Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ
Дата: 31.08.2023 17:46:57 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
А.Ю. Жильников
«19» августа 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.33 Конфликтология в системе образования
(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психолог в сфере образования
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр
(наименование квалификации)

Форма обучения очная, очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2020

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от «15» апреля 2020 г. № 3

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №102»
Фактор А.М.
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Региональный экономико-правовой колледж»
Чернусских Ю.Л.
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой Л.В. Абдалина

Разработчики:

Профессор Л.В. Абдалина

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.О.33 «Конфликтология в системе образования» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-7	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией
ПК-10	Способен осуществлять консультативную деятельность с субъектами образовательного процесса по личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения							
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
Профессиональная этика	ОПК-7							
Общая психология	ОПК-7	ОПК-7	ОПК-7					
Основы психолого-педагогического консультирования							ПК-10	ПК-10
Основы социально-психологического тренинга								ПК-10
Коммуникативный тренинг								ПК-10
Учебная практика (учебно-ознакомительная практика)				ОПК-7				
Производственная практика (преддипломная практика)								ПК-10

- для очно-заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения									
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.	9 сем.	Сем. А
Профессиональная этика	ОПК-7									
Общая психология	ОПК-7	ОПК-7	ОПК-7							
Основы психолого-педагогического консультирования							ПК-10	ПК-10		
Основы социально-психологического тренинга										ПК-10
Коммуникативный тренинг										ПК-10
Учебная практика (учебно-ознакомительная практика)						ОПК-7				
Производственная практика (преддипломная практика)										ПК-10

Этап дисциплины (модуля) Б1.О.33 «Конфликтология в системе образования» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 7 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 9 семестру.

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

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-7	ИОПК-7.1. Поддерживает должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности.
	ИОПК-7.2. Демонстрирует готовность в получении супервизии о своей профессиональной деятельности	Знать: основы получения супервизии о своей профессиональной деятельности с учетом конфликтологии; Уметь: поддерживать уровень профессиональной компетенции за счет понимания и готовности работать под супервизией с учетом знаний конфликтологии; Владеть: навыками поддержания профессиональной компетенции за счет понимания и готовности работать под супервизией с учетом знаний конфликтологии.
ПК-10	ИПК-10.1. Знает современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы	Знать: современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; Уметь: организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; Владеть: навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам.
	ИПК-10.2. Владеет приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий	Знать: теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; Уметь: осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; Владеть: приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1.	Тема 1. История развития и методология конфликтологии	ОПК-7 ИОПК-7.1.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности.	Устный опрос, реферат, эссе	«Зачтено», «Не зачтено
2.	Тема 2. Специфика и сущность конфликта	ОПК-7 ИОПК-7.1.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности.	Устный опрос, реферат	«Зачтено», «Не зачтено
3.	Тема 3. Проблема типологии конфликтов	ОПК-7 ИОПК-7.1.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной	Устный опрос, реферат	«Зачтено», «Не зачтено

			профессиональной деятельности.		
4.	Тема 4. Структура конфликта	ОПК-7 ИОПК-7.1.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности.	Устный опрос, реферат, игра	«Зачтено», «Не зачтено
5.	Тема 5. Основы педагогической конфликтологии. Основные категории	ОПК-7 ИОПК-7.1. ПК-10 ИПК-10.1.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам.	Устный опрос, реферат, кейс	«Зачтено», «Не зачтено
6.	Тема 6. Виды конфликтов в образовательной среде	ОПК-7 ИОПК-7.1. ПК-10 ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной	Устный опрос, мини-тренинг	«Зачтено», «Не зачтено

			деятельности на основе знаний конфликтологии; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий.		
7.	Тема 7. Внутриличностный конфликт	ОПК-7 ИОПК-7.1. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; приемами работы с	Устный опрос, реферат, задание	«Зачтено», «Не зачтено

			администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий.		
8.	Тема 8. Межличностные конфликты	ОПК-7 ИОПК-7.1. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий.	Устный опрос, реферат, задание	«Зачтено», «Не зачтено
9.	Тема 9. Межгрупповые конфликты	ОПК-7 ИОПК-7.1. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы	Устный опрос, реферат, игра	«Зачтено», «Не зачтено

			консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий.		
10.	Тема 10. Конфликты в семейных отношениях	ОПК-7 ИОПК-7.1. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний	Устный опрос, реферат, игра, задание	«Зачтено», «Не зачтено

			конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий.		
11.	Тема 11. Управление конфликтами	ОПК-7 ИОПК-7.1. ИОПК-7.2. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; основы получения супервизии о своей профессиональной деятельности с учетом конфликтологии; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных взаимодействий; поддерживать	Устный опрос, реферат, игра	«Зачтено», «Не зачтено

			уровень профессиональной компетенции за счет понимания и готовности работать под супервизией с учетом знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий; поддерживать уровень профессиональной компетенции за счет понимания и готовности работать под супервизией с учетом знаний конфликтологии;		
12.	Тема 12. Рациональное поведение при разрешении конфликтов	ОПК-7 ИОПК-7.1. ИОПК-7.2. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы по вопросам конфликтных отношений; теории и приемы консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; основы получения супервизии о своей профессиональной деятельности с учетом конфликтологии; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; организовывать и проводить консультативную работу по вопросам конфликтных отношений; осуществлять работу с участниками образовательных отношений с целью разрешения конфликтов и организации эффективных	Устный опрос, игра, задание	«Зачтено», «Не зачтено

			взаимодействий; поддерживать уровень профессиональной компетенции за счет понимания и готовности работать под супервизией с учетом знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; навыками консультирования участников образовательных отношений по конфликтным вопросам; приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью разрешения конфликтных отношений и организации эффективных взаимодействий; поддерживать уровень профессиональной компетенции за счет понимания и готовности работать под супервизией с учетом знаний конфликтологии;		
13.	Тема 13. Прогнозирование конфликтов	ОПК-7 ИОПК-7.1.	Знать: основы конфликтологического знания для обеспечения полноценной профессиональной деятельности; Уметь: поддерживать должный уровень подготовленности для обеспечения полноценной профессиональной деятельности на основе знаний конфликтологии; Владеть: навыками анализа конфликтных отношений участников образовательных отношений и их управления для обеспечения полноценной профессиональной деятельности.	Устный опрос, реферат	«Зачтено», «Не зачтено
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Ответ на билет	«Отлично» «хорошо» «удовлетво-рительно» «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерии оценивания устного ответа:

- зачтено – обучающийся дает четкие, грамотные развернутые ответы на поставленные вопросы, приводит примеры из реальной жизни; полно и обосновано отвечает на дополнительные вопросы; грамотно использует понятийный аппарат и профессиональную терминологию; демонстрирует знания, умения и навыки общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

2. Критерии оценивания выполнения реферата:

- зачтено – тема раскрыта в полном объеме и автор свободно в ней ориентируется, последовательно и логично, материал актуален и разнообразен (проанализированы несколько различных источников), выводы аргументированы, обучающийся ответил на вопросы преподавателя и аудитории; демонстрирует знания, умения и навыки общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Критерии оценивания выполнения эссе:

- зачтено – представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием профессиональных терминов и понятий в контексте ответа; предоставлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

4. Критерии оценивания выполнения игры, тренинга:

- зачтено – обучающийся провел анализ избираемых вариантов игровой деятельности, продемонстрировал умение излагать основные положения, обоснованно отстаивать свою точку зрения, воспринимать противоположные точки зрения, отвечать на вопросы оппонентов, демонстрирует необходимое поведение и действия, соблюдает регламент;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

5. Критерии оценивания выполнения задания:

- зачтено – выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие предложенному заданию; применили связанную с темой учебно-методическую информацию, используя при этом понятийный аппарат в данной области; представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

6. Критерии оценивания кейса:

- зачтено – обучающийся дает полный, обоснованный ответ с использованием всей информации из описанной ситуации, демонстрирует умения и навыки применять теоретические знания, имеет собственную обоснованную точку зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения, уверенно и четко отвечает на дополнительные вопросы;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

7. Критерии оценивания ответа на экзамене:

- «Отлично» - обучающийся показывает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует знания, умения и навыки общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

- «Хорошо» - обучающийся показывает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком, частично демонстрирует знания, умения и навыки общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

- «Удовлетворительно» - обучающийся показывает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно, недостаточно демонстрирует знания, умения и навыки общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

- «Неудовлетворительно» - не соответствует критериям «Удовлетворительно».

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

характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

Вопросы для устного опроса

Тема 1. История развития и методология конфликтологии.
1. Этапы развития конфликтологии;
2. Предмет и методы конфликтологии.

Тема 2. Специфика и сущность конфликта.
1. Специфика конфликта;
2. Сущность конфликта.

Тема 3. Проблема типологии конфликтов.
1. Проблема классификации конфликтов;
2. Основные типологии конфликтов.

Тема 4. Структура конфликта.
1. Структура конфликта;
2. Объективное содержание конфликтной ситуации;
3. Субъективные составляющие конфликта;
4. Стратегии и тактики в конфликте.

Тема 5. Основы педагогической конфликтологии. Основные категории.
1. Становление педагогической конфликтологии;
2. Основные категории педагогической конфликтологии;
3. Причины педагогических конфликтов.

Тема 6. Виды конфликтов в образовательной среде.
1. Виды конфликтов в образовательной среде;
2. Сигналы, предупреждающие конфликт;
3. Способы разрешения конфликта.

Тема 7. Внутриличностный конфликт.
1. Внутриличностный конфликт: понятие, концепции, виды;
2. Внутриличностный конфликт: последствия, формы проявления, способы разрешения.

Тема 8. Межличностные конфликты.
1. Межличностный конфликт: понятие, особенности, сферы проявления, причины возникновения;
2. Межличностный конфликт: классификация, функции, управление.

Тема 9. Межгрупповые конфликты.

1. Межгрупповые конфликты: понятие, особенности, классификация;
2. Межгрупповые конфликты: типы, функции, содержание управления.

Тема 10. Конфликты в семейных отношениях.
1. Супружеские конфликты: причины, факторы, формы;
2. Основные психотравмирующие переживания, предупреждение супружеских конфликтов;
3. Конфликты во взаимодействии родителей и детей: типы и причины.

Тема 11. Управление конфликтами.
1. Последствия управляемого и неуправляемого конфликта, алгоритм управления конфликтами;
2. Содержание управления конфликтом: этапы, формы, способы.

Тема 12. Рациональное поведение при разрешении конфликтов.
1. Методы и механизмы управления конфликтами;
2. Стратегии и тактики при разрешении конфликтов;
3. Пошаговая модель разрешения конфликтов;
4. Ассертивное поведение в конфликте;
5. Управление эмоциями в конфликте.

Тема 13. Прогнозирование конфликтов.
1. Типы прогнозов;
2. Методы прогнозирования конфликтов.

Темы рефератов

Тема 1. История развития и методология конфликтологии.
1. Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.
4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
6. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии.
7. Современные проблемы развития конфликтологии.
8. Вклад в формирование конфликтологии представителей социологии (Конт, Спенсер, Маркс).
9. Вклад в формирование конфликтологии представителей психологии (Юнг, Фрейд, Адлер).
10. Конфликтология в современной России.

Тема 2. Специфика и сущность конфликта.
1. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.

2. Причины возникновения конфликтов в организациях.
3. Причины возникновения конфликтов между детьми.
4. Конфликты поколений и причины их возникновения.
5. Причины межнациональных конфликтов.

Тема 3. Проблема типологии конфликтов.

1. Сравнительный анализ типологии конфликтов отечественных и зарубежных ученых.
2. Типология конфликтов в связи с трудовой деятельностью в организации.
3. Обобщенная типология конфликтов на основе работ отечественных ученых.
4. Обобщенная типология конфликтов на основе работ зарубежных ученых.

Тема 4. Структура конфликта.

1. Реализация стратегий в конфликте через различные тактики.
2. Восприятие оппонентом конфликта – как информационные модели конфликтной ситуации.
3. Объекты и субъекты конфликтной ситуации.
4. Стратегии поведения в конфликте.
5. Степени искаженности и неопределенности как характеристики конфликтной ситуации.

Тема 5. Основы педагогической конфликтологии. Основные категории.

1. Компоненты структуры конфликтоустойчивости.
2. Технологии обеспечения эффективного межличностного взаимодействия в профессиональной деятельности педагога.
3. Тактики взаимодействия в профессиональной деятельности педагога.

Тема 7. Внутриличностный конфликт.

1. Классификация и виды внутриличностных конфликтов.
2. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
3. Особенности внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у студентов.
4. Показатели внутриличностного конфликта.
5. Исторические подходы к изучению внутриличностных конфликтов.

Тема 8. Межличностные конфликты.

1. Межличностный конфликт в семье и организации.
2. Конструктивные функции межличностного конфликта.
3. Деструктивные функции межличностного конфликта.
4. Межличностный конфликт и способы его разрешения.
5. Последствия межличностного конфликта.

Тема 9. Межгрупповые конфликты.

1. Межгрупповые конфликты в различных конфликтологических теориях;
2. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
3. Управление внутригрупповыми и межгрупповыми конфликтами.
4. Способы разрешения межгрупповых конфликтов.
5. Последствия межгрупповых конфликтов.
6. Межгрупповые конфликты и способы управления ими.

Тема 10. Конфликты в семейных отношениях.

1. Семейные конфликты и способы их разрешения.
2. Психологическая помощь в разрешении супружеских конфликтов.
3. Характеристика родительско-детских отношений.
4. Кризисные этапы жизненного цикла семьи.
5. Психологические семейные проблемы, их основная характеристика.
6. Основные виды семейной психологической помощи при конфликтах.

Тема 11. Управление конфликтами.

1. Разрешение конфликтов с помощью посредников.
2. Роль менеджера в управлении конфликтами.
3. Классификация управления конфликтами на межличностном уровне М. Рахима.

Тема 13. Прогнозирование конфликтов.

1. Методика прогнозирования направлений развития международных конфликтов.
2. Способы прогнозирования социально-трудовых конфликтов.
3. Методы и приемы прогнозирования.
4. Основные направления, этапы и методы прогнозирования.
5. Методики прогнозирования межэтнических конфликтов.

Эссе

Тема 1. История развития и методология конфликтологии.

Тема: «Предпосылки становления конфликтологии как самостоятельной науки».

Кейс

Тема 5. Основы педагогической конфликтологии. Основные категории.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1.

Молодая учительница, недавно закончившая вуз, ведет урок истории в 10-м классе. Ученики плохо ведут: отвлекаются, разговаривают, заняты своими делами, не обращают внимания на педагога, многократные его замечания игнорируют. На просьбу учительницы выйти из класса и не мешать вести занятие девочка отвечает «Тебе надо, ты и выходи». Учительница отказывается вести урок дальше. Пригласила директора для разговора с учениками. Через несколько дней в этом классе сменился учитель.

Назовите участников конфликта. Какой характер носил конфликт? Назовите причину конфликта. Объясните, каким путем решался этот конфликт.

Ключ ответа

Участниками конфликта выступают учительница и группа учеников. Данный межличностный конфликт носил ролевой характер, причиной столкновения является дисциплинарное нарушение на уроке. Столкновение девочки и учительницы стало инцидентом, который позволил выйти имевшимся противоречиям на основе открытой конфронтации в область активных конфликтный действий и отношений. Для разрешения конфликта был приглашен директор. Конфликт был решен административным путем. В данном случае был использован путь функционального разведения участников. Исчезла сама почва для конфликта, но конфликтные отношения остались и не получили разрешения.

Задания

Тема 7. Внутриличностный конфликт.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.

Задание: проведите методику, обработайте результаты.

«Определение ведущего Эго – состояния»

Методика, предложенная Е.И. Роговым (2002), содержит в себе 21 утверждение. Данная методика может использоваться для диагностики испытуемых не младше 15 лет.

Инструкция: Оцените приведенные высказывания в баллах от 0 до 10.

1. Мне порой не хватает выдержки.
2. Когда мои желания мешают мне, я могу их подавить.

3. Родители, как более взрослые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей.

4. Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях.

5. Меня нелегко провести.

6. Мне бы понравилось быть воспитателем.

7. Бывает, мне хочется подурачиться, как маленькому.

8. Думаю, что я правильно понимаю все происходящие события.

9. Каждый должен выполнять свой долг.

10. Нередко я поступаю не как надо, а как хочется.

11. Принимая решение, я стараюсь продумать его последствия.

12. Младшее поколение должно учиться у старших, как ему следует жить.

13. Я, как и многие люди, бываю обидчив.

14. Мне удается видеть в людях больше, чем они говорят о себе.

15. Дети должны безусловно следовать указаниям родителей.

16. Я – увлекающийся человек.

17. Мой основной критерий оценки человека – объективность.

18. Мои взгляды непоколебимы.

19. Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу уступать.

20. Правила оправданы лишь до тех пор, пока они полезны.

21. Люди должны соблюдать все правила независимо от обстоятельств.

Ключ ответов

Суммируйте баллы по следующим шкалам:

«Ребенок» - 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19;

«Взрослый» - 2, 5, 8, 11. 14, 17, 20;

«Родитель» - 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21.

В зависимости от полученных результатов, можно говорить о том или ином ведущем Эго – состоянии в общении с другими людьми.

Тема 8. Межличностные конфликты.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.

Задание: проведите методику, обработайте результаты.

«Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).

Инструкция Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте ее знаком «плюс» или напишите напротив нее «да». Если не соответствует – ничего не пишите.

Одновременно или последовательно можно оценить предложенные характеристики с точки зрения "Я- в идеале" (каким хотите быть), а также того, как подходят эти характеристики какому-либо интересующему вас человеку - "мой партнер". Старайтесь быть искренним. Если нет полной уверенности, знак "+" не ставьте.

Опросник

I 1. Другие думают о нем благосклонно
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
II 5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявлять безразличие
III 9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
IV 13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
V 17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Уступчивый
VI 21. Благодарный
22. Восхищающийся, склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
VII 25. Способен к сотрудничеству
26. Стремится ужиться с другими
27. Дружелюбный, доброжелательный
28. Внимательный, ласковый
VIII 29. Деликатный
30. Одобряющий
31. Отзывчивый на призывы о помощи
32. Бескорыстный
I 33. Способен вызвать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
II 37. Уверен в себе
38. Самоуверен, напорист
39. Деловитый, практичный

40. Любит соревноваться
III 41. Строгий и крутой, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый, прямолинейный
IV 45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
V 49. Легко смущается
50. Не уверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
VI 53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
VII 57. Всегда любезен в обхождении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный, уживчивый
60. Добросердечный
VIII 61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный, мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Бескорыстный, щедрый
I 65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значимости
67. Начальственно-повелительный
68. Властный
II 69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе
72. Хитрый, расчетливый
III 73. Нетерпим к ошибкам других
74. Своекорыстный
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
IV 77. Озлобленный
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит свои обиды
V 81. Склонный к самобичеванию
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий

VI 85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
VII 89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбору
92. Всем симпатизирует
VIII 93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен, терпим к недостаткам
96. Стремится покровительствовать
I 97. Стремится к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
II 101. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам)
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
III 105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
IV 109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый, подозрительный
V 113. Робкий
114. Стыдливый
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться
116. Мягкотелый
VI 117. Почти никогда и никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
VII 121. Стремится сыскать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
123. Всегда дружелюбен
124. Любит всех
VIII 125. Слишком снисходителен к окружающим
126. Старается утешить каждого
127. Заботится о других в ущерб себе
128. Портит людей чрезмерной добротой

Ключ ответов

Обратите внимание, что список характеристик разбит на блоки с I по VIII по 4 вопроса в каждом блоке. Блоки с I по VIII повторяются, отвечающий "проходит" их 4 раза. Оценив наличие у себя всех предложенных 128 характеристик, суммируйте количество "+" по каждому блоку. Выпишите результат:

I блок - ... баллов (т.е. общая сумма плюсов при ответе на I блок, который встречается 4 раза);

II блок - ... баллов и так до VIII блока.

Если вы оценивали несколько личностей "Я-сейчас", "Я-в идеале", "Мой партнер", то к каждой оцениваемой личности необходим свой отдельный подсчет баллов (количества "+") по каждому блоку.

Как уже отмечалось выше, для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы (рис. 1)

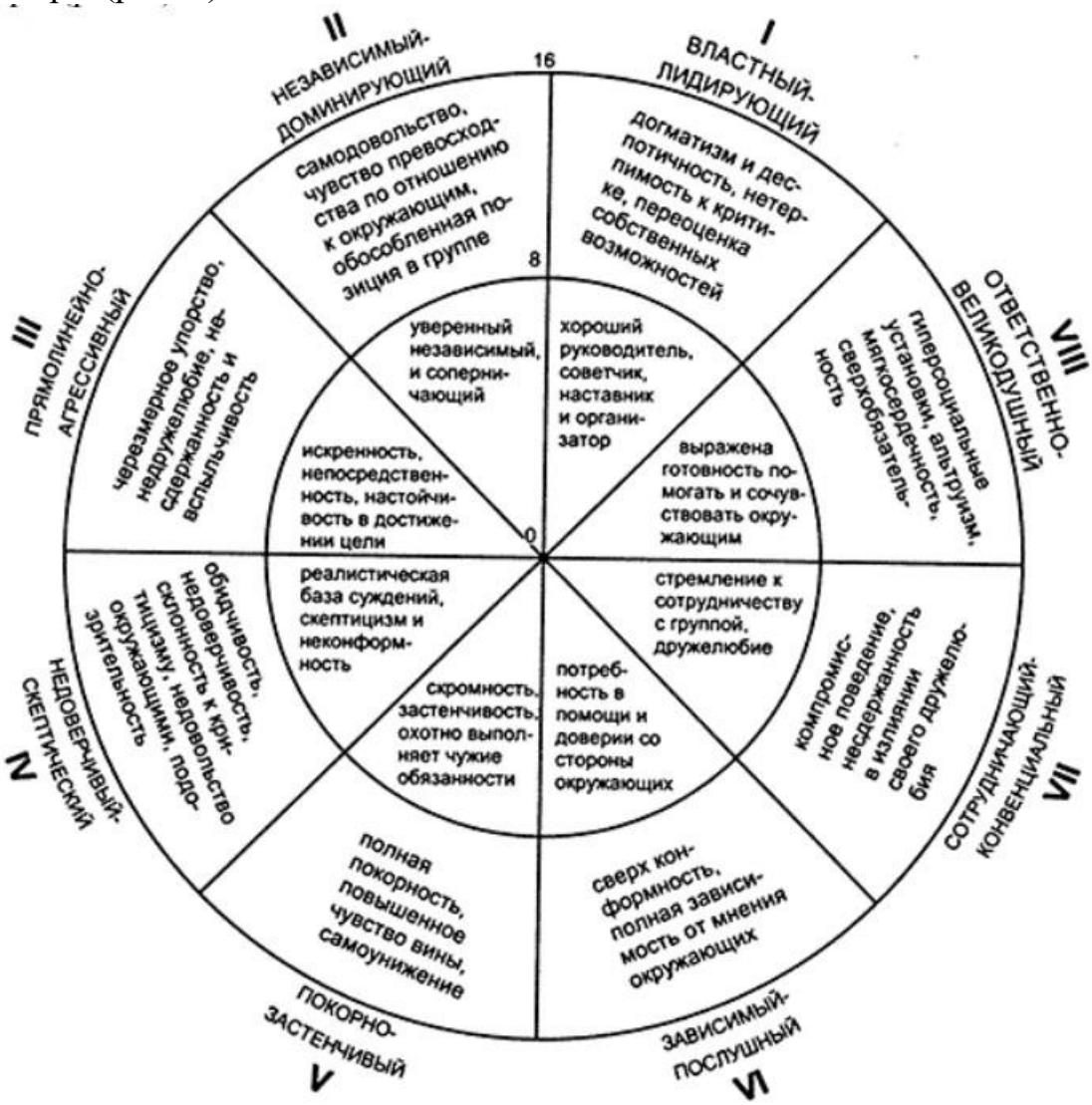

Рис. 1. Социальные ориентации личности

В этом круге по горизонтальной оси располагается результат ориентации "агрессивность-дружелюбие", а по вертикали - "доминирование-подчинение". В свою очередь эти секторы разделены на восемь - соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т. Лири, повторим еще раз, основана на предположении, что чем ближе результаты человека к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность межличностного (социального) поведения.

Максимальная оценка уровня - 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла - низкая;

5-8 баллов - умеренная (адаптивное поведение);

9-12 баллов - высокая (экстремальное поведение);

13-16 баллов - экстремальная (до патологии).

Полученные баллы по каждому ответу переносятся на диаграмму. При этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данному блоку (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль. Пример такого профиля приводится на рис. 2

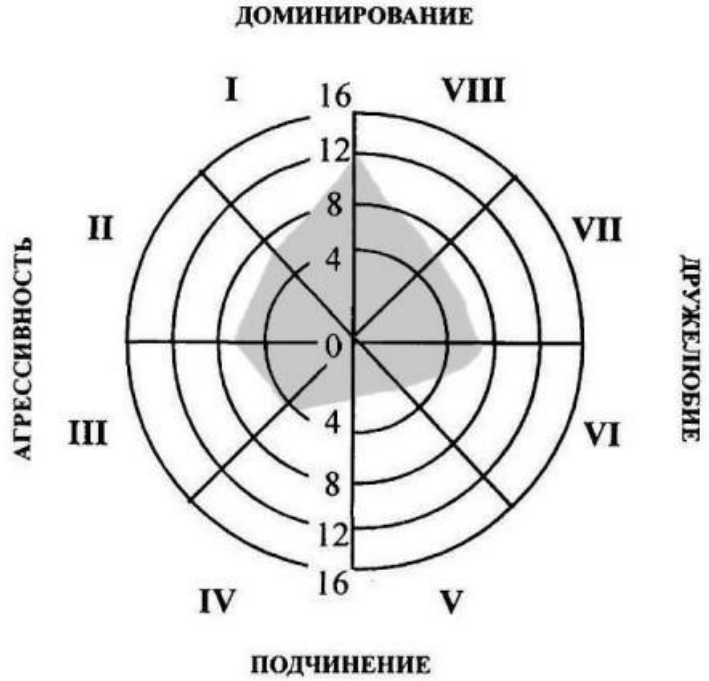

Рис. 2. Личностный профиль социальных ориентаций

Итак, результат тестирования представлен в виде заштрихованной части на диаграмме. Это личностный профиль испытуемого по данному тесту. По следующим формулам рассчитываются показатели по двум основным факторам: "доминирование" и "дружелюбие".

Доминирование равно (I - V) + 0,7 x (VIII + II - IV - VI)

Дружелюбие = (VII - III) + 0,7 x (VIII - II - IV + VI)

Определите, какой показатель преобладает у вас.

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения диаграмм, демонстрируеющих различие между представлениями разных людей.

Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейных консультаций, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

Анализ личностного профиля

Типы отношений к окружающим по результатам каждого из восьми блоков:

I. Авторитарный

13-16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9-12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистический

13-16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0-12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

13-16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9-12 –требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0-8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

13-16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9-12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептичный, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0-8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

13-16 – покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо болеесильном.

9-12 –застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0-8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

13-16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0-8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

9-16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0-8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9-16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0-8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Тема 10. Конфликты в семейных отношениях.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.

Задание: проведите методику, обработайте результаты.

Методика. Самооценка конструктивного поведения во взаимоотношениях с детьми.

Выберите оценку из предложенных вариантов.

№ п/п	Позиция	Оценка
1.	Я всегда помню об индивидуальности ребенка	5 4 3 2 1
2.	Я всегда знаю и учитываю то, что каждая новая ситуация требует нового решения	5 4 3 2 1
3.	Я всегда стараюсь понять потребности и интересы маленького ребенка	5 4 3 2 1
4.	Противоречия я воспринимают как фактор нормального развития	5 4 3 2 1
5.	Я всегда стабилен в отношениях с ребенком	5 4 3 2 1
6.	Я стремлюсь к уменьшению числа «нельзя» и увеличению числа «можно»	5 4 3 2 1
7.	Для меня наказание является крайним средством воспитания	5 4 3 2 1
8.	Я стремлюсь дать ребенку возможность прочувствовать неизбежность негативных последствий его поступков	5 4 3 2 1
9.	При необходимости я использую метод логического разъяснения возможности негативных последствий	5 4 3 2 1
10.	Я стремлюсь к расширению диапазона моральных, а не материальных стимулов	5 4 3 2 1
11.	Я стремлюсь использовать положительный пример других детей и родителей. При этом соблюдаю меру и такт	5 4 3 2 1

Ключ ответов

Просуммируйте полученные баллы по всем 11 позициям и найдите среднее арифметическое от этой суммы.

Если полученный результат составит величину от 4,5 до 5 баллов, то ваша готовность к воспитанию детей и взаимоотношениям с ними высока. Вы обладаете высокой психолого-педагогической культурой, позволяющей вам избежать серьезных конфликтов с детьми.

При результате от 3 до 4,5 баллов ваша готовность к воспитанию детей средняя. Во взаимодействии с детьми у вас могут возникать конфликты. Вам

необходимо пересмотреть некоторые позиции вашего подхода к воспитанию детей.

Если результат меньше 3 баллов, то ваша готовность к воспитанию детей низкая. Вы не обладаете достаточной психолого-педагогической культурой. Чтобы избежать серьезных конфликтов с детьми, вам необходимо срочно заняться самообразованием, повышением психолого-педагогической культуры.

Тема 12. Рациональное поведение при разрешении конфликтов.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИОПК-7.2. ИПК-10.1. ИПК-10.2.

Задание: проведите методику, обработайте результаты.

Оценка стратегий поведения в конфликте по методике Дж. Г. Скотт

Инструкция

Очевидно, что положительные результаты может принести любая из пяти известных вам стратегий поведения в конфликте, если она отвечает требованиям ситуации. Однако многие из нас тяготеют к преимущественному использованию одной из стратегий, не столько сообразуясь с объективными обстоятельствами, сколько исходя из собственных внутренних побуждений, устоявшихся привычек.

В будущем вы обязательно сможете расширить репертуар стратегий, но сейчас постарайтесь определить свой «любимый» стиль поведения в конфликтных ситуациях при помощи таблицы Дж. Г. Скотт. Заполняя таблицу, представьте себе свое обычное поведение в конфликтных ситуациях за последние несколько лет.

Проранжируйте стратегии по четырем указанным категориям. Для этого последовательно поставьте цифры (от 1 до 5) в каждой из четырех колонок. Цифра 1 означает, что стиль занимает первое место (ранг) по категории, цифра 5 — последнее место (ранг).

Стиль разрешения конфликта	Использую чаще всего	Владею лучше всего	Дает наилучшие результаты	Чувствую себя при использовании наиболее комфортно
Настойчивость (я активно отстаиваю собственную позицию)				
Уход (я стараюсь уклониться от участия в конфликте)				

Приспособление (я стараюсь во всем уступать, идти навстречу партнеру)				
Компромисс (я ищу решение, основанное на взаимных уступках)				
Сотрудничество (я стараюсь найти решение, максимально удовлетворяющее интересы обеих сторон)				

Ключ ответов

Например, для категории «Использую чаще всего» система рангов может иметь следующий вид: «Компромисс — 2; Уход — 3; Настойчивость — 4; Сотрудничество — 1; Приспособление — 5».

Заполненная таблица даст вам наглядное представление о том, какой из стилей вы используете чаще всего, какой лучше всего, какой чаще всего дает наилучшие результаты и какой наиболее комфортен для вас.

Это может быть один и тот же стиль (ваш «любимый») или разные стили. Любой результат дает вам информацию для размышлений, если вы хотите сделать свое поведение в конфликтной ситуации более эффективным, развив способности использовать различные стили.

Тренинг

Тема 6. Виды конфликтов в образовательной среде.

Мини-тренинг. Упражнения:

1. Распределите все слова справа и слева от термина «конфликт» таким образом, чтобы расстояние между словом и термином «конфликт» отражало их смысловую близость. Важны именно эти расстояния.

Список слов: несогласие, диспут, стычка, раздор, перебранка, распря, дискуссия, разлад, скандал, неполадки, разногласие, драка, ссора, битва, столкновение, брань, размолвка, сражение, нелады, схватка, перепалка, рукопашная, свалка, спор, потасовка.

2. Участники делятся на 2-3 группы. Каждая группа должна подготовить и разыграть конфликтную ситуацию из учебной жизни.

Вопросы для обсуждения:

- что общего во всех сценках?
- какие чувства вы отметили у себя во время выполнения задания?
- каково вам было в роли конфликтующих?
- какими могут быть последствия данных конфликтов?

- каким может быть положительное воздействие конфликта на его участников?

3. Мы ежедневно произносим типичные фразы, которые могут привести нас к конфликту или к конфликтной ситуации. Как было бы лучше сказать (вместо приведенной ниже формулировки)?

А. Мы в твои годы жили гораздо хуже. Ты должен ценить заботу старших!

Б. Сколько можно бездельничать! Ты должен, наконец, заняться учебой!

В. Ты постоянно срываешь мой урок! Ты должен сидеть спокойно и внимательно слушать!

Г. Кто разбил стекло? Ты дожжен говорить правду!

Д. Давай дневник, я поставлю тебе двойку. Ты всегда должен иметь дневник с собой!

Е. Родители тебя кормят, учителя учат. Ты должен быть благодарным!

4. «Диалог». Необходимо разбиться на пары: один – говорящий, а другой – его это. Говорящий излагает свою позицию по теме «Почему возникают конфликты в школе/вузе», эхо перефразирует высказывание говорящего, т.е. повторяет его своими словами. Если говорящий доволен эхом, то говорит дальше, если нет – поправляет его.

Игры

Тема 4. Структура конфликта.

Деловая игра «Жалоба».

В ходе игры:

1. Учебная группа разбивается на три команды.

Первая команда – руководство образовательного учреждения: директор, заместитель директора, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы.

Третья команда – эксперты (3-5 человек).

Время на распределение ролей – 5 минут.

2. Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда). Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Время на подготовку – 15 минут.

3. Заслушивание предложений для выработки решений по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.

Игровой сценарий. Директор открывает служебное совещание, объявляя тему, и предоставляет слово для доклада «старшему» рабочей группы по изучению жалобы и выработке предложений для принятия решения (доклад ограничен 10 минутами). После доклада руководящий

состав задает вопросы членам рабочей группы (15-20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения заместителя директора и финансового директора (5 минут).

Решение на основе обсуждения принимает директор.

Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выслушивают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии (15-20 минут).

4. Подведение преподавателем итогов игры.

Тема 9. Межгрупповые конфликты.

Ролевая игра «Встреча двух цивилизаций».

Группа делится на две команды (способы деления – самые разнообразные). Далее необходимо зачитать для обеих команд одинаковую вводную.

Вводные условия игры.

«Космическая экспедиция с планеты Х обнаружила необитаемую планету, недра которой оказались насыщены разнообразными полезными ископаемыми и стратегически важными видами сырья. Но практически одновременно с вами на эту планету высадились представители иной высокоразвитой цивилизации, тоже заинтересовавшиеся природными ресурсами планеты. Заметив присутствие друг друга, и вы, и экипаж другого корабля укрылись в своих космических кораблях, приведя в боевую готовность коллективное и личное оружие. Эта планета крайне необходима и той, и другой цивилизации. По-видимому, вооруженного столкновения не избежать. Вопрос в том, кто начнет первым, то есть на кого ляжет ответственность за развязывание военного конфликта. Началось тягостное ожидание».

Правила игры.

Существует возможность мирно договориться. Но между кораблями нет связи, и чтобы высказать свои предложения, необходимо покинуть корабль и выйти наружу. Это риск: соперники могут не сделать такого же шага, а просто уничтожить конкурентов. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В зависимости от выбора команд складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в таблице.

Возможный вариант ведения протокола в игре «Встреча двух цивилизаций».

Стратегия Корабля 1	Стратегия корабля 2	Баллы корабль 1	Баллы корабль 2
Открыть огонь	Открыть огонь	-3	-3
Открыть огонь	Переговоры	+5	-5
Переговоры	Открыть огонь	-5	+5
Переговоры	Переговоры	+3	+3

Таким образом:

· если обе команды начинают военные действия, они теряют по три балла;

· если какая-то команда решает выйти из корабля для переговоров, а соперники прицельным огнем стирают их с лица планеты, то погибшие лишаются пяти баллов, а меткие стрелки по парламентерам приобретают также пять баллов;

· если же представители обеих цивилизаций решат попытать удачи на пути переговоров, то и те, и другие получают по три балла.

Сопровождение игры.

Лучше всего команды развести по разным аудиториям. За пять минут, отводимых на каждый ход, команды должны принять решение. В случае, если решение за это время не принято, то команда штрафуется на 3 балла. Голосовать можно сколько угодно раз, но если при окончательном голосовании есть люди, поднявшие руки «против», то за каждого из них команда лишается 1 бала. Решение команд передает соперникам ведущий или его ассистент. Побеждает тот, кто после десяти ходов наберет максимальное количество баллов.

Примечание. Лидеры имеют полное право выпустить на переговоры «под огонь» сначала своих конкурентов, затем тех, кто не хотел солидарно голосовать за принятое решение – ведь команда сама выбирала себе таких капитанов.

Тема 10. Конфликты в семейных отношениях.

Деловая игра «Супружеский конфликт»

Цель игры. Познакомить студентов с одним из вариантов супружеских конфликтов, определить их виды и попытаться найти возможные варианты решения супружеских конфликтов подобного типа.

Участники игры:

1. Муж — работник бюджетной сферы, вынужденный постоянно искать дополнительный заработок, так как основной зарплаты на содержание семьи не хватает.

2. Жена — также работница бюджетной сферы, вынужденная постоянно отпрашиваться с работы, так как в основном ей одной приходится вести все домашнее хозяйство: стирать, готовить, ходить за покупками, отводить и приводить двоих детей в детский сад и т. д.

Игровая ситуация. Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки

на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.

Порядок проведения игры:

1. Распределить студентов по парам с соответствующими ролями: «муж» — «жена» (желательно, чтобы в каждую пару входили девушка и юноша).

2. На первом этапе игры каждый из «супругов» играет соответственно роль мужа и жены, оправдывая свои действия, предшествовавшие конфликту.

3. На втором этапе каждый из «супругов» письменно излагает свои варианты решения конфликтной ситуации.

4. На заключительном этапе оба «супруга» находят единое взаимоприемлемое решение конфликта и подробно его описывают.

5. Необходимо также определить тип супружеского конфликта, причины его возникновения и другие возможные варианты решения данного конфликта.

Тема 11. Управление конфликтами.

Деловая игра «Конфликтная ситуация в комплексной бригаде строителей».

Цель игры. Ознакомить студентов с социально-психологическими исследованиями конфликтов, возникающих в трудовых коллективах и малых формальных и неформальных группах, выделить причины конфликтов, определить их виды и попытаться найти способы конструктивного решения конфликтных ситуаций. Участники игры:

1. Бригадир комплексной бригады строителей Бутов.

2. Неформальный лидер бригады Ломов.

3. «Новенький» инициативный рабочий бригады Новиков.

4. Члены бригады: рабочий 1, рабочий 2 и т. д. (можно каждому дать имя, фамилию).

5. Группа экспертов.

Игровая ситуация

В комплексной бригаде строителей сложились следующие негативные традиции:

1. Часть рабочего времени отдельные члены бригады выполняли «левые» работы, нередко используя материалы со стройки.

2. Заработанные «левые» деньги (часть денег), как правило, использовались для организации совместного застолья.

3. Инициатором и руководителем «левых» заработков и застолий был неформальный лидер Ломов. Он же отбирал для «левых» работ наиболее лояльных членов бригады.

4. В бригаде нередки были опоздания и прогулы без уважительной причины. Остальные члены бригады вынуждены были работать за всю бригаду как во время прогулов, так и во время выполнения частью бригады

«левых работ».

5. Бригадир, пожилой человек, дорабатывающий до пенсии, фактически не вмешивался в сложившиеся в бригаде традиции.

6. В бригаду приходит на постоянную работу инициативный, молодой, но уже опытный рабочий Новиков. Он видит, что часть бригады во главе с неформальным лидером Ломовым паразитирует за счет остальных ее членов. Новиков не желает, чтобы его труд присваивали «паразиты», и начинает действовать.

Порядок проведения игры

1. Назначить (избрать) бригадира, неформального лидера, «новенького» и экспертов.

2. Остальных студентов разделить примерно на две равные части, одна из которых будет представлять «активных» сторонников неформального лидера Ломова, другая – «пассивных» работников, вынужденных терпеть существующие в бригаде традиции.

3. В ходе игры исполнители ролей несколько раз меняются местами.

4. Высказывание экспертов и подведение итогов.

Возможные варианты действий «новенького» (для руководителей игры):

1) обратиться к бригадиру;

2) поговорить с неформальным лидером;

3) на собрании бригады попытаться привлечь на свою сторону «пассивных» членов бригады и совместными усилиями оказать «давление» на: а) бригадира; б) неформального лидера; в) сторонников негативных традиций; г) на всех; д) составить коллективное обращение к вышестоящему руководству.

Возможны другие варианты.

Тема 12. Рациональное поведение при разрешении конфликтов.

Ролевая игра «Переговоры».

Необходимо разбить группу на две равные подгруппы и предложить студентам выбрать роли, например, «родитель» и «учитель». Группам предлагается решить, кто будет вести переговоры от имени «родителя», кто от имени «учителя». После того как определились переговорщики, им необходимо каждому отдельно сообщить фабулу. Важно, чтобы никто, кроме «родителя», не слышал фабулу, то же касается и фабулы «учителя».

Примечание. Имена в предлагаемом сюжете должны быть согласованы участниками. Здесь предлагаются условные имена. Участники могут предложить другие, мужские и женские, в зависимости от конкретной ситуации в группе.

Фабула для «родителя»

У вас один сын в достаточно благополучной семье. Зовут его Николай, ему 13 лет, и учится он в 7-м классе. В семье у Вас все в порядке. Вы ходите в обычную достаточно большую городскую школу. Но в последние два года

директор и учительский коллектив объявили, что родители - особые участники учебно-воспитательного процесса, к их мнению, говорят они, нужно прислушиваться и учитывать его. Более того, за обучение в школе вы платите небольшие деньги в качестве регулярного благотворительного взноса, стараетесь помогать классу и школе по мере сил.

Однако в последнее время у Вашего сына «пошли тройки» по русскому языку и литературе. По остальным предметам ситуация заметно не изменилась. Раньше все было нормально, сын учился на «4» и «5», и Вы особо не беспокоились. Домашние задания у Вас проходят нормально, сын говорит, что все учит. Вы проверяете иногда - действительно, учит.

Вас просит зайти в школу классный руководитель Вашего сына - Алла Григорьевна, чтобы поговорить о сложившейся ситуации. Вы знаете, что Алла Григорьевна преподает русский язык и литературу в вашем классе.

Фабула для «учителя»

Вы классный руководитель 7 класса (Алла Григорьевна). В этом же классе Вы преподаете русский язык и литературу. У Вас в классе учится Николай, ему 13 лет. В целом нормальный мальчик, но в последнее время у него пошли тройки по Вашим предметам, домашние задания не готовит, стал немного грубоват, иногда отказывается от выполнения поручений. Школа последние два года получает почти от всех родителей небольшие деньги в качестве благотворительного взноса.

Евгения Петровна - мать Николая - не очень богатая, но достаточно состоятельная женщина. Николай - один ребенок в семье, родители присматривают за ним, но иногда у Вас создается впечатление, что обучение сына - не их дело. Мама Николая производит порой впечатление достаточно высокомерной особы. После того как родители стали платить в школу деньги, их требования повысились, и у Евгении Петровны тоже.

Вы хотите прояснить с мамой Николая ситуацию, которая сложилась с ее сыном. Дня этого Вы просите ее прийти в школу.

После сообщения фабулы переговорщики могут приступить к ее обсуждению со всей группой «родительской» и «учительской», что затем на ее основе провести встречу. Группы должны разработать стратегию и цели ведения переговоров согласно плану. Основная задача групп – придти к соглашению.

План ведения переговоров

Анализ структуры конфликта	Определение предмета конфликта. Кто является участником конфликта? В чем, по-вашему, истинные интересы сторон?
Определение назначения конфликта для его участников	Какова, по-вашему, совместная задача сторон в конфликте. Почему вы так считаете? Как, по-вашему, другая сторона представляет для себя задачу? Сформулируйте ее.
Определение динамических характеристик конфликта	Как, по-вашему, будут развиваться события? Раскройте суть своей стратегии поведения в данной ситуации конфликта, предложите свой вариант решения. Назовите одним-двумя предложениями, на что похож

	сценарий конфликта (предположительно, согласно вашей стратегии). Какие отношения сложились (или нет) у сторон до конфликта. Что может измениться после, если придерживаться вашей стратегии его разрешения?

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоение дисциплины

Вопросы к экзамену

1. Этапы развития конфликтологии;
2. Понятие, предмет, объект и методы конфликтологии;
3. Сущность и функции конфликта;
4. Типологии конфликтов;
5. Структура конфликта;
6. Стратегии и тактики поведения в конфликте;
7. Педагогический конфликт и педагогическая конфликтология: сущность, объект, предмет;
8. Виды конфликтов в образовательной среде;
9. Причины возникновения, особенности протекания и решения педагогических конфликтов;
10. Внутриличностный конфликт: понятие, концепции, виды;
11. Внутриличностный конфликт: последствия, формы проявления, способы разрешения;
12. Межличностный конфликт: понятие, особенности, сферы проявления, причины возникновения;
13. Межличностный конфликт: классификация, функции, управление;
14. Межгрупповые конфликты: понятие, особенности, классификация;
15. Межгрупповые конфликты: типы, функции, содержание управления;
16. Супружеские конфликты: причины, факторы, формы;
17. Основные психотравмирующие переживания, предупреждение супружеских конфликтов;
18. Конфликты во взаимодействии родителей и детей: типы и причины;
19. Последствия управляемого и неуправляемого конфликта, алгоритм управления конфликтами;
20. Содержание управления конфликтом: этапы, формы, способы;
21. Методы и механизмы управления конфликтами;
22. Стратегии и тактики при разрешении конфликтов;
23. Пошаговая модель разрешения конфликтов;
24. Ассертивное поведение в конфликте;
25. Управление эмоциями в конфликте;
26. Прогнозирование конфликтов.

Комплекс заданий

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Задания закрытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	11.	ПК-10	ИПК-10.1.
2.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	12.	ПК-10	ИПК-10.1.
3.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	13.	ПК-10	ИПК-10.1.
4.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	14.	ПК-10	ИПК-10.1.
5.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	15.	ПК-10	ИПК-10.1.
6.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	16.	ПК-10	ИПК-10.1.
7.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	17.	ПК-10	ИПК-10.1.
8.	ОПК-7	ИОПК-7.1.	18.	ПК-10	ИПК-10.1.
9.	ОПК-7	ИОПК-7.2.	19.	ПК-10	ИПК-10.2.
10.	ОПК-7	ИОПК-7.2.	20.	ПК-10	ИПК-10.2.

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1.	2	11.	3
2.	1	12.	3
3.	3	13.	1
4.	1	14.	2
5.	3	15.	3
6.	1	16.	1
7.	3	17.	1
8.	2	18.	2
9.	3	19.	2
10.	1-А, Б, Г, Е, З; 2-В, Д, Ж	20.	3

Задание № 1
Предметом конфликтологии являются:

1. Конфликты;
2. Закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;
3. Любые столкновения;

4. Законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

Задание № 2
Конфликтогены – это:

1. Слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
2. Проявления конфликта;
3. Состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
4. Поведенческие реакции личности в конфликте.

Задание № 3
То, из-за чего возникает конфликт – это:

1. Мотивы конфликта;
2. Позиции конфликтующих сторон;
3. Предмет конфликта;
4. Образ конфликтной ситуации.

Задание № 4
Создание объективных условий и субъективных предпосылок, способствующих разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами - … :

1. Предупреждение конфликта;
2. Разрешение конфликта;
3. Стимуляция конфликта;
4. Прогнозирование конфликта.

Задание № 5
Отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия - это:

1. Предмет конфликта;
2. Мотивы конфликта;
3. Образ конфликтной ситуации;
4. Объект конфликта.

Задание № 6
Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту:

1. Мотивы конфликта;
2. Стороны конфликта;
3. Конфликтная ситуация;
4. Условия возникновения конфликта.

Задание № 7
Внутриличностный конфликт – это:

1. Глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
2. Состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
3. Столкновение противоположно направленных мотивов личности;
4. Столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности.

Задание № 8
Крайне деструктивный выход из внутриличностного конфликта:

1. Интроекция;
2. Суицид;
3. Рационализация;
4. Вытеснение.

Задание № 9
Супервизия впервые была применена:

1. С.Л. Рубинштейном;
2. С. Л. Кулаковым;
3. З. Фрейдом;
4. Б. Д. Карвасарским.

Задание № 10
Распределите модели супервизии по группам, к которым они относятся

1. Специфические ориентированные модели;
2. Развивающие модели.

Варианты ответа:
А. Гештальтсупервизия;
Б. Психодинамическая модель;
В. Техники личностного оценивания;
Г. Сфокусированную на решении модель;
Д. Оценка межличностных отношений;
Е. Модель супервизии в системной терапии;
Ж. Теоретическая ориентация;
З. Роджерианская модель.

Задание № 11
Эффективным решением педагогической конфликтной ситуации можно считать:

1. Ее угасание;
2. Устранение;
3. Урегулирование;
4. Разрешение.

Задание № 12
Каковы наиболее частые причины конфликтов студентов с преподавателями?:

1. Недостаточная профессиональная компетентность преподавателя;
2. Различия в личностных качествах;
3. Неадекватность оценок как показателей академической успеваемости;
4. Замечания студенту по поводу его недисциплинированности.

Задание № 13
Ценностные семейные конфликты – это:

1. Конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
2. Конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
3. Конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
4. Конфликты, в основе которых лежат неудовлетворённые потребности в положительных эмоциях.

Задание № 14
Каковы основные причины педагогических конфликтов, зависящих от учителя?:

1. Принадлежность женскому полу;
2. Неправильное определение учителем позиции в конфликте;
3. Учитель не берет на себя инициативу в разрешении конфликта;
4. Недостаточность профессиональных знаний.

Задание № 15
Каков наименее конфликтогенный стиль педагогического общения?

1. Авторитарный;
2. Либеральный;
3. Демократический;
4. Либерально-демократический

Задание № 16
Содержание управления конфликтами включает:

1. Прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
2. Прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
3. Прогнозирование, регулирование, разрешение;
4. Прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение.

Задание № 17

Каковы ошибки педагогической оценки, ведущие к конфликту?:

1. Слишком частое оценивание;
2. Отсутствие оценивания;
3. Поощрение достижения определенных результатов;
4. Не подчеркивание положительных моментов в овладении предметами.

Задание № 18

К факторам микросреды, обусловливающим семейные конфликты, относятся:

1. Ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жёсткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнёров в браке;
2. Ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;
3. Ограничение свободы активности, действия; авторитарный жёсткий тип семейных отношений; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; изменение положения женщины в обществе;
4. Ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; жёсткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей.

Задание № 19

Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

1. Неврастения; сублимация; эйфория; идеализация; номадизм; рационализация;
2. Неврастения; эйфория; регрессия; проекция; номадизм; рационализация;
3. Неврастения; эйфория; идеализация; проекция; рационализация; вытеснение;
4. Неврастения; эйфория; регрессия; проекция; номадизм; переориентация.

Задание № 20

Определите тип конфликтной личности – импульсивен, недостаточно контролирует себя, поведение плохо предсказуемо:

1. Ригидный;
2. Бесконфликтный;
3. Неуправляемый;
4. Сверхточный.

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.2.	11.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
2.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.2.	12.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
3.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	13.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
4.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	14.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
5.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	15.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
6.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	16.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
7.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	17.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
8.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	18.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.
9.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	19.	ПК-10	ИПК-10.1. ИПК-10.2.
10.	ОПК-7 ПК-10	ИОПК-7.2. ИПК-10.2.	20.	ПК-10	ИПК-10.1. ИПК-10.2.

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	Отрицающая модель поведения
2.	Например, скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью
3.	Данный пример хорошо иллюстрирует тот факт, что не все переживания, связанные с супервизией, позитивны. Описанный опыт работы супервизора представляет собой один из вариантов рассмотренных в работе Крик (Crick, 1992). Он обнаружил, что под «хорошей супервизорской сессией»

	подразумевалась такая сессия, по завершении которой оставалось ощущение понимания чего-то нового в отношении терапии; в то же время «плохая супервизорская сессия» оставляла ощущение несогласия со взглядами своего супервизора. Настоящий пример указывает на вариант «плохой супервизорской сессии». Роль нового супервизора – терапевтическая (роль фасилитатора). Ему необходимо оказывать клиенту эмоциональную поддержку, создавать условия для спонтанного выражения переживаний и осознания этих переживаний.
4.	Супервизору следует обратить внимание супервизируемого на самое начало работы, т.е. вернуть его к запросу клиента, стратегии и концепции работы в целом. Супервизор обязательно напомнит о том, что необходимо тщательно исследовать все связанное с запросом, и лишь после этого можно определять концепцию работы, применять новые техники и планировать коррекционные мероприятия.
5.	Супервизор указывает на необходимость третичной формы профилактики. Ее целью служит коррекция или преодоление серьезных трудностей и проблем.
6.	Супервизору следует напомнить супервизируемому о том, что Дж. Боулби ввел специальное понятие для обозначения ситуации долговременной разлуки ребенка с матерью или иным лицом, занимающим ее место. Это ситуация сепарации. Среди значимых психологических особенностей проявлений последствий данной ситуации супервизор порекомендует обратить внимание на замкнутость, уход в себя, нарастание безразличия, утрату интереса к окружающему.
7.	Супервизор указал на значимость учета специфики критических периодов возрастной ранимости.
8.	Супервизируемый (клинический психолог) говорит о реадаптации пациента. Супервизируемому необходимо обсудить с супервизором те мероприятия, которые следует включить в план работы по ее реализации.
9.	Учитывая фазный, аутохтонный характер колебаний настроения, динамические когнитивные нарушения (по типу снижения темповых характеристик), ощущение физического дискомфорта у клиента можно предположить биполярное аффективное расстройство. Рекомендации: проведение экспериментально-психологического исследования, консультация психиатра.
10.	Например, следует исключить эмоциональное выгорание у психолога; направить психолога на дополнительное обучение.
11.	Для разрешения конфликта был приглашен директор. Конфликт был решен административным путем. В данном случае был использован путь функционального разведения участников. Исчезла сама почва для конфликта, но конфликтные отношения остались и не получили разрешения.
12.	Можно предположить, что классный руководитель Антона мог провести анализ сложившейся ситуации примерно так: «Конфликт матери со школьными учителями спровоцировал Антон. Это говорит о внутренней неудовлетворенности мальчика своими отношениями с ребятами в классе. Мать подлила масла в огонь, не разобравшись в ситуации, увеличив враждебность и недоверие сына к окружающим его в школе людям. Что вызвало отдачу, которая выразилась прохладным отношением ребят к Антону». Общей целью родителя и учителя могло бы стать желание сплотить отношения Антона с классом. Хороший результат может дать диалог учителя с Антоном и его мамой, который показал бы желание

	классного руководителя помочь мальчику. Важно, чтобы Антон сам захотел измениться. Хорошо поговорить с ребятами в классе, чтобы они пересмотрели свое отношение к мальчику, доверить им совместную ответственную работу, организовать внеклассные мероприятия, способствующие сплочению ребят.
13.	Конструктивное решение проблемы могло выглядеть следующим образом. После того, как Оксана проигнорировала просьбу учителя прекратить мешать ребятам, педагог могла выйти из положения, отшутившись, сказав что-либо с ироничной улыбкой в адрес девочки, например: «Оксана сегодня мало каши съела, дальность и точность броска у нее страдает, последняя бумажка так и не долетела до адресата». После этого спокойно продолжать вести урок дальше. После урока можно было попробовать поговорить с девочкой, показать ей свое доброжелательное отношение, понимание, желание помочь. Неплохо побеседовать с родителями девочки, чтобы узнать возможную причину подобного поведения. Уделять девочке больше внимания, доверять ответственные поручения, оказывать помощь при выполнении заданий, поощрять ее действия похвалой — все это оказалось бы нелишним в процессе приведения конфликта к конструктивному итогу.
14.	Прежде всего пытаться установить отношения сотрудничества, показать свою готовность помочь девочке. Следовало бы работать и с классом, расположить ребят к Марине. Особое внимание надо было уделить Марине. По существу, конфликт матери со школой спровоцирован ею (разумеется, бессознательно) и отражает собственный внутренний конфликт девочки. Мать взрастила этот конфликт, внушая дочери чрезмерные притязания и недоверие к людям. При этом у Марины нет средств реализовать свои притязания, нравиться окружающим, как ей того бы хотелось. Обличительными рассказами Марина вымещает свой эмоциональный дискомфорт.
15.	Ситуация разрешилась благодаря разумному поведению директора. Он нашел правильный подход и к учителю, и к матери ученицы. Каждый из них принял условия директора, поскольку увидел возможность преодоления конфронтации и поиска путей к сотрудничеству. Привлечение другого учителя оказалось эффективным, поскольку подтвердило объективность Олиных оценок. Конфликт разрешился конструктивно. Ситуация была исчерпана снятием противоречий между ее участниками. Очень важно, что учитель сам предложил. Оле свою помощь, сделал это при ребятах, тем самым признав, что был неправ, когда втянул класс в столкновение с Олей и ее матерью. Это укрепило авторитет учителя. Развитие столкновения можно было бы предотвратить, если бы учитель после звонка матери Оли не иронизировал над девочкой и ее матерью перед всем классом, не стремился бы доказать, что он объективен, а сразу предложил Оле свою помощь.
16.	Примерный алгоритм выход из данного конфликта: Необходимо своевременно обратить внимание на данную проблему в классе и приступить к решению конфликта. При данном конфликте, дети не должны сами разрешать его, это просто приведет в тупик. Необходимо поговорить с участниками конфликта, желательно по отдельности. Нельзя кого-то обвинять или давить на одну из сторон. Нужно помнить, что в конфликте между учениками, чаще всего, виноваты все участники. Необходимо способствовать обсуждению сложившейся ситуации и поиску компромиссных решений. Важно научить детей поставить себя на место оппонента. Важно сделать это в спокойной форме.

	Важно не проговаривать за ребенка слова-подсказки: Ты же будешь вести себя хорошо!!! А ребенок не осознает, что это значит. Установить цель лидеров (к чему они стремятся). Попытаться объединить усилия лидеров по достижению общей цели, что в конечном итоге ведет к их сближению, как с самими с собой, так и с остальными членами коллектива. При необходимости привлечь родителей. Дети часто ссорятся и показывают агрессию, если у них нет друзей и увлечений. В этом случае учитель может попробовать исправить ситуацию, поговорив с родителями ученика, порекомендовав записать ребенка в кружок или спортивную секцию, согласно его интересам. Нормализовать морально-психологическое состояние остальных членов класса. разработать систему морального и материального поощрения учеников. Используем различные способы: – использовать различные методы мотивации – эмоциональные, познавательные, волевые, социальные; – знать и учитывать индивидуальные особенности учащихся (соматические, психологические, интеллектуальные); – стараться гасить развитие конфликтных ситуаций среди участников и т.д.
17.	Пример анализа: на первом уроке ученик молчал, и учителю было необходимо после урока разобраться в причине этого и устранить назревающий конфликт. На следующем уроке молчание ученика уже было проявлением протеста. Ученик, испытав нажим со стороны учителя, проявил подростковую принципиальность и самолюбие, но в дальнейшем не смог управлять своими поступками (подростковый негативизм). В своих действиях учительница допустила очень серьезные педагогические ошибки: не разобралась в причине отказа отвечать, не увидела в ученике «человека». На следующий день учительница показала свое недоброжелательное отношение к ученику и тем углубила конфликт, не учтя особенностей возраста и проявив субъективизм по отношению к ученику. Ученик расценил позицию учителя в отношении себя как несправедливую, и нормальные педагогические отношения были нарушены по вине учителя. Конечно, следовало выяснить причину неподготовленности: ведь по другим предметам ученик хорошо учился. Его опрос на следующем же уроке был грубейшим нарушением взаимоотношений между учителем и учеником. Конфликт по вине учителя стал затяжным, эмоционально напряженным.
18.	Прием – наказание. При разрешении конфликтов учителя считают наказание одним из основных средств воздействия. Они полагают, что этим будет достигнуто неповторение поступка, что это устрашит ученика. Однако вспомним негативные примеры из отечественной истории, которые показывают, что можно построить на страхе. Весь вопрос в том, какой след переживаний остается в душе ребенка после его наказания. Такой «беседой» учителя лишь озлобили подростка: ведь он не простит своего публичного «избиения», эмоционального истязания. Наказание должно разрешить и уничтожить отдельный конфликт и не создавать новых конфликтов», так как их разрешить будет труднее – ведь конфликты становятся затяжными, длительными, широкими.
19.	Описанный этап – диагностический. Консультативная беседа состоит из следующих этапов – подготовительный, настроечный, диагностический, рекомендательный и контрольный.
20.	Существуют определенные признаки результативности консультирования, выделенные Р.С. Немовым: Субъективное совместное чувство удовлетворения после психологической

	консультации, как у психолога-консультанта, так и у клиента; Субъективная удовлетворенность подтверждается объективными данными (изменением отношения к проблеме у клиента, результатами психологического исследования); Наличие положительных изменений, которые и были целью психологического консультирования; Если влияние на один аспект изменило другой (например, положительные изменения на личностном плане в положительную сторону изменили межличностные отношения).

Задание № 1

Определите, к какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Утверждает, что проблема неактуальна, конфликтная ситуация разрешится сама собой. Не проявляет усилий для достижения соглашения…».

Задание № 2

Опишите, какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»

Задание № 3

Супервизируемый, беседуя с новым супервизором, описал предшествующий опыт работы с супервизором. Он описал его как негативный опыт работы, пояснив, что супервизор оказался как склонный к соперничеству человек нарциссического склада. Это такой человек, который расценивает «незнание» или «неуверенность» супервизируемого как его «проигрыш в состязании» и препятствие его попыткам «обретения знаний». Как можно охарактеризовать опыт предшествующей супервизии и какова роль нового супервизора?

Задание № 4

При обсуждении одного из практических случаев супервизируемый (педагог-психолог) спросил супервизора о том, следовало ли ему применять проективные техники и могли бы они дать желаемый результат. Опишите дальнейшие действия супервизора.

Задание № 5

Психологу предстоит длительная работа с группой девиантных подростков, имеющих химическую зависимость. Супервизор рекомендовал этому психологу обращать особое внимание на профилактический аспект работы с теми проявлениями, которые неблагоприятны с точки зрения социального прогноза. На какую профилактическую работу указал супервизор?

Задание № 6

На супервизию вынесен случай работы психолога с детьми, которые находились в ситуации долговременной разлуки с матерью или иными

лицами, занимающими ее место. На какие психологические особенности данных детей, значимые в коррекционном плане, порекомендует обратить внимание супервизор?

Задание № 7

Супервизор представил психологу ряд рекомендаций для работы с различными возрастными группами. Супервизор обратил внимание супервизируемого на то, что возрастные особенности меняют тип реакции ЦНС на внешние и внутренние раздражители, создают большую или меньшую восприимчивость к тем или другим патогенным факторам, что особенно отчетливо проявляется в переходные периоды. На какие переходные периоды указал супервизор?

Задание № 8

Клинический психолог обсуждает с супервизором план сопровождения пациента, согласно которому основным направлением работы станет развитие возможностей приспособления пациента (инвалида) к условиям внешней среды, где ведущая роль принадлежит психосоциальным воздействиям, направленным на стимуляцию социальной активности личности пациента. О каком приспособлении говорит супервизируемый?

Задание № 9

К супервизору обратился начинающий психолог-консультант со следующей проблемой. К нему на прием пришел мужчина 25 лет. С его слов известно следующее. Примерно в юношеском возрасте без видимых внешних причин у него начали проявляться колебания настроения. Обследуемый описывает состояния, когда, «все очень хорошо получалось». В такие моменты, продолжавшиеся от нескольких дней до недели отмечалась повышенная активность — «успевал и в школе, читал много, спортом занимался и много чего еще делал и вообще по 2-3 дня мог не спать». Указанные состояния сменялись длительной (до месяца) «вялостью и ленью». Испытуемый переставал выходить из дома и «вообще ничего не хотелось делать», было ощущение, что «силы все ушли». Такие проявления стали регулярными и в основном отмечаются весной и осенью. К ним присоединились ощущения физического дискомфорта, нарушения перистальтики и ощущение «отупения – очень долго думаю даже по поводу элементарных вещей». В настоящее время обследуемый заявляет, что стало «совсем плохо», высказывает мысли о «бесполезности жизни». Психолог попросил у супервизора помощи в квалификации состояний клиента и составлении рекомендаций. Что посоветовал психологу супервизор?

Задание № 10

Психолог жалуется супервизору на неуверенность при работе с клиентами, тщательно подбирает себе клиентов только с простыми запросами. Что должен сделать супервизор в данном случае?

Задание № 11

Молодая учительница, недавно закончившая вуз, ведет урок истории в 10-м классе. Ученики плохо ведут: отвлекаются, разговаривают, заняты своими делами, не обращают внимания на педагога, многократные его замечания игнорируют. На просьбу учительницы выйти из класса и не мешать вести занятие девочка отвечает «Тебе надо, ты и выходи». Учительница отказывается вести урок дальше. Пригласила директора для разговора с учениками. Через несколько дней в этом классе сменился учитель. Объясните, каким путем решался этот конфликт.

Задание № 12

Антон – самоуверенный старшеклассник, не имеющий незаурядных способностей. Отношения с ребятами в классе прохладные, школьных друзей нет. Дома мальчик характеризует ребят с отрицательной стороны, указывая на их недостатки, вымышленные или преувеличенные, выказывает недовольство учителями, отмечает, что многие педагоги занижают ему оценки. Мама безоговорочно верит сыну, поддакивает ему, что еще больше портит отношения мальчика с одноклассниками, вызывает негатив к учителям. Вулкан конфликта взрывается, когда родительница в гневе приходит в школу с претензиями к учителям и администрации школы. Никакие убеждения и уговоры не оказывают на нее остывающего воздействия. Конфликт не прекращается, пока ребенок не заканчивает школу. Очевидно, что эта ситуация деструктивна.

Каким может быть конструктивный подход для решения назревшей проблемы?

Задание № 13

Ученица шестого класса, Оксана, плохо успевает в учебе, раздражительна и груба в общении с учителем. На одном из уроков девочка мешала другим ребятам выполнять задания, бросала в ребят бумажки, не реагировала на учителя даже после нескольких замечаний в свой адрес. На просьбу учителя выйти из класса, Оксана так же не отреагировала, оставаясь сидеть на месте. Раздражение учителя привело его к решению прекратить вести занятие, а после звонка оставить весь класс после уроков. Это, естественно, привело к недовольству ребят.

Каким может быть конструктивный подход для решения назревшей проблемы?

Задание № 14

Марина - ученица восьмого класса, девочка средних способностей, очень самоуверенная, в классе держится особняком, в общественной жизни не участвует. Дома рассказывает матери обо всем, что происходит в школе, искажая факты или просто придумывая их. По ее рассказам, многие ребята в классе курят, ругаются, мальчики хулиганят, девочки ведут себя вызывающе.

Учителя несправедливы, завышают отметки своим любимчикам, а другим, в том числе и ей, занижают. Мама приходит в школу с обвинениями в адрес учителей и администрации. Никакие уговоры и убеждения, что Марина видит жизнь класса в кривом зеркале, не успокаивают маму. Она требует справедливого отношения к ее дочери, наведения порядка в классе. Вмешательство директора ни к чему не приводит. Конфликт то разгорается, то угасает в зависимости от того, что Марина рассказывает маме. Длится это три года. Мама по-прежнему борется за справедливость, Марина дезинформирует мать. Ребята все больше отчуждаются от Марины.

Как следовало бы вести себя учителю, чтобы погасить конфликт?

Задание № 15

Учитель поставил семикласснице Оле тройку по физике за четверть. Два месяца назад девочка пришла из другой школы, где у нее по физике были отличные отметки. Ученица сказала, что не удовлетворена оценкой. Дома Оля пожаловалась, что учитель несправедлив к ней. Мать позвонила учителю по телефону и выразила ему свое недовольство. На уроке он иронически отозвался о том, как Оля и ее мать воспринимают Олины отметки по физике. В знак протеста Оля самовольно вышла из класса. Учитель обратился к директору с жалобой на Олю и ее мать. Директор предложил ему пригласить мать на урок, спросить девочку при матери и другом учителе. Матери Оли обещали, что при ней комиссия проверит Олины знания, а учитель согласится с решением комиссии. И мать Оли, и учитель приняли предложения директора, который обещал присутствовать на уроке. В доброжелательной обстановке Олю спрашивал другой учитель. Знания девочки были оценены как посредственные, и матери пришлось удовлетвориться решением комиссии. Учитель предложил Оле программу индивидуальных занятий. Он рассказал об этом ребятам и обещал разработать аналогичные программы для всех желающих.

Оцените правильность действий при разрешении конфликта.

Задание № 16

Физические сильные ученики Петя и Рома, которые является лидерами в классе, постоянно борются «за пальму первенства» в классе, при этом страдают другие ученики класса. Ученики жалуются педагогу на данных учеников. Педагог в ответ на это решает эту ситуацию следующим образом:

– не обращайте внимания на них;

– потерпите скоро все пройдет;

– не надо говорить родителям об Пети и Роме;

– сами справляйтесь с этим, у меня и без этого много дел;

– ничего страшного не происходит, конфликты были всегда среди учеников;

– я скоро это улажу.

Как педагог должен разрешить данную ситуацию?

Задание № 17

Проведите анализ ситуации:

«На уроке литературы в 7-м классе при проверке домашнего задания учительница трижды поднимала отвечать одного и того же ученика, но он молчал. В конце урока она объявила, что ставит ему «два». На следующем уроке учительница вновь начала опрос этого ученика и, когда он отказался отвечать, удалила его с урока. На следующие занятия по предмету ученик ходить перестал, всячески избегая встреч с учителем, по другим предметам учился по-прежнему успешно. В конце четверти учитель поставил ему «двойку». Узнав об этом, ученик совсем перестал посещать школу».

Задание № 18

Какой прием воздействия был использован в данной ситуации и к чему он привел?

«Во время перемены в учительской классная руководительница беседовала с матерью ученика 7-го класса о его учебе, поведении и т. д. Он стоял, опустив голову. Мать плакала, сознавая и свою вину перед учителями, и свою беспомощность как-то исправить поведение сына. Учителя, входя в учительскую, видели эту беседу, и каждый старался дополнить перечень проступков ученика, вспомнить все его «грехи». Никто из учителей не проявил сочувствия, не сказал доброго слова. Подросток все ниже опускал голову, но на лице уже не было смирения и раскаяния, а скорее недоумение и озлобление. И когда классный руководитель спросила: «Понял, к чему ты идешь, как к тебе относятся учителя, да и мать до чего довел?! Она в слезах, а тебе хоть бы что!», он злобно взглянул на классного руководителя и выбежал из учительской».

Задание № 19

Консультативная беседа имеет свою структуру, состоящую из нескольких этапов. Основное содержание одного из этапов составляет рассказ клиента о себе и о своей проблеме (исповедь), а также психодиагностика клиента, если возникает необходимость ее проведения для уточнения проблемы клиента и поиска оптимального решения, является наиболее продолжительным. Проанализируйте высказывание, определите данный этап, перечислите остальные.

Задание № 20

В любой деятельности результат имеет важное значение. Но его необходимо правильно оценить, чтобы правильно понять, были ли достигнуты цели или нет, насколько эффективна какая-либо деятельность. Также и в консультировании результат важен и его необходимо уметь правильно оценивать

Каким образом можно оценить результаты консультирования?

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

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Целью экзамена является проверка и оценка знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Результаты сдачи экзаменов оцениваются: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен проводится по билетам. Экзаменуемый сам выбирает экзаменационный билет, который содержит два вопроса. Экзаменатор имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине (модулю) при условии выполнения всех видов работ, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины (модуля).

Экзамен принимается преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Результаты экзамена заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося. Если обучающийся не явился на экзамен, в ведомости напротив фамилии обучающегося преподавателем делается запись «не явился». Неявка на экзамен без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

Во время экзамена с разрешения экзаменатора обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами. Экзаменуемый получает 30 минут для подготовки ответа на вопросы экзаменационного билета. На устный ответ каждого экзаменуемого выделяется не более 15 минут.

Экзаменуемый при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет экзаменатору. При отказе экзаменуемого от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты экзамена заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на экзамен, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на экзамен без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «неудовлетворительно» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием экзамена у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на экзамене, он имеет право подать апелляцию.