есть

появления норм, правил, которыми намерены руководствоваться участники конфликта для его разрешения (удовлетворения своих потребностей), обозначают понятием \_\_\_\_\_ конфликта (**институализация**).

13. Трудовые конфликты по степени их проявления бывают:

1. **Открытые.**
2. Кратковременные.
3. **Закрытые.**
4. **Активные.**
5. **Пассивные**

14. «Неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу». Тип конфликтной личности, которой принадлежат данные характеристики, обозначают словом \_\_\_\_\_ (**бесконфликтная**).

15. В конфликтологии признано, что конфликт равен ситуации:

1. **Конфликтная ситуация + инцидент;**
2. Конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
3. Конфликтные отношения + инцидент.

16. Субъекта конфликта, оказывающего помощь оппоненту в овладении предметом конфликта, но лично на него не претендующий, это \_\_\_\_\_ (**представитель группы поддержки**).

17. Конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации – это \_\_\_\_\_ конфликты (**глобальные**).

18. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется:

1. Посредник;
2. Пособник;
3. **Подстрекатель;**
4. Организатор.

### **3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету**

(для оценки знаний)

1. Объект и предмет конфликтологии. Комплексный характер конфликтологии
2. Становление конфликтологии
3. Конфликтологическое знание в XX – XXI вв.
4. Марксистская концепция конфликта
5. Вклад Г. Зиммеля в развитие конфликтологии
6. Теория конфликта Р. Дарендорфа
7. Л. Козер о социальном конфликте
8. Методы изучения конфликта
9. Типология конфликтов
10. Причины и функции конфликтов
11. Структура конфликта
12. Динамика конфликта
13. Основные характеристики внутриличностного конфликта (признаки, условия протекания, варианты разрешения)
14. Роль стереотипов и социокультурных норм в возникновении конфликтов

15. Межличностный конфликт: причины и пути разрешения
16. Типология межличностных конфликтов
17. Стратегии поведения личности в конфликтной ситуации
18. Конфликт в социальной группе: причины и динамика
19. Внутригрупповой конфликт: классификация и способы разрешения
20. Политический конфликт: сущность и основные особенности
21. Межэтнический конфликт: причины, динамика, принципы урегулирования
22. Конфликт культур и способы его преодоления
23. Особенности экономических конфликтов
24. Профилактика конфликтов в организации
25. Семейные конфликты
26. Способы разрешения конфликтов
27. Переговоры как способ урегулирования конфликтов

### 3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Задание 1. Прочитайте текст и ответьте на вопросы:

Начальник участка спрашивает членов бригады: «Кто призывал к забастовке?»

Иванов выходит вперед: «Я. Дело в том, что этот болван – мастер Петров. в пятый раз за две недели отправил меня из бригады на замену. Он что-то против меня имеет, с меня достаточно! Почему я, член своей бригады и квалифицированный специалист, должен заниматься чужой работой?»

Позже начальник участка предъявляет претензии мастеру Петрову: «Почему ты все время придираешься к Иванову? Он говорит, что ты послал его на замену пять раз за две недели! Что происходит?»

Петров отвечает: «Я выбрал Иванова потому, что он лучше других. Я знаю, что могу доверять ему, и с ним дела в любой бригаде при отсутствии бригадира будут в порядке. Я посылаю его на замену, только когда в другой бригаде нет старшего, а в другом случае посылаю Сидорова или еще кого-нибудь. С этим гриппом много народу не работает. Я и не знал, что Иванов возражает. Мне казалось, ему даже нравится ответственность».

Какую роль в возникновении и развитии конфликта сыграло восприятие оппонентами друг друга? Что могли бы сделать оба оппонента для адекватного восприятия друг друга?

Задание 2. Прочитайте текст и ответьте на вопрос:

С. Кови

### СЕМЬ НАВЫКОВ ВЫСОКОЭФФЕКТИВНЫХ ЛЮДЕЙ (фрагмент из книги)

Несколько лет я работал с организацией, возглавляемой очень динамичным человеком. Он обладал чутьем на новые веяния. Он был личностью творческой, яркой, наделенной всяческими способностями и талантами — и всем это было очевидно. однако его стиль управления был крайне диктаторским. он относился к людям, как к марионеткам, у которых не может быть своего мнения. с подчиненными он разговаривал примерно так: «Пойдите туда...Принесите то...сделайте это...а теперь—вот это...Решать буду я!» в конечном счете он настроил против себя весь управленческий персонал. Люди собирались в коридорах и жаловались друг другу на своего босса. Они обсуждали сложившуюся ситуацию очень серьезно и аргументированно, с дельными предложениями, — так, словно пытались изменить положение дел. но они вели эти разговоры бесконечно, изо дня в день, перекладывая всю ответственность за происходящее с себя на своего президента и его слабые стороны.

— Вы не представляете, что он выкинул на этот раз, — говорил один. — на днях он явился ко мне в отдел. у меня уже все было подготовлено и спланировано, а он пришел и отдал прямо противоположное распоряжение. все, что я делал несколько месяцев, оказалось зачеркнуто. Прямо не представляю, как теперь с ним работать. Когда он, наконец, уйдет на пенсию?

— Ему пятьдесят девять, — отвечал другой. — сможешь, потерпеть еще годиков шесть?

— Ну, не знаю. По-моему, он из тех, кто никогда не уходит на пенсию.

Но один из руководителей был проактивным. Он руководствовался ценностями, а не чувствами. он был инициативен, разбирался в ситуации и предвидел развитие событий. он не был слеп к слабостям президента, но вместо того, чтобы их критиковать, не старался их компенсировать. он старался сглаживать недостатки авторитарного стиля президента, выступая буфером между ним и своими подчиненными. в то же время он опирался на сильные стороны президента — на его видение, талант, творческие способности. Этот работник сфокусировался на своем круге влияния. С ним тоже обращались, как с марионеткой. Однако он стал делать больше, чем от него ожидалось. он предвидел желания президента. он старался понять его скрытые заботы и, опираясь на это понимание, сопровождал традиционные доклады руководителю собственным анализом ситуации и соответствующими рекомендациями.

Однажды, пригласив меня для консультации по какому-то вопросу, президент сказал:

— Стивен, я просто поражен тем, что сделал этот человек! Он не просто представил мне данные, о которых я просил, он сопровождал их дополнительными сведениями, которые мне как раз были необходимы. Он даже представил свой анализ этой информации в контексте проблем, которые меня глубоко волнуют, а также перечень своих рекомендаций. Рекомендации соответствуют анализу, а анализ соответствует фактическим данным. замечательный работник! Какое счастье, что я теперь могу быть спокоен, по крайней мере, за этот участок нашей деятельности.

На очередном совещании указания типа «сделайте так» и «сделайте этак» получили все представители администрации... кроме одного. К этому человеку президент обратился с вопросом: «а что вы думаете по этому поводу?». То есть, его круг влияния расширился. Это вызвало некоторый переполох в организации. в административных коридорах реактивные умы принялись исторгать обвинения в адрес этого проактивного человека и обсуждать планы мести.

Суть реактивных людей заключается в уходе от ответственности. Гораздо безопаснее сказать: «я за это не отвечаю». Если я говорю: «я отвечаю за это», значит, у меня была возможность сказать, что я не отвечаю. Мне было бы весьма трудно признать, что, обладая возможностью выбирать собственную реакцию, я избрал такую, которая создала вокруг меня негативное, заговорщическое окружение, в особенности если многие годы я перекладывал с себя ответственность за результаты, оправдываясь чужими недостатками.

Поэтому эти реактивные люди сфокусировались на поиске дополнительной информации и свидетельств для обоснования того, почему они ни за что не отвечали. Но наш герой и в отношении этих людей вел себя проактивно. Мало-помалу расширялся и его круг влияния на сослуживцев. он продолжал расти до тех пор, пока в организации практически никто, включая президента, уже не мог предпринять ничего серьезного без участия или одобрения этого человека. Однако президент не воспринимал это как угрозу, поскольку сильные стороны его подчиненного дополняли его собственные сильные стороны и компенсировали слабые. Возник мощный тандем, команда.

Успех этого человека не был обусловлен обстоятельствами. Другие его коллеги были в той же ситуации, что и он. Разница заключается в том, что он выбрал свою реакцию на эти обстоятельства — он сфокусировался на своем круге влияния.

Некоторым кажется, что «проактивный» — это нахальный, агрессивный и бесчувственный человек; но это вовсе не так. Проактивные люди отнюдь не наглецы. они умны, руководствуются ценностями, разбираются в реальности и знают, что нужно делать.

Обратимся к Ганди. в то время, как в органах законодательной власти его обвиняли за то, что он не желал, как другие ораторы, действовать в круге забот и обличать британскую империю в порабощении индийского народа, сам Ганди на полях спокойно, неторопливо и незаметно расширял свой круг влияния среди сборщиков риса. Нарастающий поток поддержки, веры и преданности низов сопровождал Ганди в его походах по всей стране. Хотя у Ганди не было ни личного кабинета, ни политического поста, он постепенно, через



сострадание ближнему, личное мужество, воздержание и силу нравственной позиции — то есть через расширение своего круга влияния — поставил Англию на колени и разрушил ее политическое господство над трехсотмиллионным народом Индии.

Определите разные стили поведения персонажей в конфликте, представленные в отрывке: противоборство, уклонение, приспособление, компромисс, сотрудничество.

### 3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Прочитайте текст и ответьте на вопросы:

Е. Климова

#### МИТЯ И ЗЛОСТЬ

Во время начала занятия, когда дети усаживались в круг, я заглянула в свою тетрадь с записями и тут же услышала недовольные слова пятилетнего Мити: «Ну вот, опять достала свою книжку!» Митя смотрел на меня открыто и зло. Ведущий в детских группах часто является экраном для выражения детьми негативных чувств. так было и на этот раз.

Я: я вижу и чувствую, что ты недоволен. Можешь прояснить, что с тобой? (дети уже уселись и внимательно смотрят на нас).

Митя: меня все сейчас злит... внутри меня все дергается, выбивается наружу после английского. (Перед моим занятием в расписании стояло занятие английским языком). Мне не нравится, что я не могу с этим справиться...

Я: ты очень сильно разозлен. В тебе прямо кипит злость... и я вижу, что тебе с ней очень трудно справиться. Мы вместе можем разобраться с тем, что внутри тебя происходит. Что ты можешь с этим делать.

Митя: да! именно! — Мальчик быстро встает со стула.

Я: выйди, покажи свою злость, какая она.

Митя выходит на середину круга и начинает бить пол ногами, руки со сжатыми кулаками плотно прижаты к телу. Митя подходит к свободному стулу и «замахивается» на него ногой. Руки держит прижатыми к телу.

Я: ноги дерутся, хотят стул свернуть.

Митя: Это злость во мне кипит, вырывается наружу через ноги. (Продолжает активно двигать ногами).

Я: Руки твои...

Митя: я не могу отпустить свои руки. они сдерживают злость. я: а если отпустить... если отпущу, то они начнут все крушить вокруг, тут все полетит вверх тормашками.

Я (дубль Мити): я опасюсь, что злость совсем вырвется. тогда я не справлюсь...

Митя: да.

Я: ты готов сейчас поговорить, пообщаться со своей злостью? Я готова тебе помочь.

Митя: я хочу.

Я: отпусти руки, почувствуй, что с тобой происходит.

Митя отпускает руки и начинает ими размахивать в воздухе, при этом зубы его скрежещут.

Митя: ни-че-го не могу с собой по-де-лать. Она руководит...правит мной! (некоторое время активно «ругается» всем телом).

Я: кто бы мог из группы быть твоей злостью?

Митя выбирает Арсения. Я предлагаю Мите побыть своей злостью — какая она, как и что говорит, что делает с ним самим. Митя кладет Арсению, который пока исполняет роль самого Мити, руки на плечи, сильно давит книзу и говорит сильным властным голосом: « Я — твоя злость! Я очень сильная. Я правлю тобой! Я — твоя царица! Ты ничего не можешь делать сам, когда я есть. Я — главная!»

Я предлагаю поменяться местами — ролями, теперь Арсений будет злостью, а Митя самим собой. После сцены, в которой Арсений, давя и повелительно обращаясь с Митей,

перевоплощается в злость, я спрашиваю притихшего, прислушивающегося к себе Митю: «Что сейчас с тобой происходит, что ты сейчас чувствуешь?»

Митя: я чувствую... что голос доброго Мити становится маленьким и слабым. остается только злой Митя, который заодно со злостью!

Я: кто бы мог быть голосом доброго Мити? (он выбирает на эту роль Аню). Покажи Ане, что ей делать. Побудь Голосом доброго Мити... Где он? в Митином теле? Или рядом? Как он говорит? Какие слова?

Митя через некоторое время садится на корточки и произносит тихим страдающим голосом: «я такой слабый, я внизу совсем—за клапаном тапка на ноге у Мити. я умираю... у меня совсем мало сил... но этими силами я хочу бороться со злостью!» После обмена ролями и слов Голоса доброго Мити, которые в исполнении маленькой и худенькой, но очень серьезной и сосредоточенной Ани в ответ на действия и слова злости-Арсения звучат особенно трогательно, я опять — не торопясь, дав Мите побыть в себе — задаю вопрос: «Что с тобой сейчас?»

Митя: ...Это так.

Я сама чувствую состояние мальчика как замешательство и «обессиленность», но вместе с тем в его облике отчетливо проступает нарастающая решимость действовать. я задаю вопрос о том, что в нем сейчас происходит.

Митя: я чувствую, что во мне, как только раздается голос доброго Мити, Мите (мальчик показывает на грудь), который сейчас заодно со злостью, как-то не по себе, он все-таки хочет, чтобы голос доброго Мити звучал громко. (Митя решительно берет за руку Аню и поднимает ее с корточек). И вот я, Митя, уже не со злостью вместе, а с добрым Митей...

Произнеся эти слова, мальчик удивляется: «я удивился, как получилось! (берет за руку Аню — доброго Митю и встает напротив злости-Арсения). Теперь мы вдвоем против одной злости! Я чувствую себя сильнее!»

Я: Что ты делаешь дальше?

Митя застывает в нерешительности. Я решаю усилить роли, включив всю группу в действие, таким образом, представив сцену, столь важную для протагониста, более выпукло и утрированно, чтобы он сам мог найти из нее подходящий для него выход. Я предлагаю детям на их собственный выбор усилить голоса действующих лиц. Три девочки и один мальчик встают на сторону Мити и произносят по очереди обращенные к злости слова, постепенно сливающиеся в единый вызов: «Мы тебя победим! Добро побеждает зло! Мы красотой тебя ослабим!» Митя соглашается со словами: «я чувствую в себе силу справиться с тобой! я не хочу, чтобы ты меня совсем победила!» Арсений, исполняющий роль злости, выглядит совсем потерянным. я чувствую в представленной сцене царапающую меня неестественность, видимо, из-за слишком жесткого и правильного, интроецированного, содержания «добрых» высказываний. И, не желая скатиться в «педагогическую псевдо-драму», предлагаю самому Мите еще раз поменяться ролями и побыть злостью уже в «сейчасних» — изменившихся по сравнению с началом драмы—условиях. Митя сразу не соглашается, пытается уйти. Я продолжаю четкими инструкциями чуть продавливать его сопротивление, одновременно невербально поддерживая мальчика, положив ему руку на плечо: «Покажи, как злость реагирует на слова, какой она становится в ответ на эти голоса, как влияет сейчас на Митю». Митя встает на место злости. И тут же три мальчика из группы встают в шеренгу рядом с ним и с наслаждением и ехидством в голосе почти хором произносят слова из роли злости, теперь уже «о четырех Головах»: «я очень сильная! Попробуй только со мной справиться! У меня много разного оружия и разных приемов! Я тебе неподвластна!» Митя произносит эти слова с большой энергией. Идет спонтанный диалог между шеренгой из детей, олицетворяющих доброго Митю, и шеренгой злости. Я могу только оценить эти равные по числу участников силы как равные и по силе эмоций, и по аргументации. вывожу Митю из сцены, и он еще раз проживает это как наблюдатель (зеркало).

После «просмотра» спрашиваю: «как тебе это?» Митя: хочется уменьшить злость. я провоцирую: «Может, выбросить злость на помойку? или она все-таки может тебе каким-либо образом пригодиться?» Митя полон энергии: «я тут главный! я буду сам решать!»

Я: действуй.

Митя: Просто так «забросать цветами» не получается. нужно что-то другое...

Я не в первый и не в последний раз не перестаю удивляться и преклоняться перед детской мудростью и юмором. Мальчик сам прекрасно чувствовал — а «зеркало» только усилило его впечатление — всю неестественность, хотя и социально-желаемую, победы добра над злом, в данной ситуации, и лаконично обозвал ее метафорой «забросать цветами».

Я: Что или кто тебе мог бы сейчас помочь? Мы можем кого-то позвать.

Митя (мужественно): не надо. все на месте. сейчас...

Вдруг мальчик, один из самых активных участников-членов «лагеря злости» быстро и решительно переходит в «лагерь Мити» со словами: «я решил быть с вами!»

Митя, еще находясь вне сцены, произносит: «спросить у злости, как и чем она все-таки может быть мне полезна, когда появляется».

Я: Побудь своей злостью и ответь на этот вопрос!

Митя: я появляюсь, когда нападают. я защищаю тебя! Я есть в тебе! Митя встает на свое место. Происходит спонтанный диалог между ним и злостью. Постепенно хор угасает после моих знаков рукой. я обращаюсь к Мите, чувствуя, что процесс затягивается: «Что ты хочешь? скажи это злости».

Митя: я хочу, чтобы ты была сейчас маленькая. — Митя уверенной походкой подходит в «трехголовой злости» и усаживает ее на корточках. Злость сопротивляется, но все же садится. Один из мальчиков из роли злости говорит недовольно: «я сяду, но я, вообще, сильный!» Митя продолжает: «я чувствую в себе силы... и хочу управлять тобой. Чтобы не ты Мной, а я тобой управлял. Ты во мне есть. Но я —твой властелин, и вытаскиваю тебя, когда мне нужно защищаться! я тебя совсем не хочу выбрасывать и избавляться от тебя насовсем.

Я: куда, в какое место-часть тела ты помещаешь сейчас свою злость про запас, на случай защиты?

Митя: ты будешь находиться там, где раньше был Мой слабый Голос — внизу сбоку, в ступне. Я буду (топает ногой) сам вызывать тебя, когда ты мне понадобишься. Я перестаю сейчас тебе подчиняться!..

Я: Что-то еще тебе хочется сказать, сделать?

Митя: нет.

Заключительная «фотография» получилась сама по себе. Сам протагонист, увидев ее в «зеркале», был ею удовлетворен, что было ясно по выражению его лица и всего тела: Митя крепко стоит на ногах и так же крепко держит Аню — свой добрый Голос — за руку. Другие «добрые голоса» стоят позади Мити, поддерживая его. (Эта бессловесная связь рук, на мой взгляд, лучше слов выразила отношение Мити к одной из своих частей. Я не стала просить его ничего более по поводу их отношений произносить вслух). Злость сидит на корточках, вся собранная, упругая, ее готовность вскочить чувствуется в выражении лиц мальчишек и их позах, злость прикасается своими руками к Митиной ноге.

Я: Почувствуй себя, свою силу, маленькую полезную злость, постой здесь.... Скажи сам, когда мы можем закончить.

Митя, спустя несколько мгновений, обводит всех взглядом и удовлетворенно произносит: «да». После проведения деролинга, дети делятся своими впечатлениями о своей работе. Они рассказывают, каково им было находиться в роли, кого и когда хотелось защитить, когда и с кем хотелось подраться и поругаться, или подальше отодвинуться. Дети вспоминают о своих случаях из жизни, когда злость руководила ими, делятся своими соображениями о пользе злости в «отдельных случаях», когда обижают, когда надо вовремя и достойно ответить обидчику, защищая себя.

Какие психологические защиты описаны в этом тексте? Определите этап управления конфликтом.

Задание 2. Прочитайте текст и выполните задание:

Р. Фишер, У. Юри

ПРОЦЕДУРА ОДНОГО ТЕКСТА

Если ваши собственные усилия перевести игру из позиционного торга в принципиальные переговоры потерпели неудачу, вы, вероятно, обратитесь к помощи третьей стороны. Проблема, перед которой вы оказались, может быть проиллюстрирована простым примером переговоров между мужем и женой, планировавшими построить новый дом.

Жена воображает двухэтажный дом с камином и окном-«фонарем». Муж мечтает о современном доме в стиле ранчо с небольшим кабинетом для себя и гаражом с подсобным помещением. В процессе переговоров они задают друг другу множество вопросов типа: «как ты представляешь себе гостиную? Ты действительно настаиваешь, что бы было так, как ты хочешь?» в результате обсуждения вырисовываются два жестких различающихся плана. Они просят архитектора подготовить первые наброски, а затем и более детальные планы, которые еще больше укрепляют их отдельные позиции. В ответ на требование жены проявить немного гибкости, муж соглашается уменьшить длину гаража на один фут. В ответ на его настойчивый призыв пойти на уступки, жена отказывается от задней веранды, которую она всегда хотела, но которой даже не было на ее плане. Каждый из них доказывает преимущество своего плана в отличие от плана другого. В процессе обсуждения задеваются чувства и общение становится трудным. Ни одна из сторон не хочет пойти на уступки, ибо это, вероятнее всего, повлечет за собой новые просьбы о дальнейших уступках.

Это классический пример позиционного торга. Если вы сами не можете перейти к поискам решения, исходя из существа проблемы, возможно, это сделает третья сторона? Легче, нежели кому-то, прямо повлеченному в дело, это удастся посреднику, который может отделить людей от проблемы и направить дискуссию по пути выявления интересов и вариантов. В дальнейшем посредник может предложить какую-то непредвзятую основу для устранения разногласий.

Третья сторона может также отделить процесс изобретения вариантов от процесса принятия решений, уменьшить число решений, необходимых для достижения соглашения, и помочь сторонам понять, что именно они получают после того, как решат проблему. Процесс, предназначенный для того, чтобы третья сторона смогла все это осуществить, называется процедурой одного текста.

В переговорах между мужем и женой на помощь приглашается независимый архитектор, ему показывают последние планы, отражающие позиции супругов. Не каждая третья сторона может вести себя разумно. Один архитектор может, например, попросить стороны прояснить свои позиции, оказывать на них давление, чтобы они пошли на серию уступок, и тем самым способствовать тому, что эмоционально они почувствуют еще большую привязанность к своим конкретным вариантам решения вопроса. Однако архитектор, использующий процедуру одного текста, будет вести себя по-другому. Вместо того чтобы расспрашивать клиентов о позициях, он прежде разберется в их интересах. Он выяснит, не каких размеров «фонарь» хочет жена, а почему она его хочет: «Это окно для утреннего или вечернего солнца? Вы хотите смотреть из него или в него заглядывать?» Он спросит мужа: «Для чего вам гараж? Что вам нужно там хранить? А что вы хотите делать в своем кабинете — читать, смотреть телевизор, развлекать друзей? Когда вы собираетесь его использовать — в течение дня, в выходные дни, по вечерам?» и так далее.

Архитектор дает понять, что он не просит супругов отступить от своих позиций. Скорее он ищет возможность выработать для них рекомендации, но даже и это не совсем так. На этой стадии он просто пытается узнать все, что можно, об их нуждах и интересах. Впоследствии архитектор составляет список интересов и нужд обоих супругов (утреннее солнце, открытый камин, удобное место для чтения, место для мастерской, помещение для снегоочистителя и средних размеров машины и т. д.). Он просит каждого из супругов сделать критические замечания и внести предложения. Трудно идти на уступки, критиковать легко. Спустя несколько дней архитектор возвращается с приблизительным поэтажным планом: «лично я недоволен им, однако перед тем, как работать над ним дальше, я хотел бы выслушать ваши замечания». Муж может сказать: «Что здесь неправильно? Прежде всего ванная находится слишком далеко от спальни. Не вижу достаточно места для моих книг. А где будут спать остающиеся на ночь гости?» Жена вносит свои предложения относительно предварительного проекта. Через короткое время архитектор снова приходит со вторым

проектом и опять просит сделать критические замечания: «Я тут постарался справиться с проблемами ванной комнаты и книг. у меня есть также идея использовать ваш кабинет как дополнительную спальню. Что вы думаете по этому вопросу?» По мере того, как план принимает ясные очертания, каждый из супругов будет обсуждать самые важные для него или для нее вопросы, а не отвлекаться на пустяки. не идя на уступки, жена хочет быть уверенной, что архитектор полностью понимает ее основные запросы. Ни один из проектов ни к чему не обязывает участников обсуждения, даже архитектора. Поиск увязки интересов в пределах финансовых возможностей отделен от процесса принятия решения и освобождает от боязни слишком поспешно взять на себя какое-то обязательство.

Муж и жена не испытывают необходимости отказаться от своих позиций, они теперь сидят бок о бок, по крайней мере фигурально, и вместе критикуют вырисовывающийся план, помогая архитектору подготовить рекомендации, которые он позже им представит. И так дело идет дальше: появляется третий план, четвертый, пятый.

Наконец, в момент, когда архитектор почувствует, что больше не сможет улучшить проект, он может сказать: «вот лучшее, что я могу сделать. я попытался, насколько мог, совместить ваши различные интересы. Многие из проблем я разрешил, используя стандартные архитектурные и инженерные решения, а также профессиональные оценки, которые сюда подходили. вот что получилось. я советую вам принять этот план».

Каждый из супругов должен теперь принять одно решение: да или нет. Принимая решение, они теперь точно знают, что получают в итоге. И положительный ответ одного теперь может быть поставлен в зависимости от «да» другого. Процедура одного текста не только уводит игру в сторону от позиционного торга, но и в значительной мере упрощает процесс изобретения вариантов и совместного решения по поводу одного из них.

Кто может сыграть роль архитектора на других переговорах? Вы можете в качестве посредника пригласить третью сторону. а в переговорах, в которых участвует более двух сторон, третьей стороной может, естественно, стать участник, чьи интересы в этом деле больше заключаются в достижении самого соглашения, а не в конкретных его условиях

Выявите признаки позиционного торга в переговорах между мужем и женой до вмешательства третьего лица. Заполните таблицу:

Признаки позиционного торга	Признаки принципиальных переговоров

Какие приемы в своей работе использует третье лицо?

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа	Преподаватель на установочном занятии доводит до обучающихся: темы, количество заданий в контрольной работе. Контрольная работа должна быть выполнена в установленный срок и в соответствии с правилами оформления (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненная контрольная работа передается для проверки преподавателю в установленные сроки. Если контрольная работа выполнена не в соответствии с указаниями или не в полном объеме, она возвращается на доработку
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Коллоквиум	Коллоквиумы проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения коллоквиума, доводит до обучающихся тему полемики, количество заданий
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Конспект	Защита конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему конспектов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

##### Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

##### Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате

**изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации  
в форме зачета по результатам текущего контроля  
(без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.