

Приложение
фонд оценочных средств по дисциплине
(модулю) / практике
Управление конфликтами
(наименование дисциплины (модуля) / практики)

1. Критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) / практики

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)*	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)**	промежуточная аттестация***
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает: особенности поведения групп людей, с которыми взаимодействует. Умеет: взаимодействовать с другими членами команды и выделять ценности и нормы участников команды. Владет: навыком понимания интересов и потребностей членов команды для достижения поставленной задачи.	ИУК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Раздел 1. Теоретические основы конфликта Раздел 2. Конфликты в организации Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в разрешении конфликтов	Коллоквиум, кейс-задачи, тест	Экзамен
	Знает: возможные последствия личных действий и их влияние на достижения заданного результата. Умеет: планировать личные действия для достижения	ИУК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного	Раздел 1. Теоретические основы конфликта Раздел 2. Конфликты в организации Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в	Коллоквиум, доклады, тест	Экзамен

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)*	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)**	промежуточная аттестация***
	заданного результата. Владеет: навыком анализа возможных последствий личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.	результата	разрешении конфликтов		
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Знает: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. Предмет, цель, роль и место адаптивной экономической науки Умеет: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Владеет: навыком применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах	Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в разрешении конфликтов	Коллоквиум, тест, эссе	Экзамен
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Знает: сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни Умеет: выявлять признаки	УК-11.3 Осуществляет социальную и профессиональную деятельность на основе развитого правосознания и	Раздел 2. Конфликты в организации Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в разрешении конфликтов	Коллоквиум, тест, доклады	Экзамен

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)*	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)**	промежуточная аттестация***
	проявления коррупции в различных сферах общественной жизни Владеет: методами профилактики коррупционной деятельности в профессиональной сфере	сформированной правовой культуры			

** темы указываются для каждого индикатора в соответствии с п.5 рабочей программы*

*** в качестве оценочного средства могут выступать: тест, кейс-задача, контрольная работа, коллоквиум, реферат, доклад, сообщение*

**** указывается в целом по дисциплине*

Все пояснения, выделенные курсивом, удаляются из готового документа

2. Уровни сформированности компетенций, их критерии и шкала оценивания

Шкала оценивания сформированности индикаторов компетенций

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
		знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
			продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	

** дается характеристика критериев оценивания сформированности индикатора достижения формируемой компетенции по дисциплине (модулю) / практике*

Все пояснения, выделенные курсивом, удаляются из готового документа

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций	Оценка сформированности компетенций	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные / профессиональные компетенции
Высокий	отлично / зачтено	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
Повышенный	хорошо / зачтено	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на

		<p>ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.</p>	<p>вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков.</p>
Базовый	удовлетворительно / зачтено	<p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.</p>	<p>Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач.</p>
Низкий	Неудовлетворительно / не зачтено	<p>Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков</p>	

3. Оценочные средства, используемые в процессе формирования компетенций

3.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

(преподавателем указываются все виды заданий для проведения текущего контроля, если это предусмотрено в РПД, по форме, приведенной ниже в качестве примера.)

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
<p>ИУК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p>	<p>Раздел 1. Теоретические основы конфликта Раздел 2. Конфликты в организации Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в разрешении конфликтов</p>	<p>Тест: 1). Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась 1. в конце 50-х г. XIX века; 2. в конце 50-х г. XX века; 3. в начале XVII века. 2). В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее): 1.структурные методы; 2. метод картографии; 3. опрос. 3). Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»: 1.Конфуцию; 2. Гераклиту; 3. Платону. 4). Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее): 1. этапы конфликта; 2. фазы конфликта; 3. содержание конфликта. 5). На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие: 1. начальной фазе; 2. фазе подъема; 3. пике конфликта; 4. фазе спада. 6). Конфликт в переводе с латинского означает: 1. соглашение; 2. столкновение; 3. существование. 7). Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в: 1. психологии; 2. социологии; 3. педагогике. 8). Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется: 1. конфликтными отношениями; 2. конфликтной ситуацией; 3. инцидентом. 9). Конфликт равен: а) конфликтная ситуация + инцидент; б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация; в) конфликтные отношения + инцидент. 11). По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее): 1. межличностные; 2. межгрупповые; 3. классовые;</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>4. межгосударственные; 5. межнациональные; 6. внутриличностные.</p> <p>11). Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:</p> <p>1. конфронтация; 2. соперничество; 3. конкуренция.</p> <p>12). Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):</p> <p>1. конструктивная модель; 2. деструктивная;</p> <p>3. конформистская; 4. неконформистская.</p> <p>13). Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу:</p> <p>1. ригидному; 2. сверхточному; 3. «бесконфликтному».</p> <p>14). Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:</p> <p>1. переговорный процесс; 2. сотрудничество; 3. компромисс.</p> <p>15). Профессиональный посредник называется:</p> <p>1. суггестором; 2. медиатором; 3. коллегой.</p> <p>Вопросы к коллоквиуму:</p> <p>1. Связь конфликтологии с другими науками</p> <p>2. Понятие «конflikта»</p> <p>3. Позитивные функции внутренних и внешних конфликтов</p> <p>4. Негативные функции конфликтов</p> <p>5. Границы деятельности по предупреждению конфликтов</p> <p>6. Объективные и субъективные причины конфликтогенности</p> <p>Кейс-задачи:</p> <p>1. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. В чем причина конфликта? Определите</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>конфликтную ситуацию.</p> <p>2. Определите причину возникновения конфликта (тип А, Б, В с определением конфликтогенов) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.</p>
<p>ИУК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата</p>	<p>Раздел 1. Теоретические основы конфликта Раздел 2. Конфликты в организации Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в разрешении конфликтов</p>	<p>Тест:</p> <p>1). Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами: 1. социологический метод; 2. метод тестирования; 3. метод картографии; 4. метод наблюдения; 5. метод эксперимента.</p> <p>2). Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются: 1. наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим; 2. наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними; 3. наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций; 4. наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях; 5. наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.</p> <p>3). Конфликтная ситуация – это: 1. случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия; 2. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними; 3. процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>4. причина конфликта; 5. этап развития конфликта. 4). Причина конфликта – это: 1. противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия; 2. стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт; 3. явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его; 4. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними; 5. то, из-за чего возникает конфликт. 5). Конфликтогены – это: а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту; б) проявления конфликта; в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности; г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта; д) поведенческие реакции личности в конфликте. б). К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»: 1. снисходительное отношение; 2. негативное отношение; 3. менторские отношения; 4. нарушение этики; 5. нечестность и неискренность.</p> <p>Вопросы к коллоквиуму: 1. Управление организационных и производственных конфликтов 2. Методы противодействия любым проявлениям дезорганизации 3. Методы организационно-управленческого характера предупреждения конфликта 4. Навыки урегулирования конфликта при разных формах проявления коррупционного поведения</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>5. Универсальные средства для разрешения конфликта в профессиональной деятельности</p> <p>6. Навыки управления при появлении признаков коррупции</p> <p>Темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Природа социальных конфликтов 2. Взгляд Г.Спенсера на природу конфликта 3. Заслуга Л.Гумпловича в становлении социологических институтов 4. Теория конфликтов К.Маркса 5. Вклад П.А. Сорокина и И.А. Ильина в развитии конфликтологии
<p>УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>Раздел 3. Предупреждение конфликтов</p> <p>Раздел 4. Управление в разрешении конфликтов</p>	<p>Тест:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Управление конфликтами — это: <ol style="list-style-type: none"> 1. целенаправленное воздействие на процесс его динамики; 2. целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт; 3. целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними; 4. целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними; 5. целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих. 2). Содержание управления конфликтами включает: <ol style="list-style-type: none"> а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение; 1. прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение; 2. прогнозирование, регулирование, разрешение; 3. прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение; 4. анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение. 3). Предпосылками разрешения конфликта являются: <ol style="list-style-type: none"> 1. достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;</p> <p>2. достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;</p> <p>3. наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;</p> <p>4. высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе.</p> <p>4). Основными моделями поведения личности в конфликте являются:</p> <p>1. конструктивная, рациональная, деструктивная;</p> <p>2. компромисс, борьба, сотрудничество;</p> <p>3. рациональная, иррациональная, конформистская;</p> <p>4. конструктивная, деструктивная, конформистская;</p> <p>5. борьба, уступка, компромисс.</p> <p>5). Кто из ниже перечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте:</p> <p>1. К. Томас и Р. Киллмен; 2. Х. Корнелиус и Ш. Фейр;</p> <p>3. Д. Скотт и Ч. Ликсон; 4. М. Дойч и Д. Скотт;</p> <p>5. Р. Фишер и У. Юри.</p> <p>6). Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:</p> <p>1. 1; 2. 2; 3. 3; 4. 4; 5. 5.</p> <p>7). Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает:</p> <p>1. ригидный тип; 2. неуправляемый тип; 3. демонстративный тип;</p> <p>4. сверхточный тип; 5. «бесконфликтный тип».</p> <p>8). Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к:</p> <p>1. обмену информацией; 2. налаживанию добрых взаимоотношений;</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>3. достижению взаимопонимания; 4. расширению темы общения; 5. усилению информационного воздействия на партнера.</p> <p>9). Технологии рационального поведения в конфликте – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтов на основе самоконтроля своих эмоций; 2. совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте; 3. вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями; 4. поддержание высокой самооценки в переговорном процессе; 5. спокойная реакция на эмоциональные действия соперника. <p>Вопросы к коллоквиуму:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность межличностного конфликта 2. Особенности конфликту между группой и личностью 3. Характеристики межгрупповых конфликтов 4. Структуру конфликта 5. Основные фазы в развитии конфликта 6. Основные типы конфликтов в организации <p>Темы эссе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль нормы этики деловых взаимоотношений в целях предотвращения конфликтов 2. Правила деловой этики как предпосылка предупреждения деструктивных конфликтов 3. Охарактеризуйте толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья как нормы деловой этики
УК-11.3 Осуществляет социальную и профессиональную деятельность на основе развитого правосознания и сформированной	Раздел 2. Конфликты в организации Раздел 3. Предупреждение конфликтов Раздел 4. Управление в разрешении	Тест: 1). Конфликт в обществе – это: 1. конфликты в любых социальных группах; 2. конфликты в больших социальных группах;

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
правовой культуры	конфликтов	<p>3. конфликты между государствами;</p> <p>4. конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной);</p> <p>5. конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д.</p> <p>2). Политические конфликты – это:</p> <p>1. противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти;</p> <p>2. противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти;</p> <p>3. противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти;</p> <p>4. противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе;</p> <p>5. противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений.</p> <p>3). Основным предметом политических конфликтов является:</p> <p>1. политический интерес;</p> <p>2. политическая власть в различных социальных структурах;</p> <p>3. государственная власть; 4. политическое сознание людей;</p> <p>5. политические партии.</p> <p>4). Социальные конфликты – это:</p> <p>1. конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;</p> <p>2. конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;</p> <p>3. особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;</p> <p>4. особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>социально-экономического положения;</p> <p>5. конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении.</p> <p>5). Конфликт в организации – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации; 2. конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами; 3. конфликты между руководством организации и ее сотрудниками; 4. конфликты между различными структурными элементами организации; 5. конфликты по поводу организационной структуры коллектива. <p>6). Под конфликтами в сфере управления понимают:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) конфликт между субъектами и объектами управления; б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления; в) конфликты между субъектами управления различных уровней; г) конфликты между руководителем и подчиненными; д) конфликты в процессе принятия управленческих решений. <p>7). Под глобальными конфликтами понимают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. конфликты между регионами; 2. конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации; 3. конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами; 4. конфликты, связанные с природными катастрофами; 5. конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации. <p>8). Предметом конфликтологии являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. конфликты; 2. закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими; 3. любые столкновения. <p>9). Социо-биологическая теория конфликта выводит его причину из:</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>1. социального неравенства людей 2. естественной агрессивности человека вообще 3. несовершенства человеческой психики 10). Что является универсальным источником всех экономических конфликтов: 1. нехватка средств к существованию 2. деньги 3. Престиж 4. власть 11). Заблаговременная подготовка возможного отступления на подготовленные позиции – это: 1. рефлексивная защита 2. рефлексивное управление 3. рефлексивный прогноз 12) Какая дилемма выбора модели поведения более всего типична для конфликта: 1. «стремление – избегание» 2. двойное «стремление — избегание» 3. «избегание — избегания» 13). Стратегические методы разрешения конфликта: 1. планирование социального развития 2. конкретные требования к работе каждого 3. система поощрения за инициативу 4. Добросовестность</p> <p>Вопросы к коллоквиуму: 1. Способы профилактики конфликтов 2. Способы предупреждения конфликтов 3. Препятствия, снижающие возможность предупреждения конфликтов 4. Признаки проявления коррупции как фактор возникновения конфликта 5. Алгоритмы современного менеджмента при использовании тактик предупреждения конфликтов 6. Приёмы реагирования на конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности 7. Методы профилактики коррупционной деятельности как способ предупреждения конфликтов</p> <p>Темы докладов:</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		1. Признаки коррупционного поведения в организации 2. Процедура рассмотрения бизнес-конфликтов третейским судом 3. Профилактика коррупционных ситуаций как предупреждение конфликтов в организациях 4. Пути и формы урегулирования конфликтов в организации

* В качестве оценочного средства могут выступать: тест, кейс-задача, контрольная работа, коллоквиум, реферат, доклад, сообщение

** в зависимости от выбранного преподавателем оценочного средства, указанного в п. 1 данного ФОС

Все пояснения, выделенные курсивом, удаляются из готового документа

3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы оценочного средства*
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1. Основные теории конфликта 2. Понятие и классификацию «конфликта» 3. Функции конфликта 4. Структуру конфликта 5. Фазы в развитии конфликта 6. Основные типы конфликтов в организации 7. Границы деятельности по предупреждению конфликтов 8. Причины конфликтогенности 9. Деструктивные и конструктивные конфликты 10. Направленность развития конфликта в профессиональной деятельности 11. Элементы конфликтного взаимодействия 12. Стадии развития конфликта 13. Цену конфликта и цена выхода из конфликта 14. Методы по профилактике конфликтов

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы оценочного средства*
	15. Варианты развития конфликта на стадии разрешения конфликта 16. Способы по профилактике конфликтов 17. Методы предупреждения причин конфликтов 18. Элементы по конфликтологической грамотности 19. Способы по укреплению сотрудничества в коллективе 20. Методы социально-психологического характера предупреждения конфликтов 21. Методы морально-этического характера предупреждения конфликта
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Нормы этики деловых взаимоотношений в общении с людьми с ограниченными возможностями здоровья 2. Правила деловой этики как предпосылка предупреждения деструктивных конфликтов 3. Правила толерантного отношения как нормы деловой этики 4. Специфика конфликтов в профессиональной сфере 5. Структура конфликта в профессиональной сфере 6. Нормы деловой этики профессиональной деятельности 7. Толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья 8. Базовые дефектологические знания при предупреждении конфликта 9. Нормы этики деловых взаимоотношений в целях предотвращения конфликтов 10. Признаки толерантного общения в профессиональной сфере 11. Методы управления конфликтов на рабочем месте 12. Практические навыки в общении с людьми с ограниченными возможностями здоровья 13. Универсальные средства в предупреждении конфликтов
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	1. Способы профилактики конфликтов 2. Способы предупреждения конфликтов 3. Препятствия, снижающие возможность предупреждения конфликтов 4. Признаки проявления коррупции как фактор возникновения конфликта 5. Приёмы реагирования на конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности 6. Методы профилактики коррупционной деятельности как способ предупреждения конфликтов 7. Профилактика возникновения конфликтов 8. Способы предупреждения конфликтов с учетом возможных рисков 9. Препятствия, способствующие снижению возможности предупреждения конфликтов 10. Особенности управления конфликтами в профессиональной деятельности

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы оценочного средства*
	11. Правовые способы в урегулировании конфликтов 12. Управление организационных и производственных конфликтов 13. Управление при появлении признаков коррупции 14. Методы противодействия любым проявлениям дезорганизации 15. Методы организационно-управленческого характера предупреждения конфликта 16. Урегулирование конфликтов при разных формах проявления коррупционного поведения 17. Универсальные средства для разрешения конфликта в профессиональной деятельности

** в том числе тестовые задания*

Все пояснения, выделенные курсивом, удаляются из готового документа