

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Никитина Елена Александровна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 14.03.2023 12:02:08
Уникальный программный ключ:
b82bb1b02541bfa5ccfb5e275a3d186687f0792d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
коммуникологии и психологии


_____ Е.А. Никитина
«11» февраля 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

«Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов»

37.03.02 Конфликтология

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА

Раздел (тема) дисциплины «Теоретические и методологические основы социального партнерства»

1. Теоретические и методологические основы социального партнерства.
2. Цели и задачи дисциплины.
3. Понимание социального консенсуса в концепциях выдающихся ученых О. Конта, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса,
4. Понимание социального консенсуса в концепциях выдающихся ученых М. Вебера, Р. Мертона, Р. Парка, Т. Ньюкома, Д. Роулса, Ю. Хабермаса, Э. Шредингера.

Раздел (тема) дисциплины «Общая характеристика социального партнерства»

5. Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория.
6. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в России.
7. Модели социального партнерства.
8. Система, уровни и формы социально-партнерских отношений в России и на международном уровне.
9. Регулирование социального партнерства в нормах международного права.
10. Социальное партнерство в условиях глобализации.
11. Правовое положение профессиональных союзов в отношениях социального партнерства.
12. Социальное партнерство как альтернатива социальному противоборству.
13. Современные подходы к анализу социального партнерства: институциональный, конфликтологический, технологический.

Раздел (тема) дисциплины «Опыт социального партнерства за рубежом и в России»

14. Государственный патернализм как предшественник отношений социального партнерства в России.
15. Формирование партнерских отношений в конце 80-х – начале 90-х годов: нормативно-правовой аспект.
16. Нормативно-правовая база социального партнерства в настоящее время.
17. Российская трехсторонняя комиссия. Виды партнерских соглашений на разных уровнях сотрудничества.
18. Европейская модель социального партнерства (опыт Германии, Австрии, Италии, Великобритании).
19. Американский опыт партнерских отношений.
20. Скандинавская модель социального партнерства (опыт Швеции, Голландии, Финляндия). Восточно-европейская модель (Польша, Венгрия, Болгария, Чехия).

Раздел (тема) дисциплины «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели»

21. Особенности и специфика реализации социального партнерства в социально-трудовых отношениях в России: позиции работников и работодателей.
22. Роль профсоюзов в социальном партнерстве.

23. Особенности действия коллективных договоров и соглашений: плюсы и минусы.
24. Особенности реализации социального партнерства в отношении с незанятыми гражданами : проблемы незанятых и возможности их решения посредством применения различных инструментов социального партнерства

Раздел (тема) дисциплины «Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования»

25. Отечественное законодательство содержит ряд положений для построения межсекторного взаимодействия некоммерческих организаций и государства в сфере образования.
26. Взаимодействие НКО и государства в сфере образования в зарубежных странах носит системный характер.
27. Наиболее распространенным механизмом такого взаимодействия является включение обучающихся в социально значимую деятельность.
28. В нашей стране распространена практика взаимодействия НКО и государства в сфере образования по следующим направлениям: внеурочная деятельность, получение практического опыта, развитие научной деятельности.

Раздел (тема) дисциплины «Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом»

29. Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом.
30. Возможности государственных структур в развитии социального партнёрства: стабильное финансирование, коммуникации, профессионалы, участие в подготовке нормативно-правовых актов, возможность профессионального обучения, доступность к СМИ.
31. Возможности НПО в развитии социального партнёрства: человеческие ресурсы, финансовая поддержка, клиенты, методики, инновационные технологии, близость к нуждам населения, участие в разработке нормативно-правовых актов.
32. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.
33. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.
34. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.
35. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: исторический и сравнительно-правовой анализ.
36. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в коллоквиуме по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Раздел (тема) дисциплины №1 «Теоретические и методологические основы социального партнерства»

- 1 Социальное партнерство – это...
 - 1) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве;
 - 2) система взаимоотношений товарищей на производстве;
 - 3) система профессиональной и творческой деятельности.

2. Принципы социального партнерства: ...
 - 1) равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдение трудового законодательства, ответственность сторон;
 - 2) экономическая выгода, получение прибыли;
 - 3) доброжелательные отношения, общие интересы.

3. Самый распространенный вид конфликта, в котором наблюдается столкновение людей с различными взглядами, ценностями, чертами характера:
 - 1) социальный;
 - 2) межгрупповой;
 - 3) межличностный.

4. Механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы: ...
 - 1) идентификация;
 - 2) эмпатия;
 - 3) рефлексия.

5. Определите эффект социального восприятия: более новая информация оказывается самой значительной...
 - 1) эффект стереотипизации;
 - 2) эффект ореола;
 - 3) эффект первичности;
 - 4) эффект новизны.

6. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:
 - 1) фонетический;
 - 2) семантический;
 - 3) стилистический;
 - 4) логический.

7. Кооперация (кооперативное взаимодействие) – это ...
 - 1) форма организации труда, при которой определенное количество людей или предприятий совместно участвует, либо в одном и том же их общем трудовом процессе;
 - 2) форма творческой деятельности;
 - 3) система психологических процессов.

8. Невербальное общение – общение с помощью:

- 1) конфликтного поведения;
- 2) фонетических знаков;
- 3) мимики, жестов, телесных контактов.

9. Сторона общения связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами:

- 1) коммуникативная;
- 2) перцептивная;
- 3) интерактивная.

10. Сторона общения связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействие:

- 1) коммуникативная;
- 2) перцептивная;
- 3) интерактивная.

11. Установите соответствие:

1. Психологии - это...	А. Системное свойство высокоорганизованной материи, заключающееся в активном отражении субъектом объективного мира, в построении им неотчуждаемой от него картины этого мира и саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности
2. Психические состояния – это...	Б. Наука о закономерностях развития и функционирования психики человека как особой формы жизнедеятельности.
3. Психика – это...	С. Состояние человека в данный момент времени (сосредоточенности или рассеянности, спокойствия или раздражительности, восторга или сочувствия, творческого подъема или апатии, уверенности или сомнения и т.д.)

12. Установите последовательность:

Психические свойства личности - устойчивые _____ психики индивида, закрепленные и _____ в структуре _____ (темперамент; черты характера, например, общительность, настойчивость, эмоциональность и т.д.).

А. личности

В. проявления.

С. повторяющиеся.

13. Объект психологии: ...

14. Предмет психологии: ...

15. Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности — это:

- а) социализация;
- б) образование;
- в) развитие;
- г) обобщение.

Раздел (тема) дисциплины № 2 «Общая характеристика социального партнерства»

16. Концепция социального партнерства:

- 1) трехстороннее сотрудничество между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, осуществляемое с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся;
- 2) сотрудничество между работодателем и работником предприятия;

3) сотрудничество между профсоюзной организацией и работниками предприятия.

17. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

- а) социальная роль;
- б) статус;
- в) позиция;
- г) расположение.

18. Признаками социального партнерства является : ...

- 1) диалог, консультации и сотрудничество, при котором представители предпринимателей и профсоюзов остаются социальными партнерами и при возникновении споров, связанных с осуществлением коллективных переговоров;
- 2) получение финансовой прибыли;
- 3) получение документов о сотрудничестве.

19. Принцип полномочности сторон социальных партнеров означает: ...

- 1) организационно-правое оформление полномочий на представительство интересов участников, сторон социального партнерства;
- 2) экономическое сотрудничество партнеров;
- 3) научное сотрудничество партнеров.

20. Принцип добровольного и равноправного партнерства обеспечивает ...

- 1) право на коллективные переговоры;
- 2) правовые аспекты обсуждения проблем;
- 3) экономические аспекты обсуждения проблем.

21. Основной принцип социального партнерства: ...

- 1) равноправие сторон;
- 2) получение финансовой прибыли;
- 3) доминирование одного из участников.

22. Какой из методов распознавания эмоций является самым лучшим?

- а) по словесному описанию;
- б) по мимике и жестикуляции;
- в) с помощью полиграфа;
- г) с помощью применения всех вышеперечисленных методов.

23. Отличительные характеристики квазигруппы:

- 1) спонтанность образования, неустойчивость взаимосвязей, отсутствия разнообразия во взаимодействиях, кратковременность;
- 2) постоянство, устойчивость взаимосвязей;
- 3) небольшое количество людей.

24. Дайте определение экспрессивной функции общения...

- а) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний;
- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) регламентация поведения и деятельности.

25. Когда человек ставит перед собой слишком сложные, нереальные цели свидетельствует о ...

- 1) завышенном уровне притязаний;
- 2) целеустремленности субъекта;

3) повышенном уровне тревожности .

26. Толпа - это ...

1) бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но взаимно связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания;

2) группа людей, которые имеют общие цели и задачи;

3) небольшая группа людей, имеющих общие интересы, увлечения.

27. Установите соответствие:

1. Психоанализ – это...	А. Метод дифференциальной психологии, направленный на выявление психических свойств и черт личности
2. Психологическая профилактика – это...	Б. Деятельность по разработке, апробации и внедрению развивающих программ для детей, молодежи с учетом задач каждого возрастного этапа, обеспечение гармоничного, психического развития и формирования личностей юношей и девушек на каждом этапе их развития
3. Психодиагностика – это ...	С. Психотерапевтическая система, в основе которой лежит выявление особенностей переживаний и действий человека, обусловленных неосознаваемыми мотивами

28. Установите последовательность:

Приём обучения (обучающий приём) – это кратковременное _____ между преподавателем и _____, направленное на передачу и усвоение _____ знания, умения, навыка.

А. конкретного.

В. взаимодействие.

С. обучающимся.

29. Предмет психологии: ...

30. Психологическое консультирование: ...

Раздел (тема) дисциплины № 3 «Опыт социального партнерства за рубежом и в России»

31. Социальная группа - это...

1) ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков;

2) скопление людей, вызванное необычным событием;

3) несколько человек, которые пытаются найти решение определенной научной проблемы.

32. Метод, позволяющий сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления и научно объяснить происхождение явления, называется...

1) экспериментом;

2) анкетированием;

3) наблюдением;

33. Межличностные отношения - это...

1) субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения;

2) отношения между товарищами по работе;

3) семейные отношения.

34. Причиной внутриличностного конфликта являются ...

1) внутренние личностные психологические факторы (потребности, мотивы, ценности, чувства, сознательные и бессознательные потребности и т.п.);

2) природные условия;

3) производственная деятельность.

35. Причиной межличностного конфликта является....

- 1) ограниченность ресурсов на предприятии, личностные особенности сотрудников и не соблюдение этически деловых норм поведения;
- 2) особенности учебной деятельности;
- 3) особенности познавательных процессов.

36. Межгрупповой конфликт происходит....

- 1) между формальными и неформальными группами, между высшим и более низким уровнями управления;
- 2) между учителем и учеником;
- 3) между сыном и отцом.

37. Интерактивный метод – это...

1. метод, который ориентирован на беседу, диалог преподавателя и обучающегося, более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом.
2. форма обучения активных студентов.
3. метод воздействия на студентов.

38. Наблюдение – это...

1. один из основных методов, заключающийся в систематическом и целенаправленном восприятии объектов, ситуаций, явлений, с целью изучения явлений и объектов, их изменений в зависимости от определенных условий и установление причин происходящих изменений.
2. метод анкетирования.
3. метод тестирования.

39. Анкетирование – это ...

1. процесс получения первичной социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации, представляющей опросный лист для ответов на заранее составленные вопросы.
2. способ ведения беседы.
3. способ развития общительности.

40. К интерактивным методам относятся ...

1. творческие задания; работа в малых группах; обучающие игры, социальные проекты, соревнования, интерактивная лекция, работа с видео- и аудиоматериалами, Сократический диалог, дискуссии, проективные техники, дебаты, «мозговой штурм».
2. творческие задания для студентов.
3. особая форма обучения студентов.

39. Установите соответствие между термином и определением:

1. Взаимодействие – это	А. состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающие источником его развития.
2. Интерес - это....	Б. процесс взаимного действия объектов друг на друга с целью достижения общей цели.
3. Потребность - это...	С. форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности.

40. Установите последовательность:

Целеполагание – это _____ педагогом своей профессиональной _____, которая содержит осознание _____ воспитания и обучения.

- А. целей и задач.
- Б. концепции

В. выстраивание.

41. Переговоры - это...

42. Инцидент – это:....

43. Общение всегда есть диалог ...

- a. одного человека с другим
- b. наедине с собой
- c. человека с машиной
- d. технических устройств.

44. Профессиональное общение руководителя зависит от...

- a. характера взаимосвязей и взаимоотношений с подчиненными
- b. установок и ценностей руководителя
- c. характера взаимосвязей и взаимоотношений с коллегами
- d. все ответы верны.

45. Управленческая деятельность часто протекает на фоне действия ситуаций...

- a. противоположных
- b. конфликтных
- c. любовных
- d. Нестандартных.

Раздел (тема) дисциплины № 4 «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений:
история становления и современные модели»

46. Социальный конфликт возникает в результате....

- 1) противодействия субъектов из-за определенных социальных целей и задач (например, классовый, межгосударственный конфликт);
- 2) особенностей учебной деятельности;
- 3) особенностей познавательных процессов.

47. Этапы продуктивной конкуренции ...

- 1) соревнование, соперничество, конфронтация;
- 2) начальный, средний этап;
- 3) первый, второстепенный этап.

48. В структуре коммуникативного процесса выделяются три группы:...

- 1) коммуникативные, психологические, социально - ролевые;
- 2) интерактивные, перцептивные, межличностные;
- 3) межличностные, межгрупповые и общественные.

49. Успешность (точность) восприятия людей зависит от ...

- 1) от личных качеств субъектов восприятия
- 2) особенностей проявления механизмов восприятия у его субъектов
- 3) восприятия времени.

50. Укажите способы рефлексивного слушания....

- а) выяснение, перефразирование, резюмирование;
- б) чувствование, поиски смысла, пересказ;
- в) предположение, выяснение, интерпретация.

51. Общество – это...

- 1) форма объединения людей, обладающих общими интересами, ценностями и целями;

- 2) собрание людей на работе;
- 3) собрание детей в школе.

52. Определите суть приема «выяснение»...

- а) обращение к говорящему с «выясняющими» вопросами;
- б) демонстрация собеседнику непонимания;
- в) понимание собеседника благодаря его пояснениям.

53. Определите суть приема «перефразирование»...

- а) пересказ мысли собеседника своими словами;
- б) «расшифровывание» мысли собеседника;
- в) определение точности понимания смысла.

54. Определите суть понятия «коммуникативный барьер»...

- а) совокупность внешних и внутренних причин, мешающих эффективной коммуникации;
- б) совокупность внешних и внутренних причин, повышающих эффективность коммуникации;
- в) совокупность внешних и внутренних причин, используемых коммуникаторами в процессе общения.

55. Дайте определение экспрессивной функции общения...

- а) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний;
- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) регламентация поведения и деятельности.

56. Установите соответствие между термином и определением:

1. Главным условием жизни и движения коллектива вперед является наличие ...	А. Умение поддерживать конфликт ниже того уровня, на котором он становится угрожающим для окружающих
2. Конформизм – это ...	Б. Целей
3. Управление конфликтом....	В. Приспособленчество, принятие мнения большинства

57. Установите последовательность:

Одним из ведущих _____ современной зарубежной _____, возникшим в 60-е годы XX века и противопоставляющим себя _____, является гуманистическая психология.

- А. направлений.
- Б. психоанализу и бихевиоризму.
- В. психологии.

58. Развитие – это ...

59. Профессиональные компетенции – это

60. Выход из конфликта предполагает –

- а. эскалацию конфликта
- б. игнорирование ситуации
- с. определение причины конфликта
- д. поиск путей решения конфликта.

61. Функция общения: социальный контроль, ...

- а) регламентация поведения и деятельности;
- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

62. Дайте определение такой функций общения, как социализации...

- а) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- б) регламентация поведения и деятельности;
- в) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

63. Дайте определение «Я-концепции»...

- а) совокупность сознательных и бессознательных представлений личности о себе, на основе которых она строит свое поведение;
- б) совокупность факторов, составляющих личность;
- в) совокупность действий, позволяющих человеку сформировать себя как личность.

64. Назовите составляющие «Я-концепции»...

- а) когнитивная, оценочная, поведенческая;
- б) деятельная, психологическая, педагогическая;
- в) функциональная, эмоциональная, коммуникативная.

65. Дайте определение понятию «психологическое воздействие»...

- а) «проникновение» одной личности в психику другой личности с целью изменения ее психологических характеристик;
- б) передача конкретных способов деятельности, оценок;
- в) формирование навыков взаимодействия в соответствии с принятыми нормами и правилами.

66. Какой из методов распознавания эмоций является самым лучшим?

- а) по словесному описанию;
- б) по мимике и жестикуляции;
- в) с помощью полиграфа;
- г) с помощью применения всех вышеперечисленных методов.

67. Определите суть понятия «коммуникативный барьер»...

- а) совокупность внешних и внутренних причин, мешающих эффективной коммуникации;
- б) совокупность внешних и внутренних причин, повышающих эффективность коммуникации;
- в) совокупность внешних и внутренних причин, используемых коммуникаторами в процессе общения.

68. Дайте определение экспрессивной функции общения

- а) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний;
- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) регламентация поведения и деятельности.

69. Дайте определение следующей функции общения: социальный контроль, ...

- а) регламентация поведения и деятельности;
- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

70. Дайте определение такой функций общения, как социализации

- а) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- б) регламентация поведения и деятельности;
- в) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

71. Установите соответствие между термином и определением:

1. Деструктивные конфликты препятствуют	А. Внутренние личностные психологические факторы (потребности, мотивы, ценности, чувства, сознательные и бессознательные потребности)
2. Выделяют следующие типы конфликтов:...	Б. Эффективному взаимодействию, приводят к разрушению межличностных отношений
3. Причиной внутриличностного конфликта являются.....	В. Внутриличностный, межличностный, межгрупповой конфликт, социальный, межнациональный (межэтнический) конфликт

72. Установите последовательность:

Воспитание как _____ и _____ осуществляемый процесс является _____ педагогики.

А. Целенаправленно.

Б. Сознательно.

В. Объектом.

73. Бихевиоризм – это....

74. Психоанализ – это....

75. При подготовке к собеседованию важно соблюдать правила делового этикета:

- а. собеседование должно начаться в назначенное время
- б. проводящий беседу должен встать, поприветствовать гостя
- с. приглашенный должен опоздать на встречу
- д. секретарь не должен быть в курсе дела.

Раздел (тема) дисциплины «Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом»

76. Дайте определение понятию «психологическое воздействие»...

- 1) «проникновение» одной личности в психику другой личности с целью изменения ее психологических характеристик;
- 2) передача конкретных способов деятельности, оценок;
- 3) формирование навыков взаимодействия в соответствии с принятыми нормами и правилами.

77. Основные средства общения:....

1. вербальное и невербальное общение.
2. сангвиник, холерик.
3. профессиональная деятельность

78. Социализация - это

1. процесс и результат усвоения и активного воспроизводства человеком жизненного опыта, осуществляемый в общении и деятельности.
2. неумение общаться с людьми.
3. особенность памяти.

79. Самосознание – это ...

1. осознание человеком самого себя, своих собственных качеств.

2. понимание других людей.
3. особенность характера.

80. Эмпатия – это ...

1. постижение эмоционального состояния, проникновение в переживания другого человека, сочувствие, сопереживание собеседнику.
2. неумение общаться.
3. особенность профессии.

81. Рефлексия (в социальной психологии)-...

1. осознание субъектом того, как он воспринимается и оценивается другими людьми.
2. особенность внимания.
3. характеристика памяти.

82. Внешнее наблюдение – это ...

1. вид наблюдения, при котором сбор психологических данных о поведении человека происходит путем прямого наблюдения за ним со стороны.
2. характеристика мышления.
3. характеристика внимания.

83. Стандартизованное наблюдение- ...

1. вид структурированного наблюдения, при котором заранее определяются процедуры исследования и элементы изучаемой ситуации.
2. характеристика памяти.
3. характеристика воображения.

84. Включенное наблюдение

1. вид наблюдения, которое проводится с участием ученого (психолога) в качестве непосредственного участника того процесса, за ходом которого ведется наблюдение.
2. характеристика мышления.
3. характеристика внимания.

85. Темперамент - ...

1. устойчивая совокупность индивидуальных психофизиологических особенностей личности (динамические особенности протекания психических процессов и состояний человека).
2. особенность профессии.
3. особенность общения друзей.

86. Установите соответствие:

1. Психоанализ – это...	А. Метод дифференциальной психологии, направленный на выявление психических свойств и черт личности
2. Психологическая профилактика – это...	Б. Деятельность по разработке, апробации и внедрению развивающих программ для детей, молодежи с учетом задач каждого возрастного этапа, обеспечение гармоничного, психического развития и формирования личностей юношей и девушек на каждом этапе их развития
3. Психодиагностика – это ...	С. Психотерапевтическая система, в основе которой лежит выявление особенностей переживаний и действий человека, обусловленных неосознаваемыми мотивами

87. Установите последовательность:

Приём обучения (обучающий приём) – это кратковременное _____ между преподавателем и _____, направленное на передачу и усвоение _____ знания, умения, навыка.

- А. конкретного.
- В. взаимодействие.
- С. обучающимся.

88. Профессиональная деятельность -.....

89. Профессиональные отношения - ...

90. Как называется общение, которое преследует цель, не связанную с получением, удовлетворения от самого акта общения?

- а) деловое
- б) межличностное
- в) целевое.

91. Метод, позволяющий сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления и научно объяснить происхождение явления, называется...

- 1) экспериментом;
- 2) анкетированием;
- 3) наблюдением;

92. Межличностные отношения - это...

- 1) субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения;
- 2) отношения между товарищами по работе;
- 3) семейные отношения.

93. Причиной внутриличностного конфликта являются ...

- 1) внутренние личностные психологические факторы (потребности, мотивы, ценности, чувства, сознательные и бессознательные потребности и т.п.);
- 2) природные условия;
- 3) производственная деятельность.

94. Причиной межличностного конфликта является....

- 1) ограниченность ресурсов на предприятии, личностные особенности сотрудников и не соблюдение этически деловых норм поведения;
- 2) особенности учебной деятельности;
- 3) особенности познавательных процессов.

95. Межгрупповой конфликт происходит....

- 1) между формальными и неформальными группами, между высшим и более низким уровнями управления;
- 2) между учителем и учеником;
- 3) между сыном и отцом.

96. Установите соответствие между термином и определением:

1. Взаимодействие – это	А. состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающие источником его развития.
2. Интерес - это....	Б. процесс взаимного действия объектов друг на друга с целью достижения общей цели.
3. Потребность - это...	С. форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности.

97. Установите последовательность:

Целеполагание – это _____ педагогом своей профессиональной _____, которая содержит осознание _____ воспитания и обучения.

- А. целей и задач.
- Б. концепции
- В. выстраивание.

98. Переговоры - это...

99. Инцидент – это:....

100. Общение всегда есть диалог ...

- a. одного человека с другим
- b. наедине с собой
- c. человека с машиной
- d. технических устройств.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

Темы рефератов:

Раздел (тема) дисциплины «Теоретические и методологические основы социального партнерства»

1. Теоретические и методологические основы социального партнерства.
2. Цели и задачи дисциплины.
3. Понимание социального консенсуса в концепциях выдающихся ученых О. Конта, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса,
4. Понимание социального консенсуса в концепциях выдающихся ученых М. Вебера, Р. Мертона, Р. Парка, Т. Ньюкома, Д. Роулса, Ю. Хабермаса, Э. Шредингера.

Раздел (тема) дисциплины «Общая характеристика социального партнерства»

5. Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория.
6. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в России.
7. Модели социального партнерства.
8. Система, уровни и формы социально-партнерских отношений в России и на международном уровне.
9. Регулирование социального партнерства в нормах международного права.
10. Социальное партнерство в условиях глобализации.
11. Правовое положение профессиональных союзов в отношениях социального партнерства.
12. Социальное партнерство как альтернатива социальному противоборству.
13. Современные подходы к анализу социального партнерства: институциональный, конфликтологический, технологический.

Раздел (тема) дисциплины «Опыт социального партнерства за рубежом и в России»

14. Государственный патернализм как предшественник отношений социального партнерства в России.
15. Формирование партнерских отношений в конце 80-х – начале 90-х годов: нормативно-правовой аспект.
16. Нормативно-правовая база социального партнерства в настоящее время.
17. Российская трехсторонняя комиссия. Виды партнерских соглашений на разных уровнях сотрудничества.
18. Европейская модель социального партнерства (опыт Германии, Австрии, Италии, Великобритании).
19. Американский опыт партнерских отношений.
20. Скандинавская модель социального партнерства (опыт Швеции, Голландии, Финляндия). Восточно-европейская модель (Польша, Венгрия, Болгария, Чехия).

Раздел (тема) дисциплины «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели»

21. Особенности и специфика реализации социального партнерства в социально-трудовых отношениях в России: позиции работников и работодателей.
22. Роль профсоюзов в социальном партнерстве.
23. Особенности действия коллективных договоров и соглашений: плюсы и минусы.
24. Особенности реализации социального партнерства в отношениях с незанятыми гражданами : проблемы незанятых и возможности их решения посредством применения различных инструментов социального партнерства

Раздел (тема) дисциплины «Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования»

25. Отечественное законодательство содержит ряд положений для построения межсекторного взаимодействия некоммерческих организаций и государства в сфере образования.
26. Взаимодействие НКО и государства в сфере образования в зарубежных странах носит системный характер.
27. Наиболее распространенным механизмом такого взаимодействия является включение обучающихся в социально значимую деятельность.
28. В нашей стране распространена практика взаимодействия НКО и государства в сфере образования по следующим направлениям: внеурочная деятельность, получение практического опыта, развитие научной деятельности.

Раздел (тема) дисциплины «Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом»

29. Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом.
30. Возможности государственных структур в развитии социального партнёрства: стабильное финансирование, коммуникации, профессионалы, участие в подготовке нормативно-правовых актов, возможность профессионального обучения, доступность к СМИ.
31. Возможности НПО в развитии социального партнёрства: человеческие ресурсы, финансовая поддержка, клиенты, методики, инновационные технологии, близость к нуждам населения, участие в разработке нормативно-правовых актов.
32. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.
33. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.
34. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.
35. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: исторический и сравнительно-правовой анализ.
36. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.

Требования к реферату: объем: 14-15 стр., шрифт – 14, Times New Roman, интервал – 1,5. Структура: титульный лист, введение, основной текст (изложение материала), заключение, список использованных источников. Защита реферата представляет собой выступление на 7-10 минут перед группой студентов, раскрывающее тему вопроса, с использованием иллюстраций и примеров.

Критерии оценки реферата:

Оценка «отлично» (5 баллов) – отличное выполнение реферата и его успешная защита. Реферат написан грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, в работе присутствуют ссылки на учебные пособия, учебники, монографии, мнения известных ученых, приводятся примеры из учебной и профессиональной деятельности.

Оценка «хорошо» (4 балла) – реферат написан хорошо, грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, в работе присутствуют ссылки на учебные пособия, учебники, монографии. Но студент допустил ошибки в своем ответе.

Оценка «удовлетворительно» (3 балла) – реферат написан удовлетворительно. Студент не продемонстрировал способность к научному анализу, допустил ошибки в ответе.

Оценка «неудовлетворительно» (2 балла) – реферат написан неудовлетворительно. Студент не выполнил задание или выполнил плохо, не знает теоретический материал дисциплины.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ЮЗГУ. Вам нужно разработать план лекции по теме «Опыт социального партнерства за рубежом и в России». Попробуйте выполнить это задание. Напишите, с какими понятиями Вы познакомите студентов? Какие вопросы для обсуждения Вы им предложите? Какие учебники и учебные пособия, монографии Вы им порекомендуете? Какие вопросы для дискуссии Вы им предложите? Какие темы докладов Вы им рекомендуете?

Компетентностно-ориентированная задача № 2

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в КГУ. Вам нужно разработать план лекции по теме «Межличностные конфликты» и выступить с ним перед аудиторией. Попробуйте выполнить это задание. Напишите, с какими понятиями Вы познакомите студентов? Какие вопросы для обсуждения Вы им предложите? Какие учебники и учебные пособия, монографии Вы им порекомендуете? Какие вопросы для дискуссии Вы им предложите? Какие темы докладов Вы им рекомендуете? Напишите конспект лекции.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ЮЗГУ. Вам нужно провести исследование ценностных ориентаций молодежи, в том числе студентов вуза. Подумайте и напишите, какие категории молодежи Вы будите исследовать? Какие ученые занимались изучением этой проблемы? Какие методы и методики Вы будите использовать? Попробуйте разработать программу формирования позитивных ценностных ориентаций молодежи, в том числе студентов вуза. Какие направления работы наиболее важны?

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в КГУ. Вам нужно разработать план исследования коммуникативных и организаторских способностей студентов 1 и 4 курсов вуза, сравнить их и затем по результатам написать научную статью на конференцию. Попробуйте выполнить это задание. Какие методы и методики Вы будите использовать? Какие психологи внесли вклад в изучение проблемы развития коммуникативных и организаторских способностей студентов? Какие учебники, учебные пособия, монографии, авторефераты диссертаций Вы будите анализировать?

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Представьте, что Вы работаете конфликтологом. В коллективе отдела предприятия, где Вы работаете, сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый Петр Васильевич, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались

конфликты. Подумайте, что можно сделать для улучшения психологического климата в коллективе? Разработайте план работы психолога и конфликтолога на предприятии. Составьте текст беседы с руководителем предприятия.

Компетентностно-ориентированная задача № 6

Представьте, что вы работаете конфликтологом. В нашем коллективе работает Николаева О.А. Мы вместе готовим очень важный проект, и сделать его нужно быстро. О.А. человек обстоятельный, все делает очень тщательно, но медленно. Замечания руководителя о том, что нужно все делать быстрее, не оказывают на нее никакого влияния. Остальные сотрудники начинают раздражаться и обвинять О.А. в нерасторопности, и это ни к чему хорошему не приводит. Как нам следует вести себя в этой ситуации?»

Определите тип темперамента Николаевой О.А. Какая стратегия поведения коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Представьте, что вы работаете конфликтологом. В нашем коллективе есть люди, относящиеся к разным национальностям и имеющие различное вероисповедание. Я сам являюсь атеистом и считаю, что каждый имеет право верить в то, во что считает нужным. Во время обеденного перерыва мой коллега, мусульманин, стал говорить о том, что его религия самая истинная. И тогда я стал с ним спорить и критически высказался по поводу его религии. Разговор закончился тем, что каждый остался при своей точке зрения. Он очень рассердился на меня и почти перестал со мной разговаривать, а это мешает нашей совместной работе». Какое поведение в данной ситуации было бы более конструктивным? Проанализируйте эффективность поведения участников исходя из теории трансактного анализа Э. Берна и стратегий взаимодействия К. Томаса – Р. Килменна.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

Представьте, что вы работаете конфликтологом. В Вашем трудовом коллективе имеется неформальный лидер Сидоров С.Н. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера: уволить несогласного лидера; проигнорировать его мнение; привлечь на свою сторону; прочее (обосновать).

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Представьте, что Вы работаете преподавателем на кафедре коммуникологии и психологии в ЮЗГУ. К Вам за помощью обратились две девушки выпускного курса вуза: Татьяна и Светлана. Сейчас преддипломная практика, до защиты дипломной работы остается один месяц. Девушки стали очень эмоциональные, нервные, но все равно стараются иногда отдыхать. Вот только в их комнате общежития в последнее время происходит необычное поведение их однокурсницы Валентины. Она встает «ни свет, ни заря», садится читать книжки, часто по многу часов подряд не встает со стула. Питается кое-как, всухомятку. Почти никуда не выходит, ни с кем не общается. Стала раздражительной, недоброжелательной, хотя раньше она была доброй и приветливой. Но из-за усталости,

Валентина плохо запоминает учебный материал, путает информацию. Все трое учатся приблизительно одинаково, но Татьяна и Светлана уже заканчивают написание своих дипломных работ, а у Валентины написана только половина ее работы. Татьяна и Светлана просят у Вас совет, как помочь Валентине, так как в последнее время она стала плохо выглядеть: бледная, измученная, с «синяками» под глазами. Проанализируйте ситуацию. Какие варианты решения проблемы возможны? Что Вы скажите Валентине, как ей изменить свое поведение? Какие педагогические методы воздействия можно использовать в этой ситуации?

Компетентностно-ориентированная задача № 10

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова» г. Курска. С Вами работают Ирина и Сергей, в соседних отделах. Однажды на одной из коллективных встреч между ними завязался спор по профессиональному вопросу. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних отделов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили конфликт. После этого они старались избегать общения друг с другом. Позднее, в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице, Сергей оказался в одном отделе с Ириной. Их неприязнь стала еще больше. Они не упускали момента, чтобы «задеть», обидеть друг друга. Руководитель отдела поговорила с ними, и казалось, что отношения улучшились. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Через три месяца, не выдержав напряжения, Ирина перестала стараться работать, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации, и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным. Проанализируйте ситуацию. Какой вариант решения проблемы Вы предлагаете? Оцените решение руководителя для предотвращения конфликта: 1) руководитель принял ошибочное и несправедливое решение о повышении в должности Ирины, что будет провоцировать дальнейший конфликт; 2) руководитель не должен был переводить Сергея в отдел Ирины. Для прекращения конфликта Сергею нужно уволиться или перевестись в другой отдел; 3) руководителю следовало бы вмешаться сразу. Ирина и Сергей должны были сразу идти к руководителю вместе и при нем высказать свои претензии; 4) руководитель должен был корректно указать Ирине и Сергею на то, что они повели себя непрофессионально, неэтично.

Компетентностно-ориентированная задача № 11

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ПАТП г. Курска. В Ваше предприятие после окончания вуза с отличием пришел молодой специалист Иванов Сергей. Ему был назначен оклад, равный окладу опытных старых специалистов, не имеющих высшего образования, однако имеющих большой практический опыт. При возникновении профессиональных вопросов, даже связанных с производственной необходимостью, Сергей всякий раз не желает отвечать и выражает свое недовольство. «Старожилы» гостиницы чувствуют себя уязвленными, испытывают угрозу в связи с предстоящим сокращением штатов. Проанализируйте ситуацию. Определите тип конфликта по характеру участников. Какова его структура? Кто является инициатором конфликта? Какие варианты разрешения проблемы существуют? Разработайте и напишите план мероприятий по устранению конфликтной ситуации.

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Представьте, что Вы работаете преподавателем на кафедре коммуникологии и психологии в ЮЗГУ. Доцент кафедры Тамара М. хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим руководителем. Как правило, бывает так, что она хорошо работает, зарабатывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает свою точку зрения, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается и уходит. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно добиваться своего. Проанализируйте ситуацию. Какие методы саморегуляции поведения Вы бы посоветовали Тамаре?

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в Юго-Западном государственном университете. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: получаете информацию от руководителя отдела, составляете список работников и передаете все данные своему руководителю. Таким образом, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться с работы по личным делам, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения должности, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми обязанностями, которые у Вас уже есть; официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата. Проанализируйте ситуацию. Оцените предложение руководителя и предложите наиболее конструктивные ответные действия со стороны подчиненного. Как бы Вы поступили на месте руководителя?

Компетентностно-ориентированная задача № 14

Представьте, что Вы работаете конфликтологом гостиницы «Белая акация» в г. Курске. В вашу гостиницу после окончания вуза с отличием пришел молодой специалист Иванов Сергей. Ему был назначен оклад, равный окладу опытных старых специалистов, не имеющих высшего образования, однако имеющих большой практический опыт. При возникновении профессиональных вопросов, даже связанных с производственной необходимостью, Сергей всякий раз не желает отвечать и выражает свое недовольство. «Старожилы» гостиницы чувствуют себя уязвленными, испытывают угрозу в связи с предстоящим сокращением штатов. Проанализируйте ситуацию. Определите тип конфликта по характеру участников. Какова его структура? Кто является инициатором конфликта? Какие варианты разрешения проблемы существуют? Разработайте и напишите план мероприятий по устранению конфликтной ситуации.

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Представьте, что Вы работаете конфликтологом Курского электроаппаратного завода. В одном из отделов завода работали две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на

редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации. Проанализируйте ситуацию. Что бы Вы сделали на месте руководителя? Какие методы управления предприятием можно использовать? Есть ли ошибки в решениях руководителя?

Компетентностно-ориентированная задача № 16

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ПАТП г. Курска. Вам нравится Ваша работа. Она относится к тем видам деятельности, занимаясь которыми, нужно постоянно учиться, совершенствоваться. Вы это понимаете и уже давно собираетесь заняться самообразованием регулярно. Но пока Вам удастся это делать лишь фрагментарно – то Вы ходите на курсы, то в Интернете посмотрю информацию, то книгу почитаю. Пока не удастся уследить за новыми тенденциями в том деле, которым занимаюсь. Прочитанное забывается, записи теряются. Как Вам научиться быть организованным?» Сформулируйте основные правила эффективной самоорганизации.

Компетентностно-ориентированная задача № 17

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в педагогическом колледже. После наблюдений, которые были сделаны Вами в ходе занятий, а также личных бесед с обучающимися первого курса и обсуждений особенностей набора обучающихся в новом учебном году с другими членами педагогического коллектива педагогического колледжа, Вы пришли к выводу, что группа №2 – это мало интересующиеся будущей профессией люди, не имеющие ни общей цели, ни идеалов – своего рода вольнослушатели без каких-либо обязательств ни перед родителями, которые заплатили деньги за их обучение, ни перед другими окружающими. Изменить набор учащихся не в Ваших силах – придется иметь дело с такими учащимися, какие они есть. Проанализируйте ситуацию. Что можно сделать? Как подвести учащихся к переоценке имеющихся собственных ценностей и каким материалом воспользоваться в воспитательных целях, чтобы у обучающихся появился идеал для подражания?

Компетентностно-ориентированная задача № 18

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в педагогическом колледже. В своей практике педагог использует исключительно индивидуальный опрос обучающихся у доски. Учащиеся уже хорошо знают, что в течение 15-20 минут их 2-3 товарища будут отвечать материал темы у доски, а в это время те, кто прошел такую же процедуру на последних занятиях могут получить передышку и спокойно заниматься своими делами. Те же, кто ожидает своей очереди (давно не вызывали) будут напряженно ожидать опроса. Проанализируйте

ситуацию. Что можно сделать? Какие формы контроля выделяют в педагогике? индивидуальная, групповая и фронтальная. Каково их предназначение? Фронтальная форма контроля позволяет за небольшой промежуток времени проверить большое количество учащихся. Индивидуальный контроль предусматривает большие затраты учебного времени, а потому он используется преимущественно по окончании курса обучения, например, в виде экзамена, когда от учителя требуется достаточно точно выявить уровень владения ЗУН. групповые формы контроля являются необходимым средством овладения учащимися учебной компетенцией, обеспечивающей последовательный переход каждого ученика к самоконтролю. Какое педагогическое требование к выбору методов проверки и оценки знаний не соблюдает в данном случае преподаватель? Деятельность учащихся должна не только имитировать тот или иной процесс или ситуацию, но и быть возможно ближе к реальным условиям деятельности, способствовать их развитию и воспитанию.

Компетентностно-ориентированная задача № 19

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в педагогическом колледже. При выведении отметки за курс перед экзаменом преподаватель суммирует все отметки обучающихся, полученные ими в процессе обучения и выводит среднее арифметическое, которое является предварительной отметкой обучающегося перед сдачей экзамена. Кроме того, отметки снижаются за шпаргалки не только тем обучающимся, которые были замечены в их использовании, но и старосте группы. Проанализируйте ситуацию. Что можно сделать? Какие требования должен знать педагог, чтобы руководствоваться ими при проверке знаний и оценке знаний обучающихся? индивидуальному подходу к проверке знаний учащихся, во время которого преподаватель учитывает разный уровень их развития, не завышая и не занижая требований. тщательной подготовке проверки знаний детей, определению ее цели, видов и форм на разных этапах урока, подготовке вопросов для проверки знаний учащихся. Можно ли использовать отметку в воспитательных целях? Что бы Вы посоветовали педагогу изменить в его методике оценки знаний обучающихся? отметки снижаются за шпаргалки не только тем обучающимся, которые были замечены в их использовании, но и старосте группы.

Компетентностно-ориентированная задача № 20

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в педагогическом колледже. Преподаватель дает открытое занятие для коллег, после которого методист колледжа предлагает всем присутствующим на занятии педагогам остаться и проанализировать его. Часть педагогов возражает методисту: нам занятие понравилось и такой оценки вполне достаточно, давайте лучше поблагодарим коллегу за то, что он пригласил нас к себе на занятие и продемонстрировал всем нам как нужно и можно работать даже со слабыми учениками. Остальная часть преподавателей выражает готовность перейти от эмоциональных оценок занятия к его анализу на научной основе, но сомневается в том, сможет ли компетентно выполнить такой анализ. Проанализируйте ситуацию. Какие виды анализа урока (занятия) выделяют в педагогике? виды: дидактический, психологический, воспитательный, методический, организационный. Насколько объективной является эмоциональная оценка урока (занятия): понравилось - не понравилось? Это не объективный критерий, необходим аналитический подход к оценке урока. здесь может участвовать «личное» отношение и не всегда, например (яркость и красочность, наличие множества наглядности) говорит об эффективности урока. Отчего зависит выбор вида анализа урока? зависит от поставленной цели для собравшихся специалистов

Компетентностно-ориентированная задача № 21

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в Курском государственном университете. Сегодня Вы утверждены в должности начальника отдела службы по персоналу, в котором сложилась критическая ситуация. Замена руководителя произведена с целью разрешения конфликта. Коллектив с Вами незнаком. Вы готовитесь к первой встрече с подчиненными. Проанализируйте ситуацию. Что Вы будете рассказывать о себе? Как Вы организуете благоприятное первое впечатление о себе? Какие действия Вы предпримете с целью разрешения конфликта? Дайте определение понятия «конфликт» и укажите структуру конфликта. Выберите стратегию поведения при конфликте и обоснуйте свой выбор.

Компетентностно-ориентированная задача № 22

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ПАТП г. Курска. Сотрудница гостиницы, Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаст. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы». Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на работу мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся». Вопросы для анализа ситуации: Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют? Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций? Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации? Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Компетентностно-ориентированная задача № 23

Представьте, что Вы работаете начальником отдела научно-исследовательских исследований в Курском государственном университете. Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная Ольга М., которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в университете больше года, и свои обязанности выполняет качественно. Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу. А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть профессиональные правила, исполнения которых требуют, прежде всего, от Вас. Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходить, хотя бы, потому что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях. Сегодня 14 января: прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда сотрудница согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же. Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях (таблица 1). Кроме того, Вы планировали повысить ее в должности, но теперь думаете, следует ли это делать.

Таблица 1. - График опозданий Ольги М.

Дата	День недели	Опоздания
12 ноября	Пятница	12 минут
22 ноября	Вторник	22 минуты
30 ноября	Понедельник	19 минут
6 декабря	Вторник	14 минут
11 января	Среда	15 минут
13 января	Пятница	12 минут

Проанализируйте ситуацию. Нужно ли учитывать факт опозданий, принимая решение о повышении сотрудника в должности? Составьте план беседы с сотрудницей. Какие педагогические методы воздействия можно использовать в этой ситуации?

Компетентностно-ориентированная задача № 24

Представьте, что Вы работаете конфликтологом гостиницы «Престиж» г. Курска. Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале беседы Вы видите, что ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально «расписывает» ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы отмечаете, что партнер принимает «закрытую» позу – скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза. Проанализируйте ситуацию: 1. Что означает данная поза? 2. Какова может быть причина такого поведения партнера? 3. Какие действия Вы предпримете?

Компетентностно-ориентированная задача № 25

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ПАТП г. Курска. Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с рабочими по поводу внедрения в производство новой технологии. Проанализируйте ситуацию. Станете ли Вы стараться все успеть сделать самому? Перепоручите ли какие-нибудь дела своим подчиненным? Если да, то какие и кому? Что Вы перенесете на другие дни?

Компетентностно-ориентированная задача № 26

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в школе № 20 г. Курска. К Вам на консультацию пришла мама семнадцатилетнего сына, которая считала, что сын плохо к ней относится, из-за чего между ним и матерью происходили постоянные конфликты. Он поздно возвращался домой, игнорировал ее замечания и просьбы, много времени проводил с людьми, которые ей совсем не нравились. Женщина попросила специалиста поговорить с сыном, считая, что на него должен повлиять авторитетный человек, профессионал. Она сказала, что у нее слабое сердце, и дальше она просто не выдержит этого противостояния. Конфликтолог согласился на ее просьбу, если она привет молодого человека на прием. Оцените действия конфликтолога с точки зрения профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности.

Компетентностно-ориентированная задача № 27

Представьте, что Вы работаете конфликтологом на Курском электроаппаратном заводе. С Вами вместе в одном отделе работает Иванов А.М. Он человек возбудимый, склонный к преувеличению и додумыванию фактов, любит критиковать окружающих, придирается к мелочам. Ему нравится командовать другими, при этом он легко впадает в гнев, долго помнит обиды. Мне приходится с этим человеком тесно взаимодействовать при решении профессиональных задач. Как мне нужно себя вести, чтобы наше взаимодействие было более конструктивным?» Определите акцентуацию характера Иванова А.М. Какая стратегия поведения его коллеги будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

Компетентностно-ориентированная задача № 28

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в ПАТП г. Курска. Конфликтолог, работающий в организации, провел в производственном коллективе исследование удовлетворенности сотрудников работой. Организация переживала кризисный период, люди были обеспокоены, выявились проблемы, на которые руководству нужно было реагировать. Результаты тестирования показали высокий уровень неудовлетворенности сотрудников по целому ряду показателей. Узнав результаты диагностики, руководитель попросил конфликтолога в целях морально-психологической стабилизации ситуации в коллективе представить подчиненным данные в лучшем свете, чем они были на самом деле. Конфликтолог выполнил просьбу руководителя.

Оцените действия конфликтолога с точки зрения профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности.

Компетентностно-ориентированная задача № 29

Представьте, что Вы работаете конфликтологом. На консультацию к конфликтологу пришла женщина, которая хотела прекратить длительный и трудный конфликт со своим начальником. Начальник был тираном, а она чувствовала себя пойманной в ловушку жертвой. Слушая ее историю, конфликтолог был переполнен сочувствием к ней и негодованием в адрес ее руководителя. Выслушав клиентку, он сказал: «Я Вам помогу. Я научу Вас действовать так, что Ваш начальник будет вынужден уволиться, потому что таким как он нельзя работать с людьми». Оцените действия конфликтолога с точки зрения профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности.

Компетентностно-ориентированная задача № 30

Представьте, что Вы работаете конфликтологом. В нашем коллективе есть пожилая женщина, очень религиозная. Желая своим коллегам добра, она старается как можно чаще говорить с ними на религиозные темы, что вызывает у них неловкость и раздражение. Наиболее откровенные коллеги уже говорили ей о том, что не хотели бы на работе обсуждать вопросы веры, что это личное дело каждого человека. Но эта женщина продолжает вести себя по-прежнему, считая, что поступает правильно». Как научиться терпимо относиться к этому человеку? Какая стратегия поведения сотрудников в данной ситуации будет конструктивной?

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.