

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Семенов Юрий Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.03.2026 10:47:27
Уникальный программный ключ:
7ee61f7810e60557bee49df655173820157a6d87

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра философии и биоэтики



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности
А.А. Ушаков
«12» июня 2025 г.

**Фонд оценочных средств
КОНФЛИКТОЛОГИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа
Уровень высшего образования: бакалавриат
Квалификация: бакалавр

Екатеринбург
2025 год

Фонд оценочных средств по дисциплине «Конфликтология в социальной работе» составлен в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 г., № 76 (с изменениями и дополнениями), и профессионального стандарта 03.001 «Специалист по социальной работе», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.09.2024 г. N 455н

Фонд оценочных средств составлен: Приваловой М. В., к.ф.н., доц., доцент. кафедры философии и биоэтики

Рецензент: Скороходова Л.Ю., заведующий кафедрой истории, экономики и правоведения, к.э.н., доцент

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры философии и биоэтики. Протокол №8 от 24 марта 2025 года.

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании методической комиссии направления подготовки «Социальная работа» от 24.03.2025 г. (протокол № 8).

Оглавление фонда оценочных средств

1. Кодификатор по дисциплине	4
2. Примеры тестов по дисциплине	7
3. Тематика контрольных работ по дисциплине	13
4. Вопросы для промежуточной аттестации. Методика и критерии оценивания ответов обучающихся в ходе промежуточной аттестации по дисциплине	17
5. Примеры ситуационных задач по дисциплине	19
6. Методика оценивания образовательных достижений обучающихся. Правила формирования рейтинговой оценки обучающегося по дисциплине	23

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Индекс трудовой функции и ее содержание (из ПС)	Дидактическая единица (ДЕ)	Контролируемые учебные элементы, формируемые в результате освоения дисциплины			Методы оценивания результатов освоения дисциплины
					Знания	Умения	Навыки	
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социально взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;		ДЕ.1. Общая теория конфликта. анализ конфликта	Основные психологические и социологические теории возникновения конфликта. Сущность и закономерности развития конфликта, его функции. Основные направления конфликтологии.	Разбираться в психологических особенностях конфликтных личностей. Использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;	Понимание м современного состояния отечественной и зарубежной конфликтологии. способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального, особенности этнокультурного развития своей страны и социокультурного пространства. Навыками анализа требований рынка труда и	<ul style="list-style-type: none"> - беседа, - опросы - тест - решение ситуационных задач

							предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;	
				ДЕ.2 Межличностные и групповые конфликты в организации	Особенности и классификации межличностных и групповых конфликтов.	Выбирать способы профилактики конфликтов в организации. Предоставлять меры социальной защиты, в том числе социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно	Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров Навыками работы с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению актуальных задач. Навыками учитывать в профессиональной деятельности специфику и	- опросы - тест - решение ситуационных задач

						<p>обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов.</p>	<p>современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками анализа требований рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;</p>	
				<p>ДЕ.3 Технология предупреждения конфликтов. Технология выхода из конфликта</p>	<p>Понятие и виды стресса. Понятие и виды манипуляции. Методы управления конфликтами. требования к участникам переговоров. переговорные стили.</p>	<p>Диагностировать конфликты. Проводить переговоры. Управлять конфликтами. Использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;</p>	<p>Технологиями ведения переговоров. Практическими навыками диагностики конфликта. Навыками управления стрессом для предупреждения конфликтов. Способами нейтрализации манипуляций. Навыками анализа требований рынка</p>	<p>- опросы - тест - решение ситуационных задач</p>

							труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.	
				ДЕ 4. Виртуальные конфликты в интернете	правила построения эффективной коммуникации в цифровой среде с учетом языковых и психологических особенностей адресата; специфику возникновения и развития виртуальных конфликтов; способы урегулирования виртуальных конфликтов.	применять различные цифровые сервисы для самообразования и саморазвития в зависимости от личностных и психологических особенностей себя и членов своей команды. Определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;	навыками управления информацией и данными, в том числе большими, для достижения поставленных образовательных целей; навыками предвидеть и продуктивно разрешать профессиональные и личностные конфликты, возникающие при коммуникации в сети Интернет	- опросы - тест - решение ситуационных задач

		ИУК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников;		ДЕ.1. Общая теория конфликта. анализ конфликта	Основные психологические и социологические теории возникновения конфликта. Сущность и закономерности развития конфликта, его функции. Основные направления конфликтологии.	Разбираться в психологических особенностях конфликтных личностей. Определять стиль управления для эффективной работы команды	Понимание современного состояния отечественной и зарубежной конфликтологии. способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон и особенностей их поведения	- беседа, - опросы - тест - решение ситуационных задач
--	--	---	--	--	--	--	--	---

				<p>ДЕ.2 Межличностные и групповые конфликты в организации</p>	<p>Особенности и классификации межличностных и групповых конфликтов.</p>	<p>Выбирать способы профилактики конфликтов в организации. Предоставлять меры социальной защиты, в том числе социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил,</p>	<p>Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров</p> <p>Навыками работы с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению актуальных задач. Навыками учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками анализа требований рынка труда и</p>	<p>- опросы</p> <p>- тест</p> <p>- решение ситуационных задач</p>
--	--	--	--	---	--	---	---	---

						физических, психических и социальных ресурсов.	предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;	
				ДЕ.3 Технология предупреждения конфликтов. Технология выхода из конфликта	Понятие и виды стресса. Понятие и виды манипуляции. Методы управления конфликтами. требования к участникам переговоров. переговорные стили.	Диагностировать конфликты. Проводить переговоры. Управлять конфликтами. Определять стиль управления для эффективной работы команды; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей;	Технологиями ведения переговоров. Практическими навыками диагностики конфликта. Навыками управления стрессом для предупреждения конфликтов. Способами нейтрализации манипуляций. Навыками участия в дискуссиях и обсуждениях результатов работы команды	- беседа, - опросы - тест - решение ситуационных задач

				ДЕ 4. Виртуальные конфликты в интернете-пространстве	правила построения эффективной коммуникации в цифровой среде с учетом языковых и психологических особенностей адресата; специфику возникновения и развития виртуальных конфликтов; способы урегулирования виртуальных конфликтов.	применять различные цифровые сервисы для самообразования и саморазвития в зависимости от личностных и психологических особенностей себя и членов своей команды; самостоятельно определять основные видовые признаки виртуального конфликта;	навыками управления информацией и данными, в том числе большими, для достижения поставленных образовательных целей; навыками предвидеть и продуктивно разрешать профессиональные и личностные конфликты, возникающие при коммуникации в сети Интернет	- опросы - тест - решение ситуационных задач
		ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строит продуктивное		ДЕ.1. Общая теория конфликта. анализ конфликта	Основные психологические и социологические теории возникновения конфликта. Сущность и закономерности развития	Разбираться в психологических особенностях конфликтных личностей. Определять стиль управления для эффективной работы команды	Пониманием современного состояния отечественной и зарубежной конфликтологии. способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и	- опросы - тест - решение ситуационных задач

		взаимодействи е с учетом этого;			конфликта, его функции. Основные направления конфликтологи и.		современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон и особенностей их поведения	
				ДЕ.2 Межлич ностные и группов ые конфлик ты в организа ции	Особенности и классификации межличностны х и групповых конфликтов.	Выбирать способы профилактики конфликтов в организации. Предоставлять меры социальной защиты, в том числе социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения	Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров Навыками работы с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению	- опросы - тест - решение ситуационных задач

						<p>условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов.</p>	<p>актуальных задач. Навыками учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками анализа требований рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;</p>	
				<p>ДЕ.3 Технология предупреждения конфликтов. Технология выхода из</p>	<p>Понятие и виды стресса. Понятие и виды манипуляции. Методы управления конфликтами. требования к участникам переговоров.</p>	<p>Диагностировать конфликты. Проводить переговоры. Управлять конфликтами. Определять стиль управления для эффективной работы</p>	<p>Технологиями ведения переговоров. Практическими навыками диагностики конфликта. Навыками управления стрессом для</p>	<p>- опросы - тест - решение ситуационных задач</p>

				конфликта	переговорные стили.	команды; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей;	предупреждения конфликтов. Способами нейтрализации манипуляций. Навыками участия в дискуссиях и обсуждениях результатов работы команды	
				ДЕ 4. Виртуальные конфликты в интернет-пространстве	правила построения эффективной коммуникации в цифровой среде с учетом языковых и психологических особенностей адресата; специфику возникновения и развития виртуальных конфликтов; способы урегулирования виртуальных конфликтов.	применять различные цифровые сервисы для самообразования и саморазвития в зависимости от личностных и психологических особенностей себя и членов своей команды; самостоятельно определять основные видовые признаки виртуального конфликта;	навыками управления информацией и данными, в том числе большими, для достижения поставленных образовательных целей; навыками предвидеть и продуктивно разрешать профессиональные и личностные конфликты, возникающие при коммуникации в сети Интернет	- беседа, - опросы - тест - решение ситуационных задач

<p>Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)</p>	<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;</p>		<p>ДЕ.1. Общая теория конфликта. анализ конфликта</p>	<p>Основные психологические и социологические теории возникновения конфликта. Сущность и закономерности развития конфликта, его функции. Основные направления конфликтологии.</p>	<p>Разбираться в психологических особенностях конфликтных личностей. Определять стиль управления для эффективной работы команды</p>	<p>Пониманием современного состояния отечественной и зарубежной конфликтологии. способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон и особенностей их поведения</p>	<p>- беседа, - опросы - тест - решение ситуационных задач</p>
--	--	---	--	---	---	---	--	---

				<p>ДЕ.2 Межличностные и групповые конфликты в организации</p>	<p>Особенности и классификации межличностных и групповых конфликтов.</p>	<p>Выбирать способы профилактики конфликтов в организации. Предоставлять меры социальной защиты, в том числе социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил, физических,</p>	<p>Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров Навыками работы с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению актуальных задач. Навыками учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками анализа требований рынка труда и предложения</p>	<p>- опросы - тест - решение ситуационных задач</p>
--	--	--	--	---	--	---	--	---

						психических и социальных ресурсов.	образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;	
				ДЕ.3 Технология предупреждения конфликтов. Технология выхода из конфликта	Понятие и виды стресса. Понятие и виды манипуляции. Методы управления конфликтами. Требования к участникам переговоров. Переговорные стили.	Диагностировать конфликты. Проводить переговоры. Управлять конфликтами. Определять стиль управления для эффективной работы команды; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей;	Технологиями ведения переговоров. Практическими навыками диагностики конфликта. Навыками управления стрессом для предупреждения конфликтов. Способами нейтрализации манипуляций. Навыками участия в дискуссиях и обсуждениях результатов работы команды	- опросы - тест - решение ситуационных задач

				<p>ДЕ 4. Виртуальные конфликты в интернет-пространстве</p>	<p>правила построения эффективной коммуникации в цифровой среде с учетом языковых и психологических особенностей адресата; специфику возникновения и развития виртуальных конфликтов; способы урегулирования виртуальных конфликтов.</p>	<p>применять различные цифровые сервисы для самообразования и саморазвития в зависимости от личностных и психологических особенностей себя и членов своей команды; самостоятельно определять основные видовые признаки виртуального конфликта;</p>	<p>навыками управления информацией и данными, в том числе большими, для достижения поставленных образовательных целей;</p> <p>навыками предвидеть и продуктивно разрешать профессиональные и личностные конфликты, возникающие при коммуникации в сети Интернет</p>	<p>- опросы</p> <p>- тест</p> <p>- решение ситуационных задач</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	---

		ИУК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;		ДЕ.1. Общая теория конфликта. анализ конфликта	Основные психологические и социологические теории возникновения конфликта. Сущность и закономерности развития конфликта, его функции. Основные направления конфликтологии.	Разбираться в психологических особенностях конфликтных личностей. Определять стиль управления для эффективной работы команды	Пониманием современного состояния отечественной и зарубежной конфликтологии. способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон и особенностей их поведения	- беседа, - опросы - тест - решение ситуационных задач
--	--	---	--	---	--	--	---	---

				<p>ДЕ.2 Межличностные и групповые конфликты в организации</p>	<p>Особенности и классификации межличностных и групповых конфликтов.</p>	<p>Выбирать способы профилактики конфликтов в организации. Предоставлять меры социальной защиты, в том числе социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил, физических,</p>	<p>Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров. Навыками работы с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению актуальных задач. Навыками учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками анализа требований рынка труда и предложения</p>	<p>- опросы - тест - решение ситуационных задач</p>
--	--	--	--	---	--	---	---	---

						психических и социальных ресурсов.	образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;	
				ДЕ.3 Технология предупреждения конфликтов. Технология выхода из конфликта	Понятие и виды стресса. Понятие и виды манипуляции. Методы управления конфликтами. Требования к участникам переговоров. Переговорные стили.	Диагностировать конфликты. Проводить переговоры. Управлять конфликтами. Определять стиль управления для эффективной работы команды; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей;	Технологиями ведения переговоров. Практическими навыками диагностики конфликта. Навыками управления стрессом для предупреждения конфликтов. Способами нейтрализации манипуляций. Навыками участия в дискуссиях и обсуждениях результатов работы команды	- опросы - тест - решение ситуационных задач

				<p>ДЕ 4. Виртуальные конфликты в интернет-пространстве</p>	<p>правила построения эффективной коммуникации в цифровой среде с учетом языковых и психологических особенностей адресата; специфику возникновения и развития виртуальных конфликтов; способы регулирования виртуальных конфликтов.</p>	<p>применять различные цифровые сервисы для самообразования и саморазвития в зависимости от личностных и психологических особенностей себя и членов своей команды; самостоятельно определять основные видовые признаки виртуального конфликта;</p>	<p>навыками управления информацией и данными, в том числе большими, для достижения поставленных образовательных целей;</p> <p>навыками предвидеть и продуктивно разрешать профессиональные и личностные конфликты, возникающие при коммуникации в сети Интернет</p>	<p>- опросы</p> <p>- тест</p> <p>- решение ситуационных задач</p>
		<p>ИУК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессиональн</p>		<p>ДЕ.1. Общая теория конфликта. анализ конфликта</p>	<p>Основные психологические и социологические теории возникновения конфликта. Сущность и закономерности развития</p>	<p>Разбираться в психологических особенностях конфликтных личностей. Определять стиль управления для эффективной работы команды</p>	<p>Пониманием современного состояния отечественной и зарубежной конфликтологии. способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и</p>	<p>- опросы</p> <p>- тест</p> <p>- решение ситуационных задач</p>

		ого роста;			конфликта, его функции. Основные направления конфликтологии и.		современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон и особенностей их поведения	
				ДЕ.2 Межличностные и групповые конфликты в организации	Особенности и классификации межличностных и групповых конфликтов.	Выбирать способы профилактики конфликтов в организации. Предоставлять меры социальной защиты, в том числе социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения	Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров Навыками работы с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению	- опросы - тест - решение ситуационных задач

						<p>условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов.</p>	<p>актуальных задач. Навыками учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального. Навыками анализа требований рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;</p>	
				<p>ДЕ.3 Технология предупреждения конфликтов. Технология выхода из</p>	<p>Понятие и виды стресса. Понятие и виды манипуляции. Методы управления конфликтами. требования к участникам переговоров.</p>	<p>Диагностировать конфликты. Проводить переговоры. Управлять конфликтами. Определять стиль управления для эффективной работы</p>	<p>Технологиями ведения переговоров. Практическими навыками диагностики конфликта. Навыками управления стрессом для</p>	<p>- опросы - тест - решение ситуационных задач</p>

				конфликта	переговорные стили.	команды; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей;	предупреждения конфликтов. Способами нейтрализации манипуляций. Навыками участия в дискуссиях и обсуждениях результатов работы команды	
				ДЕ 4. Виртуальные конфликты в интернет-пространстве	правила построения эффективной коммуникации в цифровой среде с учетом языковых и психологических особенностей адресата; специфику возникновения и развития виртуальных конфликтов; способы урегулирования виртуальных конфликтов.	применять различные цифровые сервисы для самообразования и саморазвития в зависимости от личностных и психологических особенностей себя и членов своей команды; самостоятельно определять основные видовые признаки виртуального конфликта;	навыками управления информацией и данными, в том числе большими, для достижения поставленных образовательных целей; навыками предвидеть и продуктивно разрешать профессиональные и личностные конфликты, возникающие при коммуникации в сети Интернет	- опросы - тест - решение ситуационных задач

2. Примеры тестов по дисциплине

Тестовые задания по дисциплине отражают основные разделы рабочей программы и предназначены для самостоятельной работы студентов.

Промежуточный контроль освоения тестовых заданий проводится на практических и итоговых занятиях.

Тест. Общая теория конфликта, анализ конфликта (базовый уровень)

Выберите правильный вариант ответа:

1. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту
V конфликтоген
 инцидент
 конфликтная ситуация
 эскалации
2. Теоретик, подчеркивающий значимость положительных функций конфликта
 Карл Маркс
 Георг Зиммель
 Талкотт Парсонс
 Ральф Дарендорф
V Льюис Козер
3. Автор точки зрения, что именно в конфликте находится творческое ядро всяких сообществ и возможность свободы, а также вызов рациональному овладению и контролю над социальными проблемами
 Карл Маркс
 Георг Зиммель
 Талкотт Парсонс
V Ральф Дарендорф
 Льюис Козер
4. Теория, усматривающая источник конфликта в порочном устройстве самого общества, благодаря которому одни имеют возможность присваивать результаты труда других
V учение К. Маркса о конфликте
 учение о конфликте Георга Зиммеля
 теория социального действия Талкотта Парсонса
 концепция социал-дарвинизма
5. Тезис о всеобщности и универсальности конфликта и о том, что конфликты и борьба за выживание между индивидами и группами способствуют равновесию в обществе, обеспечивая процесс общественного развития принадлежит...
V Герберту Спенсеру
 Ральфу Дарендорфу
 Талкотту Парсонсу
 Карлу Марксу
 Льюису Козеру
6. Автор точки зрения, что социальный конфликт рассматривается как некая патология в существовании социальной системы
 Карл Маркс
 Георг Зиммель
V Талкотт Парсонс
 Ральф Дарендорф
 Льюис Козер
7. Конфликтная ситуация-это

V Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства

Случайные столкновения интересов субъектов взаимодействия

Процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений

8. Впервые высказал предположение, что конфликт нередко вовлекает не две стороны, как принято считать, а три.

Карл Маркс

V Георг Зиммель

Талкотт Парсонс

Ральф Дарендорф

Льюис Козер

9. Основной социальный закон – это стремление каждой социальной группы подчинять себе каждую другую социальную группу, встречающуюся на ее пути, стремление к порабощению, господству. автор данной точки зрения

V Людвиг Гумплович

Ральф Дарендорф

Талкотт Парсонс

Карл Маркс

Льюис Козер

10. Источником социальных конфликтов служит противоречие между формами общественной жизни и индивидами, составляющими общество. автор данной точки зрения

Карл Маркс

V Георг Зиммель

Талкотт Парсонс

Ральф Дарендорф

Льюис Козер

Задание: Выберите несколько вариантов ответа:

11. Позитивные характеристики одной из основных функций конфликта-интеграции
придание взаимодействию сотрудников большей динамичности и мобильности

V разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях

V согласование индивидуальных и коллективных интересов сотрудников

V образование и консолидация формальных и неформальных групп

V углубление и стабилизация общих интересов

выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности

обнаружение недостатков в условиях и охране труда

реализация потребностей, интересов и ценностей коллектива

12. Этап, на котором участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования

начало открытого конфликтного взаимодействия

V развитие открытого конфликта

разрешение конфликта

13. Этап развития конфликта, на котором стороны переходят к активным действиям, направленным на нанесение ущерба оппоненту

V начало открытого конфликтного взаимодействия

развитие открытого конфликта

разрешение конфликта

14. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: импульсивен, недостаточно контролирует себя. поведение такого человека плохо предсказуемо. ведет себя вызывающе, агрессивно. часто в запале не обращает

внимания на общепринятые нормы общения. характерен высокий уровень притязаний. несамокритичен. во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других. из прошлого (даже горького) извлекает мало уроков

- V неуправляемый
- ригидный
- бесконфликтный
- демонстративный
- сверхточный

15. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: рациональное поведение выражено слабо. ярко выражено эмоциональное поведение. планирование своей деятельности осуществляет ситуативно и слабо воплощается в жизни, хорошо себя чувствует в ситуации конфликтного взаимодействия

- неуправляемый
- ригидный
- бесконфликтный
- V демонстративный
- сверхточный

16. Стиль, который означает расположенность участников конфликта к урегулированию разногласия основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов и в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложение индивидуальных и коллективных усилий

- конфронтация (принуждение, борьба, соперничество)
- уклонение (уход)
- приспособление (уступка)
- сотрудничество
- V компромисс

17. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: постоянно стремится к расширению и обострению конфликта; постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения

- конструктивная
- V деструктивная
- конформистская
- нонконформистская

18. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, характерна некоторая непоследовательность поведения, ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу.

- неуправляемый
- ригидный
- V бесконфликтный
- демонстративный
- сверхточный

19. Мягкий стиль выражается формулой

- «выигрыш-проигрыш»
- «проигрыш-проигрыш»
- «выигрыш-выигрыш»
- V "проигрыш-выигрыш"

20. Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении

Рассчитанная задержка
Выбор из двух зол
«затвора»
перехода к насилию

Тест. Межличностные и групповые конфликты в организации

Выберите правильный вариант ответа (базовый уровень)

1. Педагогически нецелесообразной функцией коллектива в отношении личности является
V Подавление ее интересов
Обеспечение ее воспитания
Обеспечение включения личности в коллектив
2. Заслуга в разработке теории комплекса неполноценности принадлежит
V З. Фрейду
А.Адлеру
К. Юнгу
Э.Фромму
К. Левину
3. Неспособность видеть другую перспективу кроме собственной называется
V Эгоцентризмом
Консервацией
Сценарием
4. Внутриличностный конфликт - это
Столкновение противоположно направленных мотивов личности
V Столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности
Состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией
5. К протективным механизмам психологической защиты относят
Вытеснение
Изоляцию
V Рационализацию
6. Вследствие постоянных неудач развивается
Мотивация достижений
V Чувство низшего положения
Саморегуляция
7. Соматизация тревоги - это
V Проблемы со здоровьем
Заторможенность
Замедленность аффекта
8. Не следует соглашаться с опровержением собственной точки зрения до тех пор, пока
Вы не удостоверитесь, что действительно неправы
Вы не удостоверитесь, что опровергнута именно ваша точка зрения, а не что-то сходное с ней
Вы не удостоверитесь, что Вам и противнику больше аргументировать нечем
V Вас не выслушают
9. Минимально конфликтогенной ситуацией в жизни человека является
Кризис трех лет
Экзистенциальные кризисы
Пожилой возраст
Подростковый кризис
V Рождение первого ребенка

- Несправедливое увольнение с работы
10. Сигналы обратной связи представляют собой
- V Минимум словесной реакции и зеркальное отображение чувств оппонента
 - Вступление в разговор с примерами из своей жизни
 - Максимальную словесную реакцию и постоянное подключение к разговору
11. Принципиальным признаком конфликта признается наличие
- Конфликтной ситуации
 - Зоны разногласия
 - V Конфликтующих сторон
 - Противоречия между сторонами
12. Основным видом действий одной из конфликтующих сторон, который другая оценивает как враждебные, выступает
- Невыполнение своих обязательств
 - Создание прямых или косвенных помех для выполнения планов и намерений другой стороны
 - V Нанесение прямого или косвенного вреда имуществу или репутации другой стороне
 - Унижающее достоинство другого человека действие
 - Угроза
 - Определение другого человека как несовершенного в любом отношении (физически, морально и др.)
13. Технологии эффективного общения в конфликте сводятся к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют
- Добиться соглашения даже ценой серьезной уступки сопернику
 - Овладеть инициативой
 - V Добиться убеждения соперника в своей правоте
14. Педагогически нецелесообразной функцией коллектива в отношении личности является
- V Подавление ее интересов
 - Обеспечение ее воспитания
 - Обеспечение включения личности в коллектив
15. Инцидент в конфликтологии – это...
- Истинная причина конфликта
 - V Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта
 - Необходимое условие конфликта
16. То, из-за чего возникает конфликт, — это
- V Предмет конфликта
 - Мотив конфликта
 - Образ конфликтной ситуации
17. Необходимым достаточным условием возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия является наличие
- Противоположно направленных мотивов и желания одержать победу у каждого субъекта
 - V Противоположных у субъектов интересов и отсутствия возможностей для их реализации
 - Желания одержать победу у одного из субъектов
18. Метод «кнута и пряника» заключается в
- V Использование лести, похвалы и жестокого оскорбления, чтобы запугать оппонента (по поводу своего отношения к нему как к личности)
 - Намеке на то, что можно договориться по-другому
 - Непрямых угрозах, заставляющих противника делать выбор - иметь ли собственное мнение, или быть в опасности перед угрозой, шантажом и др.
 - Вызове на прямой разговор и одновременном предъявлении амбивалентных (противоположно направленных) доводов

19. Аргументы в конфликте должны быть
 Достаточными, явными и убедительными
 Достоверными и понятными
- V Достаточными для доказательства, достоверными и не противоречащими друг другу
 Логичными и работающими на какую-либо точку зрения
20. Сигналы обратной связи представляют собой
- V Минимум словесной реакции и зеркальное отображение чувств оппонента
 Вступление в разговор с примерами из своей жизни
 Максимальную словесную реакцию и постоянное подключение к разговору

Тест: Виртуальные конфликты в интернет-пространстве (базовый уровень)

Выберите правильный вариант ответа:

1. Какие методы являются эффективными для противодействия манипуляциям в сети Интернет?
- необходимо уметь отстаивать свою точку зрения, свои взгляды и убеждения в дискуссиях или спорах.
 вступив в дискуссию агрессивного характера, не стоит пытаться оправдываться или защищаться.
- V Все перечисленные
 знать свои слабые места и стараться обходить стороной беседы, которые так или иначе могут вызвать у вас негативные эмоции.
2. Стил, который означает расположенность участников виртуального конфликта в сети интернет к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов и в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложение индивидуальных и коллективных усилий
- конфронтация (принуждение, борьба, соперничество)
 уклонение (уход)
 приспособление (уступка)
 сотрудничество
- V компромисс
3. Технологии воздействия, которые могут повлиять на ценностные установки пользователей интернета и стать причиной конфликта
- «будничнй рассказ»
- V все перечисленные
 «забалтывание»
 эффект бумеранга
 информационная блокада
4. В процессе осуществления общения в сети необходимо проявлять осторожность, если отмечается:
- стремление коммуникатора быстрее «перейти на ты»
 отсутствие информации о коммуникаторе;
 высмеивание, оскорбление;
- V все перечисленное
 апелляция к эмоциям во время беседы.
5. Методы противодействия информационным атакам в сети интернет
- V все перечисленное
 межсетевые экраны;
 средства криптографической защиты;
 антивирусные программы;
 программные средства обнаружения атак;

6. Методика, применяемая в сети интернет в целях деконфликтизации применительно к различным группам населения
- сотрудничества
 - V аргументация и контраргументация
 - приспособления
 - соперничества
7. Прием, при котором одна из сторон виртуального конфликта утверждает, что находится в безвыходной ситуации и предоставляет своему оппоненту информацию, подтверждающую эти слова
- Рассчитанная задержка
 - Выбор из двух зол
 - V «затвора»
 - перехода к насилию
8. Какие методики манипуляции с учетом особенностей внутренней репрезентации мира отдельного человека используют деструктивные течения для пропаганды своих идей
- визуальное воздействие: изображение, текст, жесты
 - V все перечисленные
 - аудиальное воздействие: звук и музыка, вербализация
 - кинестетическое воздействие: ощущения, внутренние переживания и т.д.
9. В каких целях применяются интернет-манипуляции?
- манипулировать общественным мнением
 - нанести вред корпоративным или политическим противникам
 - V все перечисленное
 - улучшить личную репутацию или репутацию бренда
10. «Ловушки» в социальных сетях и блогах интернета
- «френдсы»
 - потеря конфиденциальности
 - V все перечисленное
 - недооценка профессионализма интернет-манипуляторов

Тест (продвинутый уровень)

Задание: Напишите краткий ответ на каждый вопрос.

Вопрос №1. Что означает термин "конфликт"?

Ваш ответ: Столкновение интересов, позиций, ценностей или потребностей двух или более субъектов.

Вопрос №2. Какие основные типы стилей поведения в конфликте выделяет теория Томас-Килманна?

Ваш ответ: Избегание, приспособление, соперничество, компромисс, сотрудничество.

Вопрос №3. Какой основной признак характеризует острый конфликт?

Ваш ответ: Высокий уровень напряжения, эмоций, выраженное противостояние сторон.

Вопрос №4. Кто предложил концепцию позитивных функций конфликта?

Ваш ответ: Льюис Козер.

Вопрос №5. Назовите стадии развития конфликта согласно классической модели.

Ваш ответ: Возникновение объективной проблемной ситуации → осознание участниками наличия конфликта → инцидент → эскалация → завершение конфликта.

Вопрос №6. Почему внутренние конфликты особенно опасны для организации?

Ваш ответ: Они снижают эффективность сотрудников, ухудшают психологический климат, препятствуют достижению общих целей.

Вопрос №7. Перечислите два метода управления конфликтами.

Ваш ответ: Метод переговоров, медиация (посредничество).

Вопрос №8. Как называется стадия конфликта, когда эмоции достигают пика и начинается активное противодействие сторон?

Ваш ответ: Эскалация.

Вопрос №9. Приведите пример возможного результата конструктивного выхода из конфликта.

Ваш ответ: Общее решение, улучшающее ситуацию для обеих сторон; повышение уровня доверия и сотрудничества.

Вопрос №10. Опишите понятие «динамика конфликта».

Ваш ответ: Последовательность этапов развития конфликта от зарождения до завершения, включая изменения характера взаимоотношений сторон.

Критерии оценки при тестировании

Количество правильных ответов	Оценка в баллах по БРС
90 – 100%	6
80 – 89%	5
70 – 79%	4
0 – 69	0

3. Тематика контрольных работ по дисциплине

Контрольные работы относятся к индивидуальным заданиям, которые рассматриваются как самостоятельный вид письменной работы.

К выполнению контрольных работ предъявляются следующие требования:

- индивидуальное задание должно быть выполнено самостоятельно как собственное рассуждение автора на основе информации, полученной из различных источников;
- содержание индивидуального задания должно быть изложено от имени автора;
- цель и задачи должны быть четкими и отображать суть исследуемой проблемы;
- содержимое индивидуального задания должно соответствовать теме задания и отображать состояния проблемы, степень раскрытия сути проблемы в работе должна быть приемлемой;
- при разработке индивидуального задания должны быть использованы несколько различных источников;
- работа должна содержать обобщенные выводы и рекомендации.

Выбор темы: тема обычно выбирается из общего списка самостоятельно и согласовывается с преподавателем. При работе рекомендуется использовать не менее 4-5 источников.

Процесс работы лучше разбить на следующие этапы:

1. Определить и выделить проблему.
2. На основе первоисточников самостоятельно изучить проблему.
3. Провести обзор выбранной литературы.
4. Логично изложить материал.

Рекомендуемая структура:

- Титульный лист;
- Содержание: включает систематизированное в таблице перечисление основных частей работы (введение, наименования пунктов и подпунктов основной части задания, выводы, список источников и литературы);
- Введение: излагается цель и задачи работы, обоснование выбора темы и ее актуальность.
- Основная часть: точка зрения автора на основе анализа литературы по проблеме.
- Заключение: формулируются выводы и предложения; должно быть кратким, четким, выводы должны вытекать из содержания основной части.
- Список источников и литературы.

Индивидуальные задания выполняются студентами самостоятельно под руководством преподавателя, и содержат 8-10 страниц машинописного текста (без учета титульного листа, списка ключевых слов, содержания, списка использованных источников и приложений). Текст печатается через полтора интервала. Тематика индивидуальных заданий должна отвечать задачам учебной дисциплины.

Параметры шрифта:

- гарнитура шрифта – Times New Roman
- начертание – обычный
- кегль шрифта – 14 пунктов
- цвет текста – авто (черный)

Параметры абзаца: выравнивание текста – по ширине страницы, отступ первой строки – 1,25 см.

На титульном листе контрольной работы указывается название образовательного учреждения, тема, название учебной дисциплины, номер группы, Ф.И.О. автора, место и год выполнения работы.

Страницы нумеруют арабскими цифрами (1, 2, 3...), соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Порядковый номер ставят внизу страницы, по центру. Нумерация страниц начинается с титульного листа, но на титульном листе и на странице «Содержание» номер страницы не указывается, а нумерация указывается с цифры 3 (с третьей страницы).

Текст основной части индивидуальных заданий может быть разбит на разделы, подразделы, пункты и подпункты, пронумерованные арабскими цифрами. Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах излагаемого материала и обозначаться арабскими цифрами (например, 1.). Подразделы нумеруют в пределах каждого раздела: номер подраздела состоит из номера раздела и порядкового номера подраздела, разделенных точкой (например, 1.1.). Пункты нумеруют в пределах каждого подраздела: номер пункта состоит из порядкового номера раздела, подраздела, пункта, разделенных точками (например, 1.1.2.). Подпункты нумеруют в пределах каждого пункта (например, 1.1.2.1.).

Заголовки (заголовки 1 уровня) каждой структурной части индивидуального задания (например, содержание, введение и т.д.) и заголовки разделов основной части следует располагать в середине строки и печатать прописными буквами без подчеркивания и без точки в конце. Заголовки подразделов, пунктов и подпунктов (заголовки 2 и последующих уровней) следует начинать с абзацного отступа и печатать строчными буквами; точка в конце заголовка также не ставится.

Иллюстрации (при их наличии) необходимо помещать непосредственно после первого упоминания о них в тексте или на следующей странице. На все иллюстрации обязательно должны быть даны ссылки. Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рис. 1». Слово «Рис.» и его наименование располагают посередине строки, под иллюстрацией. Иллюстрации (рисунки, схемы, графики) и таблицы, которые размещаются на отдельных страницах, включают в общую нумерацию страниц. Графические материалы рекомендуется сохранять в формате jpeg.

Таблицы применяют для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Название таблицы должно отражать ее содержание, быть точным, кратким. Название таблицы следует помещать над таблицей в центре, без абзацного отступа в одну строку с ее номером (например, Таблица 1. ...). Таблицу следует располагать в отчете непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые или на следующей странице. На все таблицы должны быть ссылки в реферате. При ссылке в тексте работы следует в скобках писать слово «табл.» с указанием ее номера. Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица» и ее номер указывают один раз над первой частью таблицы, над другими частями пишут слово «Продолжение» и указывают номер таблицы (например, «Продолжение таблицы 1»). Таблицы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией.

Примечания помещают в тексте при необходимости пояснения содержания текста, таблицы или иллюстрации; пояснения к отдельным данным, приведенным в тексте или таблицах, допускается оформлять сносками. В тексте контрольной работы должны быть указаны ссылки на используемую литературу; ссылки на источники следует указывать в квадратных скобках (например, [1-3]), где 1-3 порядковый номер источников, указанных в списке источников и литературы. При указании конкретной страницы номер источника и номер страницы разделяются запятой (например, [1, с. 4]).

В разделе «Список источников и литературы» рекомендуется размещать фамилии авторов или названия в алфавитном порядке с соответствующей нумерацией списка арабскими цифрами (сначала на русском, затем на иностранных языках).

Библиографическое описание, произведений печати состоит из обязательных и факультативных элементов. Обязательные элементы обеспечивают идентификацию издания и дают наиболее полное представление о нем. Факультативные элементы содержат дополнительную информацию об издании.

В библиографических списках рекомендуется использовать следующие элементы описания:

- автор (книги, статьи);
- название (книги, статьи);
- источник публикации (для статьи — журнал, сборник и т.д.);
- повторность издания;
- место издания;
- издательство;
- год издания;
- количество страниц (или страница ссылки).

Примеры библиографических описаний в списке источников и литературы в соответствии с требованиями Национального стандарта РФ ГОСТ Р 7.0.5–2008: [/gost_2008.pdf](#)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Цифровая идентичность.
2. Имидж, репутация и личный бренд в Интернете.
3. Цифровая самопрезентация.
4. Цифровые компетенции.
5. Личная информационная безопасность.
6. Способы защиты персональных данных.
7. Цифровой след.
8. Уровни информационной безопасности.
9. Инструкции по безопасному общению в Интернете.
10. Верификация информации.
11. Способы защиты информации.
12. Цифровые угрозы.
13. Цифровая гигиена.
14. Инструменты и техники цифрового моделирования.
15. Цифровая культура.
16. Цифровой двойник.
17. Конструктивное и деструктивное общение в сети Интернет
18. Конфликты и выходы из конфликтов в сети Интернет
19. Феномен троллинга в виртуальных конфликтах в сети Интернет

Контрольные работы применяются для текущего контроля знаний студентов. Оценка за контрольную работу ставится в баллах (от 4 до 6 баллов) в соответствии со следующими критериями:

6 баллов – выбранная тема актуальна и носит проблемный характер. Проблема рассмотрена глубоко и разносторонне. Видна высокая степень самостоятельности. Методы соответствуют поставленным задачам. В контрольной работе верно используются ключевые понятия и терминология; интегрируются знания из различных образовательных областей. Результаты контрольной работы эстетично и грамотно оформлены; выводы убедительны и доказательны. В презентации результатов уместно применяются мультимедийные технологии. Студент точно и лаконично отвечает на вопросы в ходе презентации.

5 баллов – выбранная тема в целом актуальна, но заявленная проблема рассмотрена недостаточно глубоко или вызывает сомнения степень самостоятельности. Методы не всегда соответствуют поставленным задачам. В контрольной работе верно используются ключевые понятия и терминология. Результаты контрольной работы эстетично, но не всегда грамотно оформлены; выводы в целом соответствуют поставленным задачам. В презентации мультимедийные технологии не применяются или применяются не всегда уместно. Студент затрудняется при ответе на вопросы в ходе презентации.

4 балла – выбранная тема в целом актуальна, но заявленная проблема рассмотрена неглубоко. Степень самостоятельности низкая. Методы не всегда соответствуют поставленным задачам. В контрольной работе не всегда верно используются ключевые понятия и терминология. Результаты контрольной работы оформлены недостаточно грамотно. Выводы не всегда соответствуют поставленным задачам. В презентации мультимедийные технологии не применяются или применяются неуместно. Студент испытывает серьезные затруднения при ответе на вопросы в ходе презентации.

4. Вопросы для промежуточной аттестации.

Методика и критерии оценивания ответов обучающихся в ходе промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы для промежуточной аттестации

1. Становление и эволюция теории конфликта.
2. Концепция социального конфликта Т. Парсонса.
3. Теория конфликта Л. Козера.
4. Концепция конфликта Р. Дарендорфа.
5. Общая теория конфликта К. Боулдинга.
6. Уровни проявления и типология конфликтов в социальной работе.
7. Причины конфликтов на работе.
8. Причины супружеских конфликтов.
9. Причины детско-родительских конфликтов.
10. Конфликты, компромиссы и консенсусы в социальной работе.
11. Модели управления развитием конфликтов в социальной работе.
12. Методы профилактики, предупреждения и минимизации конфликтов в социальной работе.
13. Этические нормы в профессиональной деятельности социальных работников при разрешении конфликтов.
14. Периодизация истории отечественной конфликтологии.
15. Значение и содержание программы конфликтного исследования.
16. Конфликт как трудная ситуация жизнедеятельности человека.
17. Психологическая защита при разрешении внутриличностных конфликтов.
18. Основные пути урегулирования социальных конфликтов.
19. Внутриличностные методы управления конфликтами.
20. Межличностные методы управления конфликтами.
21. Структурные методы управления конфликтами.
22. Стили поведения в конфликте.
23. Функции организационных конфликтов.
24. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
25. Субъективный фактор в происхождении и развитии конфликта.
26. Методы изучения конфликтных отношений в социальных группах.
27. Уровни проявления и типология конфликтов.
28. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.
29. Социально-психологические причины конфликтов.
30. Прогнозирование и профилактика конфликтов в социальной работе.
31. Технология предупреждения конфликтов в социальной работе.
32. Конфликты, вызванные психологической несовместимостью: описание, причины, пути разрешения.
33. Конфликты, вызванные неправильным управлением: описание, причины, пути разрешения.
34. Типичные ошибки в разрешении конфликта и пути их преодоления.
35. Профилактика конфликтов в социальной работе.

36. Формы предупреждения конфликтов в социальной работе.
37. Средства воздействия на участников конфликта.
38. Положительные и отрицательные последствия конфликтов.
39. Составление карты конфликтов как метод их разрешения.
40. Барьеры, встречающиеся на пути интернет-коммуникаций.
41. Отличия «живой» коммуникации и интернет-коммуникаций.
42. Причины соблюдать цифровой этикет.
43. Особенности деловой коммуникации в Интернете.
44. Коммуникативное пространство и коммуникативное время.
45. Буллинг в Интернете.
46. Языковые и психологические особенности адресата.
47. Цифровые технологии в коммуникации.

Методика и критерии оценивания ответов обучающихся в ходе промежуточной аттестации

Экзаменационный билет включает в себя 2 вопроса. Ответ на каждый вопрос экзаменационного билета оценивается по 20-ти балльной системе.

Оценка ответа на вопросы билета в баллах:

36-40 баллов – полный, четкий ответ с использованием материалов учебной литературы, лекционного курса и дополнительной литературы;

30-35 баллов – ответ с использованием учебной литературы и лекционного курса с незначительными недочетами, с ответами на наводящие вопросы;

25-29 баллов – имеются ошибки в ответе, при дополнительных, наводящих вопросах – может частично их исправить;

20-24 баллов – существенные ошибки в ответе, частичное незнание основных понятий.

5. Примеры ситуационных задач и индивидуальных заданий по дисциплине

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией согласно следующей схеме: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Ситуационная задача, являясь формой контроля самостоятельной работы студента, носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Обязательным элементом задачи является проблемный вопрос. Ситуационные задачи направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Решение ситуационных задач способствует:

- развитию навыков самоорганизации деятельности;
- формированию умения объяснять явления действительности;
- развитию способности ориентироваться в мире профессиональных ценностей;
- повышению уровня функциональной грамотности;
- формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций;

• подготовке к профессиональному выбору;

• ориентации в ключевых проблемах современной жизни.

Использование ситуационных задач в образовательном процессе позволяет:

- развить мотивацию к усвоению учебного материала;

- актуализировать предметные знания с целью решения личностно-значимых проблем на деятельностной основе.

Примеры ситуационных задач:

1. В этой теории неравенство возникает как следствие неравномерного распределения в обществе материальных благ. Помимо экономических причин выделяют такие причины неравенства, как власть и престиж (Макс Вебер). В этой теории неравенство защищает право сильного - владеющего средствами производства, привилегиями и властью.

2. Другая теория подчеркивает важность и даже благотворную роль социального неравенства в жизни общества. Одни виды деятельности требуют особого таланта, образования, ответственности, другие вполне заурядны. Таким образом, общество стимулирует приток сил к наиболее значимым секторам. Однако здесь же заложено и противоречие, поскольку устроенное таким образом общество препятствует развитию одаренных детей бедняков.

Вопросы:

1. Какое из предложенных высказываний относится к теории конфликта?
2. В каких показателях выражается уровень неравенства индивидов в обществе?
3. Каким образом, по мнению сторонников теории конфликта в обществе устанавливается социальный порядок?
4. Стимулирует ли неравенство развитие индивидов? Приведите примеры.
5. Как решается проблема развития одаренных детей из малообеспеченных семей в условиях социального неравенства?

Ситуационная задача

Учительница 10 класса обратила внимание на то, что у «новенького» ученика в классе почти всегда нет учебных принадлежностей. Ни учебников, ни тетрадей. Поговорив с учеником, она поняла, что он хотел бы нормально учиться, но отказывается объяснять, почему так происходит. Почему он не имеет необходимых учебных предметов, да и к тому же очень плохо одет? Попытка связаться с родителями по телефону была безуспешной, в квартиру учительницу тоже не пустили. Учительница сообщила данные ученика в социальную службу, но никакой реакции не последовало.

Вопросы:

1. Какие конфликты можно выделить при анализе предложенной ситуации?
2. Дайте подробную характеристику каждому из возможных конфликтов.
3. Как можно объяснить поведение родителей? Какой стратегии поведения в конфликте они придерживаются? Почему?
4. Почему специалист по социальной работе не считает данную ситуацию важной и требующей внезапного вмешательства?
5. Какими должны быть действия учительницы для разрешения этой ситуации?

Ситуационная задача

Во время экзамена, который принимает лектор, одна студентка чем-то не понравилась экзаменатору (например, была сильно и ярко накрашена, при этом на ней был минимум одежды, на грани приличий). Вы (преподаватель, который ведет практические занятия) присутствуете на экзамене, студентка училась у вас хорошо, всегда выполняла задания, была активна на занятиях. В ее зачетной книжке нет четверок, только пятерки. Экзаменатор, оскорбленный внешним видом студентки, преднамеренно задает сложные вопросы, чтобы поставить пониженную оценку.

Вопросы:

1. Каковы причины возникновения такой ситуации? В каких случаях внешний вид, несоответствующий принятым нормам, становится более важным, нежели знания и умения студента?

2. Как можно обозначить внутриличностный конфликт лектора и самой студентки?

3. Какой тип личности педагога наиболее остро реагирует на девиантное поведение подростков и молодежи?

4. Какие стратегии поведения педагога более уместны в подобной ситуации?

5. Должен ли вмешиваться в ситуацию второй педагог? Можно ли сказать, что у него нет ярко выраженного внутриличностного конфликта, проявляющегося в данной ситуации?

Ситуационная задача.

Ситуация: Пенсионерка - врач К. с 25-летним стажем, уйдя на пенсию, стала посещать платные курсы кройки и шитья в районном доме культуры. Через несколько занятий пенсионерка К. была исключена с курсов: ее обвинили в том, что она «противопоставила себя коллективу». Об этом свидетельствуют такие события. Во время одного из занятий в помещение вошел сотрудник дома культуры с врачом-психиатром. Прервав занятие, сотрудник сказал, что все будут слушать лекцию. Пенсионерка К. сказала, что ей лекция не нужна, и она будет заниматься своим делом. Лектор (знакомая К. по прежней работе) потребовала, чтобы К. покинула аудиторию. К. ответила, что она пришла на оплачиваемые ею занятия по кройке и шитью, а не на лекцию. Тогда лектор хлопнула дверью и ушла. И все стали говорить: "Как вам не стыдно!" Директор дома культуры обвинил К. в том, что она сорвала лекцию. На что К. ответила: «Непонятно только почему при таком большом интересе не провести эту лекцию нормально, как полагается?»

Вопросы:

1. Почему произошел конфликт?

2. Почему пенсионерку не поддержали другие участники событий?

3. Что надо предпринять, чтобы не допустить конфликта в подобной ситуации?

4. Как преодолеть конфликт, который уже произошел?

Ситуационная задача

Подросток 15 лет не посещает школу, утверждает, что все: и учителя, и одноклассники его презирают. Он постоянно сидит дома и играет в компьютерные игры. Мама пыталась отвести его на прием к психологу. Он категорически отказался. Мама обратилась к социальному педагогу.

Вопросы:

1. Какие конфликты можно выделить при анализе предложенной ситуации?

2. Дайте подробную характеристику каждому из возможных конфликтов.

3. Какими должны быть действия социального работника для разрешения этой ситуации?

Молодая девушка пыталась покончить жизнь самоубийством. После неудачной попытки ее отвезли в больницу. В больнице выяснилось, что девушка беременна. К ней пришел социальный работник и выяснил, что отец ребенка находится неизвестно где и вряд ли может помочь девушке. Родители крайне религиозны и скорее всего не простят свою дочь и не станут ей помогать.

Вопросы:

1. Какие конфликты можно выделить при анализе предложенной ситуации? Дайте подробную характеристику каждому из возможных конфликтов.

2. Какими должны быть действия социального работника для разрешения этой ситуации?

3. Как осуществлялась диагностика? Какие методы использовались?

4. Можно ли восстановить социальные связи девушки? Каким образом? Какую роль в этом процессе будет играть социальный работник?

Индивидуальные задания

1. а) Выпишите из различных источников (словари, онлайн-словари) значения понятий: киберпреступление, компьютерные преступления, хакерство, хактивизм, хакерские сообщества, кибертерроризм, фишинг. Сопоставьте данные понятия по содержанию и частоте применения.

б). Проведите анализ интернет-сайтов или блогер-страничек в социальной сети, описывающих вышеназванные явления. Опишите отношение авторов к данным явлениям (восхищение, осуждение, призыв и т.д.). Проанализируйте оформление, использование инструментов визуализации, психологических приемов для формирования у подрастающего поколения положительного или отрицательного отношения к ним.

Ситуационные задачи и индивидуальные задания применяются для текущего контроля знаний студентов. Оценка за выполнения индивидуального задания или решение задачи ставится в баллах (от 4 до 6 баллов) в соответствии со следующими критериями.

6 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.

5 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

4 балла – ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

0 баллов – ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

6. Методика оценивания образовательных достижений обучающихся

Правила формирования рейтинговой оценки обучающегося по дисциплине

6.1. В рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине или практике преподавателем организуется и осуществляется суммативное оценивание в процессе рубежного контроля посредством оценки приобретенных обучающимися знаний, умений и навыков, элементов компетенций. Оценивание по результатам рубежного контроля происходит по пятибалльной шкале. Положительными оценками являются оценки: «отлично», 5 баллов; «хорошо», 4 балла, «удовлетворительно», 3 балла. Результатом текущего контроля успеваемости по дисциплине (практике) являются полученные обучающимся оценки по всем рубежным контролям в семестре, предусмотренным рабочей программой дисциплины (практики).

6.2. Итоговый результат текущего контроля успеваемости в семестре выражается в рейтинговых баллах как процентное выражение суммы положительных оценок по рубежным контролям, полученным студентом в семестре, к максимально возможному количеству баллов по итогам всех рубежных контролей в семестре.

$R_{\text{текущий контроль}} = \frac{\sum (a_1 + a_2 + \dots + a_i)}{\sum (m_1 + m_2 + \dots + m_i)} \times 100\%$, где $R_{\text{текущий контроль}}$ – итоговое количество рейтинговых баллов по результатам текущего контроля в семестре; a_1, a_2, a_i – положительные оценки (3, 4, 5), полученные студентом по результатам рубежных контролей, предусмотренных рабочей программой дисциплины (практики) в семестре; m_1, m_2, m_i – максимальные оценки (5) по тем же рубежным контролям, которые предусмотрены рабочей программой дисциплины (практики) в семестре.

Результатом текущего контроля успеваемости является количество рейтинговых баллов, полученным студентом в течение семестра, в диапазоне 40 – 100. Если дисциплина изучается на протяжении нескольких семестров, и её изучение завершается сдачей единственной формы отчётности (зачёта, зачета с оценкой или экзамена), то результаты текущего контроля успеваемости по дисциплине рассчитывается как среднее значение рейтинговых баллов по дисциплине в семестрах. Среднее значение рейтинговых баллов студента по дисциплине в семестрах = рейтинговые баллы 1 семестра + рейтинговые баллы 2 семестра + рейтинговые баллы 3 семестра и т.д., делённое на количество семестров.

6.3. Максимальная сумма рейтинговых баллов, которую может набрать студент по дисциплине (практике) в семестре по итогам текущего контроля успеваемости, составляет 100 рейтинговых баллов. Минимальная сумма рейтинговых баллов, которую должен набрать студент по дисциплине (практике) в семестре по итогам текущего контроля успеваемости, составляет 40 рейтинговых баллов. Студенты, набравшие 40 рейтинговых баллов, но не имеющие положительных результатов по всем рубежным контролям по дисциплине в семестре, допускаются до экзаменационного контроля. В этом случае в рамках экзаменационного контроля студенту будут предложены дополнительные вопросы по тематике не сданных рубежных контролей в семестре.

6.4. По решению кафедры студент, показывавший в ходе освоения дисциплины повышенный уровень знаний, может получить оценку «отлично»/ «зачтено» в формате автомат без сдачи экзамена, зачета с оценкой или зачета.

Основаниями для выставления оценки «отлично»/«зачтено» в формате автомат могут быть:

- высокий уровень учебных достижений, продемонстрированный на рубежных контролях по дисциплине (оценки «отлично» или «отлично» и «хорошо»);
- демонстрация повышенного уровня учебных достижений (научно-исследовательская работа, олимпиады, конкурсы и др.) в академической группе, Университете, регионе или Российской Федерации.