

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

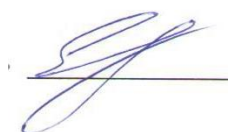
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Тренинг поведения в конфликте
(наименование дисциплины)

37.03.02 Конфликтология
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2022

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ (КЕЙС-ЗАДАЧИ)

Тема 1. Тренинг как метод работы с конфликтом

Кейс-задача 1.

Назовите методы психологической работы, описанные ниже:

А) Участникам тренинга предлагается подобрать как можно больше вариантов поведения в предложенной конфликтной ситуации. Сначала записываются все предложенные варианты, а затем проводится групповой анализ их конструктивности и эффективности.

Б) «Сядьте удобно. Спина прямая. Сделайте несколько глубоких вдохов. Расслабьтесь. Забудьте на время о заботах. Можно для полного расслабления подышать... Откиньте все мысли... Послушайте свое тело.

Выскажите свое намерение: что вас беспокоит? Какой конфликт Вы хотите разрешить? Представьте себе комнату и мысленно поставьте в этой комнате два стула. Представьте человека, с которым у вас ссора. Вот он садится перед вами на стул. Смотрите ему в глаза. Если это уместно, можете взять его за руку. Выскажите все, о чем хотели сказать, и прежде всего то, о чем вы этому человеку не могли сказать лично.

Теперь дайте слово партнеру, пусть он отреагирует на сказанное и поведает о том, что его волнует. Выслушайте до конца, не перебивая...» (метод представлен не полностью)

В) Группе предлагается описание конкретной конфликтной ситуации. Затем группа делится на команды по несколько человек, каждая из которых выбирает своего руководителя (лидера) из участников, имеющих организаторские способности. Все члены команды рассматривают «производственную ситуацию», готовят ответ, лидер устанавливает очередность выступлений членов команды. Ситуацией управляет преподаватель (ведущий). Для окончательной оценки правильности ответа избирается комиссия по трудовым спорам (3-5 чел.), возглавляемая председателем, выбранным из ее членов.

Г) «Разбейтесь на пары. Сейчас вы будете по очереди выполнять роль ведущего и ведомого. Ведущий взаимодействует с партнером на некотором расстоянии от него, не дотрагиваясь до его тела, но как бы прикасаясь к его «ауре». Ведомый, стоя на месте с закрытыми глазами, реагирует на эти «прикосновения» непроизвольно, так, как «просит его тело»: мускулатура напрягается или расслабляется, дыхание становится свободным, глубоким или сдавленным, поверхностным и т. д. Задача ведущего – попытаться выявить то расстояние, на котором удастся воздействовать на партнера, вызывая его непроизвольные реакции, а также характер прикосновений, порождающий те или иные реакции. Задача ведомого – отследить, чувствует ли он дистантные «прикосновения», выполняемые ведущим, и понаблюдать за собственными ощущениями в процессе выполнения упражнения».

Определите цели и задачи, которые решаются в процессе использования данных методов?

Тема 2. Психология тренинговой группы

Кейс-задача 2.

Определите стадию развития тренинговой группы, на которой возможно использование данного упражнения. Обоснуйте свою точку зрения. Наличие каких условий в группе делает использование этого упражнения эффективным.

Упражнение «Отверженный»: «У каждого из нас, наверное, есть черты характера, привычки, мешающие нам в жизни, которые мы хотели бы изменить. Один из участников сейчас выйдет из комнаты на некоторое время. Все остальные члены группы должны будут сформулировать 5-7 причин, по которым данного человека можно (или нужно) «отвергнуть». Например, часто бывает груб с окружающими, слишком заносчив, крайне необщителен, очень обидчив и т. д. Выбирается «секретарь», основная задача которого - записать все причины, перечисленные членами группы, на отдельный лист. Причем в список причин включаются только те, которые приняты большинством голосов. Выходивший участник после составления списка причин, по которым его можно «отвергнуть», приглашается ведущим. Он должен сначала сам назвать возможные причины «отвержения», которые, по его мнению, могла написать группа. После этого ему вручается список, который составила группа. Участник может задать любой вопрос, если есть такая необходимость.

Тема 3. Методология проведения тренинга. Требования к ведущему тренинговой группы

Кейс-задача 3.

Конфликтолог включил в тренинг поведения в конфликте следующие психологические упражнения. Определите цели и задачи, для решения которых они могут быть использованы.

А) Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Б) Упражнение выполняется в парах. Партнеры договариваются о том, какую конфликтную ситуацию они будут разыгрывать в течении 5-7 минут. Каждый участник тренинговой группы выбирает нежелательное личное

поведение в конфликте или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

В) Участники тренинга образуют круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

Тема 4. Поведение личности в конфликте как социально-психологический феномен и объект исследования и изменения

Кейс-задача 4.

Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта. Если бы участницы этой конфликтной ситуации пришли на тренинг, какие задачи в работе с ними мог бы поставить конфликтолог?

Недавно в строительную фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. В конторе помимо ее кабинета располагаются кабинеты бухгалтеров, секретаря, начальника базы и директора. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать, назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Описывая обе личности можно сказать, что они обе хороши собой, у них есть вкус, и они хорошо одеваются, имеют высшее образование. Поначалу это был конфликт межличностный, но вскоре он трансформировался в конфликт между личностью и группой. Личность - это новая работница, а группа - это бухгалтерия, состоящая из двух человек. Все началось с того, что новой работнице не понравилось, что к ней обращались не по имени отчеству, как это по идее принято в организациях, а по имени. Работница была не из робких, и она указала главному бухгалтеру на то, что в организациях принято все же обращаться друг к другу официально. Новая работница быстро наладила неплохие отношения с остальными конторскими. Противоположную сторону это задело. При каждом удобном случае стороны пытались «ужалить» друг друга какими-либо замечаниями или легкими усмешками в противоположный адрес. Видно вскоре новая работница решила применить тактику состоятельной дамы, она частенько стала менять наряды, в которых приходила на работу. Конфликт нарастал. На одной из

корпоративных вечеринок страсти накалились. Главный бухгалтер вела себя вызывающе, «цепляясь» к словам и поступкам новой работницы. Ей даже не понравился салат, приготовленный новенькой. Одному из работников, мужчине, все это не понравилось, и он высказал главбуху все, что о ней думал в очень грубой форме. Она обиделась, гордо встала и ушла. Легкие конфликтные ситуации продолжаются между ними и по сей день.

Тема 5. Методы анализа конфликта

Кейс-задача 5.

Задание выполняется в парах. Задание обучающимся:

А) Опишите подробно (письменно) какой-либо реальный межличностный конфликт, имевший место в вашей жизни или тот, который вы наблюдали со стороны. Передайте ваше описание партнеру.

Б) Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта.

Тема 6. Психологические упражнения и техники, направленные на управление эмоциями в конфликте

Кейс-задача 6.

Опишите психологические упражнения, которые будут способствовать решению задач участниками тренинговой группы, которые они сформулировали следующим образом:

А) «Когда со мною кто-то не соглашается, я начинаю злиться и реагирую импульсивно и раздраженно...»;

Б) «Мне не нравится, что я выполняю слишком много работы по дому, но мне неловко попросить своего мужа, чтобы он взял на себя часть обязанностей...»;

В) «Когда начальник начинает кричать на меня, я впадаю в ступор и ничего не могу сказать...»;

Г) «Я много раз говорила своему сыну, чтобы он мыл за собой посуду, но он по-прежнему не делает этого...».

Тема 7. Психологические упражнения и техники, направленные на управление поведением в конфликте

Кейс-задача 7.

Модифицируйте представленное ниже упражнение в соответствии с поставленными задачами и условиями тренинговой работы:

1) упражнение должно максимально задействовать ресурсы всей группы;

2) на упражнение необходимо потратить минимум времени;

3) упражнение должно способствовать формированию навыков уверенного поведения.

Упражнение. «Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы».

Кейс-задача 8.

Конфликтолог, который разрабатывает тренинг поведения в конфликте, ставит следующие цели и задачи тренинговой работы.

Цель тренинга - предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинга:

- обучение методам нахождения решений в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Опишите упражнения, которые можно использовать для решения данных целей и задач.

Тема 8. Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов

Кейс-задача 9.

Прочитайте описание внутриличностного конфликта. Определите тип конфликта и психологические упражнения, которые можно использовать при работе с конфликтом данного типа.

«Мужчина хочет бросить курить. Он понимает, что курение вредит его здоровью. Врачи рекомендуют прекратить курить из-за начавшихся проблем с сердцем. Однако каждый день он говорит себе: «Брошу завтра или с понедельника, я смогу бросить в любой момент, когда захочу», и в итоге все продолжается по-старому».

Кейс-задача 10. Познакомьтесь с психологическим упражнением, которое можно использовать при работе с внутриличностными конфликтами. Определите задачи этого упражнения и концептуальный подход, в рамках которого оно было разработано.

Упражнение «Хорошо – это плохо, плохо – это хорошо». Напишите список своих качеств, которые вам не нравятся и выделите из них наиболее

значимые. Начните работать с менее значимых, постепенно переходя к более. Приведите 3 аргумента в пользу того, что это качество действительно нечто плохое. Приведите 3 аргумента, когда это качество полезно и позитивно. Поразмышляйте, как может формироваться это качество в человеке, в связи с какими обстоятельствами. Чем оно помогает отдельно взятому человеку. В каких ситуациях оно выгодно, а когда нет. Когда не выгодно, чем его можно заменить - каким другим качеством или поведением.

Шкала оценивания: 5 – балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 решения

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:

5 баллов выставляется обучающемуся, если задача решена и правильно 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.

1.2. ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1. Тренинг как метод работы с конфликтом

1. Социально-психологический тренинг – это:

а) передача знаний, информации, формулировки, объяснений правил и т.п.;

б) область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;

в) область практической психологии, направленная на повышение индивидуальной эффективности людей в разных сферах жизни.

2. Определите сущность преимущества групповой формы психологической работы «Групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем»:

а) делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм;

б) группы выступают в качестве своеобразного «психологического полигона», где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, «примерить» новые модели поведения, при поддержке людей из группы;

в) человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны и для человека это оказывается мощным психотерапевтическим фактором.

3. Определите сущность преимущества групповой формы психологической работы: «Возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами»:

а) возможность «смотреться» в целую галерею «живых зеркал» (увидеть своё отражение в глазах других людей);

б) задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе;

в) «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то.

4. Определите, какой парадигме тренинга соответствует: «Происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения»:

а) тренинг как форма активного обучения, целью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;

б) тренинг как тренировка;

в) тренинг как своеобразная форма дрессуры.

5. Определите, по какому критерию выделяются фрагментарный и программированный тренинги:

а) по составу участников;

б) по целям и задачам;

в) по организациям.

6. Определите форму дискуссий, опираясь на характер обсуждаемого материала - «Материалом служит структура и содержание взаимоотношений между участниками группы»:

а) интеракционные;

б) тематические;

в) биографические.

7. Арт-терапия – это:

а) эмпирический метод, связанный с выражением эмоций и иных содержаний психики человека через изобразительную деятельность с целью изменения его состояния и структуры мироощущения;

б) метод, связанный с устранением нежелательных форм поведения и выработку полезных навыков поведения;

в) объединяет теории, которые исследуют связи между языком и мышлением, а также историческое, культурное и социальное влияние на действия человека.

8. Психодрама – это:

а) процесс и результат отображения состояния или же хода процесса или иного объекта наблюдения, его качественных или количественных характеристик;

б) внезапное усмотрение сути проблемной ситуации;

в) терапевтический групповой процесс, в котором используется инструмент драматической импровизации для изучения внутреннего мира человека.

9. На чем основан Метод «Эзален эклектик»?

а) на длительном во времени наблюдении психологического развития и связанных с ним изменений одних параметров у одной группы испытуемых;

б) на использовании невербального поведения и невербальной коммуникации для обеспечения и группового и личностного роста;

в) на результатах исследования, полученных по методикам в различные периоды времени.

10. Определите, к какому виду тренинга относятся однородные и неоднородные группы:

- а) по форме проведения;
- б) по композициям;
- в) по целям и задачам.

11. Парадигма – это _____

1. Тренинг – это _____

2. Гештальттерапия – это _____

3. Соотнесите между собой функции тренинга и их описания, на основе которых они выделены.

А) диагностическая

Б) профилактическая

В) коррекционная

1) участники группы имеют возможность подготовиться к ситуациям, отсутствующим в личном опыте, рассмотреть и опробовать эффективные способы поведения в них в условиях минимального риска

2) как тренер, так и участники группы имеют возможность определить различные модели поведения и реагирования, личностные качества участников группы, увидеть их сильные и слабые стороны

3) акцентируется внимание на слабых сторонах взаимодействия, и предлагаются различные способы для их изменения и формирования эффективных моделей поведения

4. Соотнесите между собой парадигмы тренинга и их характеристики.

А) тренинг как своеобразная форма дрессуры

Б) тренинг как тренировка

В) тренинг как активная форма обучения

1) передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков

2) манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения

3) формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения

Тема 2. Психология тренинговой группы

1. Для чего используется термин «групповая динамика»?

а) для направленности и сосредоточенности психической деятельности на чём-либо определённом;

б) для обозначения совокупности методических приемов, используемых при изучении социальных установок и межличностных отношений в группе;

в) для продвижения и разрешения проблем путём сопоставления, столкновения, взаимообогащения предметных позиций участников.

2. Выберите фактор, способствующий групповой сплоченности:

а) отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим;

б) наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;

в) возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп.

3. Выберите причину снижения групповой сплоченности:

а) знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга;

б) присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников;

в) квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности.

4. На что ориентирует участников принцип «Здесь и теперь»?

а) основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний;

б) все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия;

в) этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент.

5. На что ориентирует участников принцип «Активность»?

а) научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть;

б) в группе отсутствует возможность пассивно «отсидеться»;

в) общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на «ты».

6. Какой элемент входит в понятие групповой динамики?

а) структура группы и проблема лидерства;

б) динамика, как форма проведения;

в) цели развития группы.

7. Какое из высказываний верное?

а) наиболее продуктивными группами являются группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин;

б) главным недостатком является недостаточная почва споров, приводящая к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов;

в) гетерогенность выступает условием продуктивности, особенно по возрастному показателю, нежелательно объединять в одной группе людей старше 50 лет и младше 18.

8. Зависимое поведение – это:

а) то устойчивое поведение личности, отклоняющееся от общепринятых, наиболее распространённых и устоявшихся общепринятых норм;

б) преобладающая ориентация субъекта на ситуативно значимые объекты воспринимаемого окружения в отличие от ориентации на принятую цель деятельности;

в) одна из форм деструктивного поведения, которая выражается в стремлении к уходу от реальности путем изменения своего психического состояния посредством приема химических веществ или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или активностях, что сопровождается развитием интенсивных эмоций.

9. Саморегуляция – это:

а) система определенных действий, направленных на управление своей психикой;

б) проявление силы характера, которое помогает подавлять излишние эмоции, изживать комплексы и контролировать чувства;

в) изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя.

10. Стагнация – это:

а) чувство самотождественности, собственной истинности, полноценности, сопричастности миру и другим людям;

б) застой личностного роста человека, неспособного или неготового преодолевать жизненные трудности, менять свое отношение к жизни и ставить перед собой новые цели для достижения;

в) стойкое активное отрицательное чувство субъекта, направленное на явления, противоречащие его потребностям, убеждениям или ценностям.

11. Групповая динамика – это

12. Групповая сплоченность – это

13. Элементы групповой динамики – это

14. Соотнесите между собой стадии изменения поведения участника тренинга и основные процессы изменения:

А) осознание

1) поведенческие

Б) действие

2) когнитивные

В) переоценка

3) мотивационные

Г) подготовка

4) аффективные

15. Укажите правильную последовательность стадий изменения поведения участника тренинга: а) действие, б) переоценка, в) осознание, г) подготовка:

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

Тема 3. Методология проведения тренинга. Требования к ведущему тренинговой группы.

1. Организационно-подготовительный этап заключается в:
 - а) реализации целей и задач тренинга;
 - б) подготовке помещения и оборудования для тренинга;
 - в) обсуждение ритуалов проведения.
2. Ориентировочные основы тренинга - это:
 - а) это материал, который предъявляется тренером в лекциях и инструкциях;
 - б) это порядок действий во время проведения тренинга;
3. Методика проведения тренингового занятия включает в себя:
 - а) вступление, описание ситуаций общения;
 - б) моделирование в виде игры или упражнения;
 - в) создаются установки на анализ участниками собственного поведения;
 - г) осуществляется обратная связь в виде подведения итогов, резюмирования;
 - д) все вышеперечисленные ответы правильны.
4. Вызов – помогает:
 - а) человеку расширить свои границы мышления;
 - б) сбить человека с мысли;
 - в) сузить границы мышления.
5. Стили руководства группой:
 - а) авторитарный, демократический, попустительский;
 - б) демократический, попустительский;
 - в) нет правильного ответа.
6. 2 этап организации тренингового занятия – это:
 - а) организационно-подготовительный;
 - б) вводно-ознакомительный;
 - в) основной или диагностический.
7. В тренинге нужны:
 - а) комната, защищенная от шума;
 - б) флип-чарт или доска;
 - в) фломастеры, чтобы писать на доске;
 - г) брошюра с раздаточными материалами;
 - д) все вышеперечисленное.
8. Чего нельзя делать при проведении тренинга:
 - а) оставлять без внимания просьбы группы;
 - б) не забывать о чувстве юмора;
 - в) постараться уйти от тяжеловесной и серьезной обстановки;

г) признаться группе в том, что что-то пошло не по плану.

9. Окончание тренинга заключается в:

а) групповом обсуждении проделанной работы;

б) анализе и групповом обсуждении проделанной работы;

в) анализе.

10. Выберите одну из правильных рекомендаций по проведению тренинга:

а) следует относиться благосклонно к индивидуальным различиям между участниками;

б) быть готовым к тому, что отдельные участники занятия будут молчать и даже покинут аудиторию;

в) оказать помощь участникам, не справившимся со своими эмоциями;

г) приостановить работу, но не вносить изменений в заранее составленную программу.

11. В рамках основного (диагностического) этапа тренинга реализуются _____

12. Главное в логистике тренинга – его _____

13. Роль аналитика ведущего тренинговой группы заключается в _____

14. Соотнесите между собой различные классификации ролей ведущего тренинговой группы и их авторов.

А) И. Ялом

Б) Т. Высокинська-Гонсер

В) С. Кратохвил

1) технический эксперт, инициатор, дидактик, опекун, товарищ, поверенный

2) активный руководитель, аналитик, комментатор, посредник, член группы

3) технический эксперт, эталонный участник

15. Укажите правильную последовательность этапов проведения тренинга:

а) этап – основной или диагностический; б) организационно-подготовительный; в) вводно-ознакомительный.

1 _____ 2 _____ 3 _____

Тема 4. Поведение личности в конфликте как социально-психологический феномен и объект исследования и изменения.

1. Мотивы в конфликте - это:

а) состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающих источником его активности;

б) осознанные потребности, которые обеспечивают его направленность на объект конфликта, и способствуют реализации его конфликтного поведения;

в) побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента, совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих конфликтную активность субъекта.

2. Интересы оппонента – это:

а) состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающих источником его активности;

б) осознанные потребности, которые обеспечивают его направленность на объект конфликта, и способствуют реализации его конфликтного поведения;

в) состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах.

3. К социально-психологическим причинам конфликтов относится:

а) выбор разных способов оценки результатов деятельности;

б) неадекватный уровень притязаний;

в) субъективная оценка поведения партнера как недопустимого.

4. К личностными причинами конфликтов относятся:

а) внутригрупповой фаворитизм;

б) соревнование и конкуренция;

в) субъективная оценка поведения партнера как недопустимого.

5. Нормативная стратегия – это:

а) конфликтный тип поведения;

б) реализация стремления личности обсуждать проблему, вести активный диалог по поиску компромисса, двигаться к разрешению противоречия путем уступок, а также находить такое решение, которое устраивает обе стороны;

в) линия поведения, в основе которой лежит опора на нормативность позиции в сочетании с уважением к личности оппонента.

6. Манипулятивная стратегия - это:

а) достижение поставленных целей путем косвенного психологического воздействия на оппонента, в результате которого он вынужден уступить или действовать в нужном для манипулятора направлении;

б) конфликтный тип поведения;

в) реализация стремления личности обсуждать проблему, вести активный диалог по поиску компромисса.

7. Переговорная стратегия – это:

а) конфликтный тип поведения;

б) линия поведения, в основе которой лежит опора на нормативность позиции в сочетании с уважением к личности оппонента;

в) реализация стремления личности обсуждать проблему, вести активный диалог по поиску компромисса, двигаться к разрешению противоречия путем уступок, а также находить такое решение, которое устраивает обе стороны.

8. Санкционирование – это:

а) предъявление требований, указаний, приказов, угрозы, вплоть до ультиматума, предъявление компромата, шантаж;

б) воздействие на оппонента с помощью взыскания, увеличения рабочей нагрузки, наложения запрета, установления блокад, невыполнения распоряжений под каким-либо предлогом, открытый отказ от выполнения;

в) корректное обращение, подчеркивание общего, демонстрацию готовности решать проблему, предъявление необходимой информации, предложение помощи, оказание услуги, извинение, поощрение.

9. Соперничество (конкуренция) - это:

а) поиск такого решения, которое удовлетворяло бы обе стороны;

б) навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения;

в) взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон.

10. Компромисс - это:

а) поиск такого решения, которое удовлетворяло бы обе стороны;

б) взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;

в) навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения.

11. Стратегия в конфликте - это _____

12. Тактика в конфликте – это _____

13. Конфликтоустойчивость – это _____

14. Соотнесите компоненты конфликтоустойчивости с их проявлениями.

А) Волевой компонент

Б) Познавательный компонент

В) Эмоциональный компонент

Г) Мотивационный компонент

Д) Психомоторный компонент

1) состояние внутренних побудительных сил, способствующих оптимальному поведению в трудной ситуации взаимодействия

2) правильность действий, их четкость и соответствие ситуации

3) способность к сознательной мобилизации сил в соответствии с ситуацией взаимодействия

4) способность к рациональной оценке действий оппонента

5) уровень и характер возбудимости психики и ее влияние на успешность общения в трудной ситуации

15. Укажите правильную последовательность этапов развития конфликта, связанных с изменением уровня напряженности в отношениях между оппонентами: а) сбалансированное противодействие сторон; б) инцидент; в) эскалация конфликта.

1 _____ 2 _____ 3 _____

Тема 5. Методы анализа конфликта

1. Схематические модели поведенческих реакций субъектов конфликта, положенные в основу методики ресурсного анализа конфликта, разработаны:

- а) А.М. Бандуркой, В.А. Друзем;
- б) Ш. Фейер, Х. Корнелиус;
- в) В.А. Смеховым, М.М. Рыбаковой.

2. Автором методики ресурсного анализа конфликта является:

- а) В.Н. Ковалев;
- б) М.М. Рыбакова;
- в) В.А. Смехов.

3. Ценность ресурса в конфликте определяется:

- а) актуализированной потребностью в нем;
- б) возможностью его достижения;
- в) особенностями протекания конфликта.

4. Первый этап работы с методикой ресурсного анализа конфликта:

- а) заполнение участниками конфликта конфликтограммы и балансного листа ресурсов;
- б) заполнение матрицы возможностей;
- в) анализ интересов и опасений сторон в конфликте.

5. Конфликтограмма методики ресурсного анализа конфликта НЕ включает в себя:

- а) позиции сторон;
- б) препятствия сторон;
- в) эмоции сторон.

6. Балансный лист ресурсов участников конфликта включает в себя такой ресурс, как:

- а) любовь;
- б) интеллектуальный;
- в) технический.

7. Матрица возможностей как метод анализа конфликта НЕ включает в себя:

- а) степень готовности сторон к использованию возможностей;
- б) вероятность использования возможностей;
- в) степень влияния возможностей.

8. О большей «силе» предложения оппонента будут свидетельствовать слова:

- а) обязывающее, существенное;
- б) процедурное, в целом;
- в) частичное, условное.

9. Авторами метода «Генератор альтернатив» являются:

- а) Х. Корнелиус и Ш. Фэйр;
- б) А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов;
- в) Т. Лири и К. Томас.

10. «Валюта переговоров» - это предложения:

- а) важные для партнера и не очень значимые для вас;

- б) важные для вас и не очень значимые для партнера;
- в) важные для партнера и для вас.

11. Конфликтограмма в ресурсном анализе конфликта В.Н. Ковалева включает в себя _____ мои и оппонента

12. Межличностные отношения в конфликте, связанные с распределением ресурсов могут быть схематично представлены _____ формами поведения

13. Матрица возможностей строится на основе двух факторов - _____

14. Соотнесите формы поведения и их проявления.

А) альтруизм

Б) эгоизм

1) получаю все хорошее

2) отдаю все хорошее

3) отдаю все плохое

4) получаю все плохое

15. Укажите последовательность действий при работе с ресурсным анализом конфликта В.Н. Ковалева:

а) заполнение балансного листа ресурсов;

б) работа с комплексной матрицей анализа возможных типов поведения;

в) заполнение конфликтограммы.

1. _____ 2. _____ 3. _____

Тема 6. Психологические упражнения и техники, направленные на управление эмоциями в конфликте

1. Метод рационально-эмоциональной терапии разработал:

а) И. Шульц;

б) А. Эллис;

в) И. Ялом.

2. Завышенное требование к себе может породить:

а) вину;

б) страх;

в) депрессию.

3. Убеждение, не отражающее аксиомы экзистенциально-гуманистического направления в психотерапии:

а) все люди автономны;

б) все люди свободны;

в) все люди отвечают за жизнь других людей.

4. Автономия – это:

а) принцип, предполагающий существование границ между людьми;

б) принцип, предполагающий существование взаимосвязи между людьми;

в) принцип, предполагающий существование несогласованности между людьми.

5. Рефрейминг – это:

а) изменение отношения к происходящим событиям;
б) неизменное восприятие отдельного события;
в) изменение восприятия отдельного события, помещенного в другой контекст.

6. Десенсибилизация – это:

а) методика, направленная на восстановление организма, снятие мышечного и нервного напряжения путем самовнушения;

б) метод, основанный на повышении чувствительности к воздействию раздражителей;

в) методика, основанная на уменьшении чувствительности человека к предметам, вызывающим тревожность.

7. Техникой саморегуляции эмоционального состояния является:

а) зажимы;

б) клипсы;

в) щипцы.

83. Упражнение, направленное на быстрое энергетическое восстановление, которое развивает навык разотождествления с телом:

а) релаксация;

б) аффирмация;

в) полет белой птицы.

8. Аутотренинг – это:

а) специальное упражнение, развивающее личные качества человека;

б) специальное индивидуальное упражнение, направленное на развитие стабильного самосознания;

в) упражнение, восстанавливающее организм и снимающее мышечное напряжение путем самовнушения.

9. Конфликт – это:

а) столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия;

б) мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам сосуществования людей, наносящее вред объектам нападения, приносящее физический, моральный ущерб людям или вызывающее у них психологический дискомфорт;

в) столкновение мнений или позиций, в ходе которого стороны приводят аргументы в поддержку своих убеждений и критикуют несовместимые с последними представления другой стороны.

10. Рационально-эмоциональная терапия – это

11. _____ Депрессия – это _____

это

12. Рациональные убеждения – это _____

13. Соотнесите между собой виды анализа и их сущность.

- А) логический
- Б) прагматический
- В) эмпирический

- 1) определение того, полезные или вредные последствия влечет за собой данная установка
- 2) проверка на соответствие фактам
- 3) проверка того, не являются ли выводы произвольными, неправдоподобными

14. Укажите правильную последовательность этапов протекания эмоций:

- а) Внутреннее эмоциональное переживание;
- б) Эмоциональный след после выхода из ситуации;
- в) Эмоциональная оценка события;
- г) Внешняя эмоционально-насыщенная поведенческая реакция;
- д) Процесс восприятия события, формирование психического образа и символизация его в сознании.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

Тема 7. Психологические упражнения и техники, направленные на управление поведением в конфликте

1. Какие действия человек совершает при ассертивном поведении:
 - а) проявляет агрессию;
 - б) пытается выглядеть более уверенно;
 - в) ведет себя как человек самодостаточный.
2. Человек с типом поведения «Миротворец»:
 - а) спокойный, умеет контролировать свои эмоции;
 - б) с заниженной самооценкой, таких людей, как правило, не уважают;
 - в) равнодушен ко всему вокруг.
3. Правило ассертивности:
 - а) расставлять приоритеты;
 - б) не ошибаться;
 - в) всё время соглашаться.
4. Люди, проявляющие оптимальную модель поведения в конфликте:
 - а) открытые, очень самокритичные;
 - б) эмоционально отключающиеся от реальности;
 - в) проявляющие психологическую гибкость.
5. Техника, способствующая снижению эмоционального напряжения:
 - а) переход на «личности»;
 - б) резкое убыстрение темпа речи;
 - в) обращение к фактам.
6. Манера извиняться человека, имеющего тип поведения «Отстраненный»:
 - а) извиняться не умеет, смотрит на окружающих и не понимает, что происходит;
 - б) глаза всегда опускает, сделает всё, чтобы его простили;

в) пытается обвинить пострадавшего.

7. Менее уважительной формулировкой для вербализации чувств является:

а) Вы возмущены, я возмущен;

б) Вы огорчены, я огорчен;

в) Вам обидно, мне обидно.

8. Вербальная характеристика ассертивного поведения:

а) равнодушие;

б) открытость;

в) беспокойство.

9. Какую функцию выполняет агрессивное поведение:

а) способствует привлечению внимания;

б) соответствует стремлению усугубить ситуацию;

в) соответствует стремлению защитить себя.

10. Противостоять манипулятору помогает техника:

а) «Обозначение границ»;

б) «Заезженная пластинка»;

в) «Перманентный отказ».

11. Конфликтогенами называют _____

12. Ассертивность – это _____

13. Техника «Обозначение границ» - это _____

14. Соотнесите более уважительные и менее уважительные формулировки для вербализации чувств.

А) более уважительные формулировки для вербализации чувств

Б) менее уважительные формулировки для вербализации чувств

1) Вы возмущены, я возмущен

2) Вы удивлены, я удивлен

3) Вы в депрессии, я в депрессии

Вас беспокоит, меня беспокоит

5) Вам неуютно, мне неуютно

6) Вы не понимаете, я не понимаю

15. Укажите правильную последовательность реализации схемы Я-высказывания: а) наша реакция; б) событие; в) предпочитаемый исход.

1 _____ 2 _____ 3 _____

Тема 8. Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов

1. Сложность внутреннего мира личности относится к:

а) личностным условиям возникновения внутриличностного конфликта;

б) внешним ситуативным условиям возникновения внутриличностного конфликта;

в) внутренним ситуативным условиям возникновения внутриличностного конфликта.

2. К основным видам внутриличностных конфликтов не относится:

а) нравственный;

- б) ролевой;
- в) религиозный.

3. Вид конфликта, который возникает как следствие длительного сохранения и развития у личности любого «простого» внутреннего конфликта:

- а) адаптивный;
- б) невротический;
- в) ролевой.

4. Усложнение внутренней психической жизни и обеспечение ее перехода на более сложные виды деятельности относится к:

- а) функциям конструктивного личностного конфликта;
- б) функциям деструктивного личностного конфликта;
- в) функциям стабилизационного личностного конфликта.

5. Конфликты, которые перерастают в серьезные и глубокие жизненные кризисы, формируют различные неврозы, ведут к расщеплению личностных структур, называют:

- а) деструктивные;
- б) адаптивные;
- в) невротические.

6. Механизм психологической защиты, характеризующийся подменой принятия решения на действия в соответствии с новыми обстоятельствами их игнорирования:

- а) проекция;
- б) отрицание;
- в) регрессия.

7. Классический психоанализ, в котором внутренний конфликт является сущностным явлением, а психолог (конфликтолог) имеет дело уже с разрешившимся в пользу бессознательного конфликтом, и задача психотерапевта заключается в устранении последствий этого разрешения, разработал:

- а) А. Маслоу;
- б) Р. Санчес;
- в) З. Фрейд.

8. Вид психотерапии, рассматривающий причины внутриличностных конфликтов как связанные с автоматическими дезадаптивными мыслями, называется:

- а) когнитивная психотерапия;
- б) гештальттерапия;
- в) абсцессивная психотерапия.

9. Техника «Два стула» относится:

- а) к гештальттерапии;
- б) к психосинтезу;
- в) к гуманистическому подходу А. Маслоу.

10. Использование психологических защит свидетельствует о:

- а) недостаточной психологической зрелости;

- б) наличии ресурсов для решения проблем;
- в) психологической стабильности.

11. Сущность психодрамы Я. Морено _____

12. Основная причина внутриличностных конфликтов в контексте НЛП

13. Техниками гештальтерапии по работе с внутриличностными конфликтами являются _____

14. Соотнесите названия и характеристики психологических защит.

- | | |
|------------------|--|
| А) аннулирование | 1) присвоение ценностей или черт характера других людей для предупреждения угроз с их стороны |
| Б) изоляция | 2) восприятие травмирующих ситуаций или воспоминание о них без чувства тревоги |
| В) интроекция | 3) поведение или мысли, способствующие символическому сведению на нет предыдущего акта или мысли, вызвавших сильное беспокойство, чувство вины |

15. Укажите уровни психологической противоречивости личности по возрастанию глубины противоречий (от меньшей к большей):

- а) нарушение равновесия, ведущее к трудностям в основных для личности видах деятельности из-за проецирования возникшего психологического дискомфорта на основные сферы жизнедеятельности человека;
- б) психологическое равновесие, существующее во внутреннем мире личности; |
- в) невозможность реализации намеченных целей, планов, трудность выполнения своих жизненных функций до момента разрешения возникшего противоречия.

1 _____ 2 _____ 3 _____

Шкала оценивания: 5 балльная

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **1 балл**, не выполнено – **0 баллов**.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

- 5 баллов соответствует оценке «отлично»
- 4 балла соответствует оценке «хорошо»
- 3 балла соответствует оценке «удовлетворительно»
- 2 балла и менее соответствует оценке «неудовлетворительно»

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Вопросы в закрытой форме

1.1. Социально-психологический тренинг – это:

а) передача знаний, информации, формулировки, объяснений правил и т.п.;

б) область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;

в) область практической психологии, направленная на повышение индивидуальной эффективности людей в разных сферах жизни.

1.2. Определите сущность преимущества групповой формы психологической работы «Групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем»:

а) делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм;

б) группы выступают в качестве своеобразного «психологического полигона», где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, «примерить» новые модели поведения, при поддержке людей из группы;

в) человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны и для человека это оказывается мощным психотерапевтическим фактором.

1.3. Определите сущность преимущества групповой формы психологической работы: «Возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами»:

а) возможность «смотреться» в целую галерею «живых зеркал» (увидеть своё отражение в глазах других людей);

б) задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе;

в) «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то.

1.4. Определите, какой парадигме тренинга соответствует: «Происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения»:

а) тренинг как форма активного обучения, целью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;

б) тренинг как тренировка;

в) тренинг как своеобразная форма дрессуры.

1.5. Определите, по какому критерию выделяются фрагментарный и программированный тренинги:

- а) по составу участников;
- б) по целям и задачам;
- в) по организациям.

1.6. Определите форму дискуссий, опираясь на характер обсуждаемого материала - «Материалом служит структура и содержание взаимоотношений между участниками группы»:

- а) интеракционные;
- б) тематические;
- в) биографические.

1.7. Арт-терапия – это:

а) эмпирический метод, связанный с выражением эмоций и иных содержаний психики человека через изобразительную деятельность с целью изменения его состояния и структуры мироощущения;

б) метод, связанный с устранением нежелательных форм поведения и выработку полезных навыков поведения;

в) объединяет теории, которые исследуют связи между языком и мышлением, а также историческое, культурное и социальное влияние на действия человека.

1.8. Психодрама – это:

а) процесс и результат отображения состояния или же хода процесса или иного объекта наблюдения, его качественных или количественных характеристик;

б) внезапное усмотрение сути проблемной ситуации;

в) терапевтический групповой процесс, в котором используется инструмент драматической импровизации для изучения внутреннего мира человека.

1.9. На чем основан Метод «Эзлен эклектик»?

а) на длительном во времени наблюдении психологического развития и связанных с ним изменений одних параметров у одной группы испытуемых;

б) на использовании невербального поведения и невербальной коммуникации для обеспечения и группового и личностного роста;

в) на результатах исследования, полученных по методикам в различные периоды времени.

1.10. Определите, к какому виду тренинга относятся однородные и неоднородные группы:

- а) по форме проведения;
- б) по композициям;
- в) по целям и задачам.

1.11. Для чего используется термин «групповая динамика»?

а) для направленности и сосредоточенности психической деятельности на чём-либо определённом;

б) для обозначения совокупности методических приемов, используемых при изучении социальных установок и межличностных отношений в группе;

в) для продвижения и разрешения проблем путём сопоставления, столкновения, взаимообогащения предметных позиций участников.

1.12. Выберите фактор, способствующий групповой сплоченности:

а) отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим;

б) наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;

в) возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп.

1.13. Выберите причину снижения групповой сплоченности:

а) знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга;

б) присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников;

в) квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности.

1.14. На что ориентирует участников принцип «Здесь и теперь»?

а) основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний;

б) все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия;

в) этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент.

1.15. На что ориентирует участников принцип «Активность»?

а) научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть;

б) в группе отсутствует возможность пассивно «отсидеться»;

в) общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на «ты».

1.16. Какой элемент входит в понятие групповой динамики?

а) структура группы и проблема лидерства;

б) динамика, как форма проведения;

в) цели развития группы.

1.17. Какое из высказываний верное?

а) наиболее продуктивными группами являются группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин;

б) главным недостатком является недостаточная почва споров, приводящая к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов;

в) гетерогенность выступает условием продуктивности, особенно по возрастному показателю, нежелательно объединять в одной группе людей старше 50 лет и младше 18.

1.18. Зависимое поведение – это:

а) то устойчивое поведение личности, отклоняющееся от общепринятых, наиболее распространенных и устоявшихся общепринятых норм;

б) преобладающая ориентация субъекта на ситуативно значимые объекты воспринимаемого окружения в отличие от ориентации на принятую цель деятельности;

в) одна из форм деструктивного поведения, которая выражается в стремлении к уходу от реальности путем изменения своего психического состояния посредством приема химических веществ или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или активностях, что сопровождается развитием интенсивных эмоций.

1.19. Саморегуляция – это:

а) система определенных действий, направленных на управление своей психикой;

б) проявление силы характера, которое помогает подавлять излишние эмоции, изживать комплексы и контролировать чувства;

в) изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя.

1.20. Стагнация – это:

а) чувство самотождественности, собственной истинности, полноценности, сопричастности миру и другим людям;

б) застой личностного роста человека, неспособного или неготового преодолевать жизненные трудности, менять свое отношение к жизни и ставить перед собой новые цели для достижения;

в) стойкое активное отрицательное чувство субъекта, направленное на явления, противоречащие его потребностям, убеждениям или ценностям.

1.21. Организационно-подготовительный этап заключается в:

а) реализации целей и задач тренинга;

б) подготовке помещения и оборудования для тренинга;

в) обсуждение ритуалов проведения.

1.22. Ориентировочные основы тренинга - это:

а) это материал, который предьявляется тренером в лекциях и инструкциях;

б) это порядок действий во время проведения тренинга;

1.23. Методика проведения тренингового занятия включает в себя:

а) вступление, описание ситуаций общения;

б) моделирование в виде игры или упражнения;

в) создаются установки на анализ участниками собственного поведения;

г) осуществляется обратная связь в виде подведения итогов, резюмирования;

д) все вышеперечисленные ответы правильны.

1.24. Вызов – помогает:

- а) человеку расширить свои границы мышления;
- б) сбить человека с мысли;
- в) сузить границы мышления.

1.25. Стили руководства группой:

- а) авторитарный, демократический, попустительский;
- б) демократический, попустительский;
- в) нет правильного ответа.

1.26. 2 этап организации тренингового занятия – это:

- а) организационно-подготовительный;
- б) вводно-ознакомительный;
- в) основной или диагностический.

1.27. В тренинге нужны:

- а) комната, защищенная от шума;
- б) флип-чарт или доска;
- в) фломастеры, чтобы писать на доске;
- г) брошюра с раздаточными материалами;
- д) все вышеперечисленное.

1.28. Чего нельзя делать при проведении тренинга:

- а) оставлять без внимания просьбы группы;
- б) не забывать о чувстве юмора;
- в) постараться уйти от тяжеловесной и серьезной обстановки;
- г) признаться группе в том, что что-то пошло не по плану.

1.29. Окончание тренинга заключается в:

- а) групповом обсуждении проделанной работы;
- б) анализе и групповом обсуждении проделанной работы;
- в) анализе.

1.30. Выберите одну из правильных рекомендаций по проведению тренинга:

- а) следует относиться благосклонно к индивидуальным различиям между участниками;
- б) быть готовым к тому, что отдельные участники занятия будут молчать и даже покинут аудиторию;
- в) оказать помощь участникам, не справившимся со своими эмоциями;
- г) приостановить работу, но не вносить изменений в заранее составленную программу.

1.31. Мотивы в конфликте - это:

а) состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающих источником его активности;

б) осознанные потребности, которые обеспечивают его направленность на объект конфликта, и способствуют реализации его конфликтного поведения;

в) побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента, совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих конфликтную активность субъекта.

1.32. Интересы оппонента – это:

а) состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающих источником его активности;

б) осознанные потребности, которые обеспечивают его направленность на объект конфликта, и способствуют реализации его конфликтного поведения;

в) состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах.

1.33. К социально-психологическим причинам конфликтов относится:

а) выбор разных способов оценки результатов деятельности;

б) неадекватный уровень притязаний;

в) субъективная оценка поведения партнера как недопустимого.

1.34. К личностными причинами конфликтов относятся:

а) внутригрупповой фаворитизм;

б) соревнование и конкуренция;

в) субъективная оценка поведения партнера как недопустимого.

1.35. Нормативная стратегия – это:

а) конфликтный тип поведения;

б) реализация стремления личности обсуждать проблему, вести активный диалог по поиску компромисса, двигаться к разрешению противоречия путем уступок, а также находить такое решение, которое устраивает обе стороны;

в) линия поведения, в основе которой лежит опора на нормативность позиции в сочетании с уважением к личности оппонента.

1.36. Манипулятивная стратегия - это:

а) достижение поставленных целей путем косвенного психологического воздействия на оппонента, в результате которого он вынужден уступить или действовать в нужном для манипулятора направлении;

б) конфликтный тип поведения;

в) реализация стремления личности обсуждать проблему, вести активный диалог по поиску компромисса.

1.37. Переговорная стратегия – это:

а) конфликтный тип поведения;

б) линия поведения, в основе которой лежит опора на нормативность позиции в сочетании с уважением к личности оппонента;

в) реализация стремления личности обсуждать проблему, вести активный диалог по поиску компромисса, двигаться к разрешению противоречия путем уступок, а также находить такое решение, которое устраивает обе стороны.

1.38. Санкционирование – это:

а) предъявление требований, указаний, приказов, угрозы, вплоть до ультиматума, предъявление компромата, шантаж;

б) воздействие на оппонента с помощью взыскания, увеличения рабочей нагрузки, наложения запрета, установления блокад, невыполнения распоряжений под каким-либо предлогом, открытый отказ от выполнения;

в) корректное обращение, подчеркивание общего, демонстрацию готовности решать проблему, предъявление необходимой информации, предложение помощи, оказание услуги, извинение, поощрение.

1.39. Соперничество (конкуренция) - это:

а) поиск такого решения, которое удовлетворяло бы обе стороны;

б) навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения;

в) взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон.

1.40. Компромисс - это:

а) поиск такого решения, которое удовлетворяло бы обе стороны;

б) взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;

в) навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения.

1.41. Схематические модели поведенческих реакций субъектов конфликта, положенные в основу методики ресурсного анализа конфликта, разработаны:

а) А.М. Бандуркой, В.А. Друзем;

б) Ш. Фейер, Х. Корнелиус;

в) В.А. Смеховым, М.М. Рыбаковой.

1.42. Автором методики ресурсного анализа конфликта является:

а) В.Н. Ковалев;

б) М.М. Рыбакова;

в) В.А. Смехов.

1.43. Ценность ресурса в конфликте определяется:

а) актуализированной потребностью в нем;

б) возможностью его достижения;

в) особенностями протекания конфликта.

1.44. Первый этап работы с методикой ресурсного анализа конфликта:

а) заполнение участниками конфликта конфликтограммы и балансного листа ресурсов;

б) заполнение матрицы возможностей;

в) анализ интересов и опасений сторон в конфликте.

1.45. Конфликтограмма методики ресурсного анализа конфликта НЕ включает в себя:

а) позиции сторон;

б) препятствия сторон;

в) эмоции сторон.

1.46. Балансный лист ресурсов участников конфликта включает в себя такой ресурс, как:

а) любовь;

- б) интеллектуальный;
- в) технический.

1.47. Матрица возможностей как метод анализа конфликта НЕ включает в себя:

- а) степень готовности сторон к использованию возможностей;
- б) вероятность использования возможностей;
- в) степень влияния возможностей.

1.48. О большей «силе» предложения оппонента будут свидетельствовать слова:

- а) обязывающее, существенное;
- б) процедурное, в целом;
- в) частичное, условное.

1.49. Авторами метода «Генератор альтернатив» являются:

- а) Х. Корнелиус и Ш. Фэйр;
- б) А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов;
- в) Т. Лири и К. Томас.

1.50. «Валюта переговоров» - это предложения:

- а) важные для партнера и не очень значимые для вас;
- б) важные для вас и не очень значимые для партнера;
- в) важные для партнера и для вас.

2. Вопросы в открытой форме

2.1 Парадигма – это _____

2.2 Тренинг – это _____

2.3 Гештальттерапия – это _____

2.4 Групповая динамика – это _____

2.5 Групповая сплоченность – это _____

2.6 Элементы групповой динамики – это _____

2.7 В рамках основного (диагностического) этапа тренинга реализуются _____

2.8 Главное в логистике тренинга – его _____

2.9 Роль аналитика ведущего тренинговой группы заключается в _____

2.10 Сущность психодрамы Я. Морено _____

2.11 Основная причина внутриличностных конфликтов в контексте НЛП _____

2.12 Техниками гештальттерапии по работе с внутриличностными конфликтами являются _____

2.13 Конфликтогенами называют _____

2.14 Ассертивность – это _____

2.15 Техника «Обозначение границ» - это _____

2.16 Рационально-эмоциональная терапия – это _____

2.17 Депрессия – это _____

2.18 Рациональные убеждения – это _____

- 2.19 Конфликтограмма в ресурсном анализе конфликта В.Н. Ковалева включает в себя _____ мои и оппонента
- 2.20 Межличностные отношения в конфликте, связанные с распределением ресурсов могут быть схематично представлены _____ формами поведения.
- 2.21 Матрица возможностей строится на основе двух факторов - _____.
- 2.22 Стратегия в конфликте - это _____
- 2.23 Тактика в конфликте – это _____
- 2.24 Конфликтоустойчивость – это _____

3. Вопросы на установление последовательности

3.1 Укажите правильную последовательность стадий изменения поведения участника тренинга: а) действие, б) переоценка, в) осознание, г) подготовка:

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

3.2 Укажите правильную последовательность этапов проведения тренинга: а) этап – основной или диагностический; б) организационно-подготовительный; в) вводно-ознакомительный.

1. _____ 2. _____ 3. _____

3.3 Укажите правильную последовательность этапов развития конфликта, связанных с изменением уровня напряженности в отношениях между оппонентами: а) сбалансированное противодействие сторон; б) инцидент; в) эскалация конфликта.

1. _____ 2. _____ 3. _____

3.4 Укажите последовательность действий при работе с ресурсным анализом конфликта В.Н. Ковалева:

- а) заполнение балансного листа ресурсов;
- б) работа с комплексной матрицей анализа возможных типов поведения;
- в) заполнение конфликтограммы.

1. _____ 2. _____ 3. _____

3.5 Укажите правильную последовательность реализации схемы Я-высказывания: а) наша реакция; б) событие; в) предпочитаемый исход.

1. _____ 2. _____ 3. _____

3.6 Укажите правильную последовательность этапов протекания эмоций:

- а) Внутреннее эмоциональное переживание;
- б) Эмоциональный след после выхода из ситуации;
- в) Эмоциональная оценка события;
- г) Внешняя эмоционально-насыщенная поведенческая реакция;
- д) Процесс восприятия события, формирование психического образа и символизация его в сознании.

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____

3.7 Укажите уровни психологической противоречивости личности по возрастанию глубины противоречий (от меньшей к большей):

- а) нарушение равновесия, ведущее к трудностям в основных для личности видах деятельности из-за проецирования возникшего психологического дискомфорта на основные сферы жизнедеятельности человека;

б) психологическое равновесие, существующее во внутреннем мире личности; |

в) невозможность реализации намеченных целей, планов, трудность выполнения своих жизненных функций до момента разрешения возникшего противоречия.

1 _____ 2 _____ 3 _____

3.8. Расположите стадии разрешения конфликтной ситуации в логической последовательности:

1. конфликтные действия
2. переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов
3. постконфликтная ситуация
4. потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм
5. снятие или разрешение конфликта

3.9. Расположите стадии разрешения конфликтной ситуации в логической последовательности:

1. конфликтные действия
2. переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов
3. постконфликтная ситуация
4. потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм
5. снятие или разрешение конфликта

3.10. В соответствии с порядком стадий управления конфликтами ранжируйте стадии управления конфликтами.

Стадии:

1. Разрешение
2. Предупреждение
3. Регулирование
4. Прогнозирование

4. Вопросы на установление соответствия

4.1 Соотнесите между собой парадигмы тренинга и их характеристики.

- | | |
|--|--|
| А) тренинг как своеобразная форма дрессуры | 1) передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков |
| Б) тренинг как тренировка | 2) манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения |
| В) тренинг как активная форма обучения | 3) формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения |

4.2 Соотнесите между собой стадии изменения поведения участника тренинга и основные процессы изменения:

- | | |
|---------------|------------------|
| А) осознание | 1) поведенческие |
| Б) действие | 2) когнитивные |
| В) переоценка | 3) мотивационные |
| Г) подготовка | 4) аффективные |

4.3 Соотнесите между собой различные классификации ролей ведущего тренинговой группы и их авторов.

- | | |
|--------------------------|--|
| А) И. Ялом | 1) технический эксперт, инициатор, дидактик, опекун, товарищ, поверенный |
| Б) Т. Высокинська-Гонсер | 2) активный руководитель, аналитик, комментатор, посредник, член группы |
| В) С. Кратохвил | 3) технический эксперт, эталонный участник |

4.4 Соотнесите названия и характеристики психологических защит.

- | | |
|------------------|--|
| А) аннулирование | 1) присвоение ценностей или черт характера других людей для предупреждения угроз с их стороны |
| Б) изоляция | 2) восприятие травмирующих ситуаций или воспоминание о них без чувства тревоги |
| В) интроекция | 3) поведение или мысли, способствующие символическому сведению на нет предыдущего акта или мысли, вызвавших сильное беспокойство, чувство вины |

4.5 Соотнесите более уважительные и менее уважительные формулировки для вербализации чувств.

- | | |
|--|----------------------------------|
| А) более уважительные формулировки для вербализации чувств | 1) Вы возмущены, я возмущен |
| Б) менее уважительные формулировки для вербализации чувств | 2) Вы удивлены, я удивлен |
| | 3) Вы в депрессии, я в депрессии |
| | 4) Вас беспокоит, меня беспокоит |
| | 5) Вам неуютно, мне неуютно |
| | 6) Вы не понимаете, я не понимаю |

4.6 Соотнесите между собой виды анализа и их сущность.

- | | |
|-------------------|--|
| А) логический | 1) определение того, полезные или вредные последствия влечет за собой данная установка |
| Б) прагматический | 2) проверка на соответствие фактам |
| В) эмпирический | 3) проверка того, не являются ли |

ВЫВОДЫ

произвольными, неправдоподобными

4.7 Соотнесите формы поведения и их проявления.

- | | |
|--------------|------------------------|
| А) альтруизм | 1) получаю все хорошее |
| Б) эгоизм | 2) отдаю все хорошее |
| | 3) отдаю все плохое |
| | 4) получаю все плохое |

4.8 Соотнесите компоненты конфликтоустойчивости с их проявлениями.

- | | |
|-----------------------------|--|
| А) Волевой компонент | 1) состояние внутренних побудительных сил, способствующих оптимальному поведению в трудной ситуации взаимодействия |
| Б) Познавательный компонент | 2) правильность действий, их четкость и соответствие ситуации |
| В) Эмоциональный компонент | 3) способность к сознательной мобилизации сил в соответствии с ситуацией взаимодействия |
| Г) Мотивационный компонент | 4) способность к рациональной оценке действий оппонента |
| Д) Психомоторный компонент | 5) уровень и характер возбудимости психики и ее влияние на успешность общения в трудной ситуации |

4.9 Соотнесите между собой функции тренинга и их описания, на основе которых они выделены.

- | | |
|---------------------|---|
| А) диагностическая | 1) участники группы имеют возможность подготовиться к ситуациям, отсутствующим в личном опыте, рассмотреть и опробовать эффективные способы поведения в них в условиях минимального риска |
| Б) профилактическая | 2) как тренер, так и участники группы имеют возможность определить различные модели поведения и реагирования, личностные качества участников группы, увидеть их сильные и слабые стороны |
| В) коррекционная | 3) акцентируется внимание на слабых сторонах взаимодействия, и предлагаются различные способы для их изменения и формирования |

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**.

2.2 КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ (кейс-задачи)

Кейс-задача 1.

Назовите методы психологической работы, описанные ниже:

А) Участникам тренинга предлагается подобрать как можно больше вариантов поведения в предложенной конфликтной ситуации. Сначала записываются все предложенные варианты, а затем проводится групповой анализ их конструктивности и эффективности.

Б) «Сядьте удобно. Спина прямая. Сделайте несколько глубоких вдохов. Расслабьтесь. Забудьте на время о заботах. Можно для полного расслабления подышать... Откиньте все мысли... Послушайте свое тело.

Выскажите свое намерение: что вас беспокоит? Какой конфликт Вы хотите разрешить? Представьте себе комнату и мысленно поставьте в этой комнате два стула. Представьте человека, с которым у вас ссора. Вот он садится перед вами на стул. Смотрите ему в глаза. Если это уместно, можете взять его за руку. Выскажите все, о чем хотели сказать, и прежде всего то, о чем вы этому человеку не могли сказать лично.

Теперь дайте слово партнеру, пусть он отреагирует на сказанное и поведает о том, что его волнует. Выслушайте до конца, не перебивая...» (метод представлен не полностью)

В) Группе предлагается описание конкретной конфликтной ситуации. Затем группа делится на команды по несколько человек, каждая из которых выбирает своего руководителя (лидера) из участников, имеющих организаторские способности. Все члены команды рассматривают «производственную ситуацию», готовят ответ, лидер устанавливает очередность выступлений членов команды. Ситуацией управляет преподаватель (ведущий). Для окончательной оценки правильности ответа избирается комиссия по трудовым спорам (3-5 чел.), возглавляемая председателем, выбранным из ее членов.

Г) «Разбейтесь на пары. Сейчас вы будете по очереди выполнять роль ведущего и ведомого. Ведущий взаимодействует с партнером на некотором расстоянии от него, не дотрагиваясь до его тела, но как бы прикасаясь к его «ауре». Ведомый, стоя на месте с закрытыми глазами, реагирует на эти «прикосновения» произвольно, так, как «просит его тело»: мускулатура напрягается или расслабляется, дыхание становится свободным, глубоким или сдавленным, поверхностным и т. д. Задача ведущего – попытаться выявить то расстояние, на котором удастся воздействовать на партнера, вызывая его произвольные реакции, а также характер прикосновений, порождающий те или иные реакции. Задача ведомого – отследить, чувствует ли он дистантные «прикосновения», выполняемые ведущим, и понаблюдать за собственными ощущениями в процессе выполнения упражнения».

Определите цели и задачи, которые решаются в процессе использования данных методов?

Кейс-задача 2.

Определите стадию развития тренинговой группы, на которой возможно использование данного упражнения. Обоснуйте свою точку зрения. Наличие каких условий в группе делает использование этого упражнения эффективным.

Упражнение «Отверженный»: «У каждого из нас, наверное, есть черты характера, привычки, мешающие нам в жизни, которые мы хотели бы изменить. Один из участников сейчас выйдет из комнаты на некоторое время. Все остальные члены группы должны будут сформулировать 5-7 причин, по которым данного человека можно (или нужно) «отвергнуть». Например, часто бывает груб с окружающими, слишком заносчив, крайне необщителен, очень обидчив и т. д. Выбирается «секретарь», основная задача которого - записать все причины, перечисленные членами группы, на отдельный лист. Причем в список причин включаются только те, которые приняты большинством голосов. Вышедший участник после составления списка причин, по которым его можно «отвергнуть», приглашается ведущим. Он должен сначала сам назвать возможные причины «отвержения», которые, по его мнению, могла написать группа. После этого ему вручается список, который составила группа. Участник может задать любой вопрос, если есть такая необходимость.

Кейс-задача 3.

Конфликтолог включил в тренинг поведения в конфликте следующие психологические упражнения. Определите цели и задачи, для решения которых они могут быть использованы.

А) Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Б) Упражнение выполняется в парах. Партнеры договариваются о том, какую конфликтную ситуацию они будут разыгрывать в течении 5-7 минут. Каждый участник тренинговой группы выбирает нежелательное личное поведение в конфликте или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает

поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

В) Участники тренинга образуют круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

Кейс-задача 4.

Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта. Если бы участницы этой конфликтной ситуации пришли на тренинг, какие задачи в работе с ними мог бы поставить конфликтолог?

Недавно в строительную фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. В конторе помимо ее кабинета располагаются кабинеты бухгалтеров, секретаря, начальника базы и директора. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать, назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Описывая обе личности можно сказать, что они обе хороши собой, у них есть вкус, и они хорошо одеваются, имеют высшее образование. Поначалу это был конфликт межличностный, но вскоре он трансформировался в конфликт между личностью и группой. Личность - это новая работница, а группа - это бухгалтерия, состоящая из двух человек. Все началось с того, что новой работнице не понравилось, что к ней обращались не по имени отчеству, как это по идее принято в организациях, а по имени. Работница была не из робких, и она указала главному бухгалтеру на то, что в организациях принято все же обращаться друг к другу официально. Новая работница быстро наладила неплохие отношения с остальными конторскими. Противоположную сторону это задело. При каждом удобном случае стороны пытались «ужалить» друг друга какими-либо замечаниями или легкими усмешками в противоположный адрес. Видно вскоре новая работница решила применить тактику состоятельной дамы, она частенько стала менять наряды, в которых приходила на работу. Конфликт нарастал. На одной из корпоративных вечеринок страсти накалились. Главный бухгалтер вела себя вызывающе, «цепляясь» к словам и поступкам новой работницы. Ей даже не понравился салат, приготовленный новенькой. Одному из работников, мужчине, все это не понравилось, и он высказал главбуху все, что о ней думал в очень грубой форме. Она обиделась, гордо встала и ушла. Легкие конфликтные ситуации продолжают продолжаться между ними и по сей день.

Кейс-задача 5.

Задание выполняется в парах. Задание обучающимся:

А) Опишите подробно (письменно) какой-либо реальный межличностный конфликт, имевший место в вашей жизни или тот, который вы наблюдали со стороны. Передайте ваше описание партнеру.

Б) Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта.

Кейс-задача 6.

Опишите психологические упражнения, которые будут способствовать решению задач участниками тренинговой группы, которые они сформулировали следующим образом:

А) «Когда со мною кто-то не соглашается, я начинаю злиться и реагирую импульсивно и раздраженно...»;

Б) «Мне не нравится, что я выполняю слишком много работы по дому, но мне неловко попросить своего мужа, чтобы он взял на себя часть обязанностей...»;

В) «Когда начальник начинает кричать на меня, я впадаю в ступор и ничего не могу сказать...»;

Г) «Я много раз говорила своему сыну, чтобы он мыл за собой посуду, но он по-прежнему не делает этого...».

Кейс-задача 7.

Модифицируйте представленное ниже упражнение в соответствии с поставленными задачами и условиями тренинговой работы:

4) упражнение должно максимально задействовать ресурсы всей группы;

5) на упражнение необходимо потратить минимум времени;

б) упражнение должно способствовать формированию навыков уверенного поведения.

Упражнение. «Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.

- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.

- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.

- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы».

Кейс-задача 8.

Конфликтолог, который разрабатывает тренинг поведения в конфликте, ставит следующие цели и задачи тренинговой работы.

Цель тренинга - предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинга:

- обучение методам нахождения решений в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Опишите упражнения, которые можно использовать для решения данных целей и задач.

Кейс-задача 9.

Прочитайте описание внутриличностного конфликта. Определите тип конфликта и психологические упражнения, которые можно использовать при работе с конфликтом данного типа.

«Мужчина хочет бросить курить. Он понимает, что курение вредит его здоровью. Врачи рекомендуют прекратить курить из-за начавшихся проблем с сердцем. Однако каждый день он говорит себе: «Брошу завтра или с понедельника, я смогу бросить в любой момент, когда захочу», и в итоге все продолжается по-старому».

Кейс-задача 10.

Познакомьтесь с психологическим упражнением, которое можно использовать при работе с внутриличностными конфликтами. Определите задачи этого упражнения и концептуальный подход, в рамках которого оно было разработано.

Упражнение «Хорошо – это плохо, плохо – это хорошо». Напишите список своих качеств, которые вам не нравятся и выделите из них наиболее значимые. Начните работать с менее значимых, постепенно переходя к более. Приведите 3 аргумента в пользу того, что это качество действительно нечто плохое. Приведите 3 аргумента, когда это качество полезно и позитивно. Поразмышляйте, как может формироваться это качество в человеке, в связи с какими обстоятельствами. Чем оно помогает отдельно взятому человеку. В каких ситуациях оно выгодно, а когда нет. Когда не выгодно, чем его можно заменить - каким другим качеством или поведением.

Кейс-задача 11.

Составить собственный кейс: Вспомните одну из трудных (конфликтных) ситуаций, в которых вы оказывались ранее. Охарактеризуйте свое поведение в ней. Проанализируйте конструктивную и деструктивную функции этой ситуации.

Кейс-задача 12.

Назовите методы психологической работы, описанные ниже:

А) Участникам тренинга предлагается подобрать как можно больше вариантов поведения в предложенной конфликтной ситуации. Сначала записываются все предложенные варианты, а затем проводится групповой анализ их конструктивности и эффективности.

Б) «Сядьте удобно. Спина прямая. Сделайте несколько глубоких вдохов. Расслабьтесь. Забудьте на время о заботах. Можно для полного расслабления подышать... Откиньте все мысли... Послушайте свое тело.

Выскажите свое намерение: что вас беспокоит? Какой конфликт Вы хотите разрешить? Представьте себе комнату и мысленно поставьте в этой комнате два стула. Представьте человека, с которым у вас ссора. Вот он садится перед вами на стул. Смотрите ему в глаза. Если это уместно, можете взять его за руку. Выскажите все, о чем хотели сказать, и прежде всего то, о чем вы этому человеку не могли сказать лично.

Теперь дайте слово партнеру, пусть он отреагирует на сказанное и поведает о том, что его волнует. Выслушайте до конца, не перебивая...» (метод представлен не полностью)

В) Группе предлагается описание конкретной конфликтной ситуации. Затем группа делится на команды по несколько человек, каждая из которых выбирает своего руководителя (лидера) из участников, имеющих организаторские способности. Все члены команды рассматривают «производственную ситуацию», готовят ответ, лидер устанавливает очередность выступлений членов команды. Ситуацией управляет преподаватель (ведущий). Для окончательной оценки правильности ответа избирается комиссия по трудовым спорам (3-5 чел.), возглавляемая председателем, выбранным из ее членов.

Г) «Разбейтесь на пары. Сейчас вы будете по очереди выполнять роль ведущего и ведомого. Ведущий взаимодействует с партнером на некотором расстоянии от него, не дотрагиваясь до его тела, но как бы прикасаясь к его «ауре». Ведомый, стоя на месте с закрытыми глазами, реагирует на эти «прикосновения» произвольно, так, как «просит его тело»: мускулатура напрягается или расслабляется, дыхание становится свободным, глубоким или сдавленным, поверхностным и т. д. Задача ведущего – попытаться выявить то расстояние, на котором удастся воздействовать на партнера, вызывая его произвольные реакции, а также характер прикосновений, порождающий те или иные реакции. Задача ведомого – отследить, чувствует ли он дистантные «прикосновения», выполняемые ведущим, и понаблюдать за собственными ощущениями в процессе выполнения упражнения».

Определите цели и задачи, которые решаются в процессе использования данных методов?

Кейс-задача 13.

Определите стадию развития тренинговой группы, на которой возможно использование данного упражнения. Обоснуйте свою точку

зрения. Наличие каких условий в группе делает использование этого упражнения эффективным.

Упражнение «Отверженный»: «У каждого из нас, наверное, есть черты характера, привычки, мешающие нам в жизни, которые мы хотели бы изменить. Один из участников сейчас выйдет из комнаты на некоторое время. Все остальные члены группы должны будут сформулировать 5-7 причин, по которым данного человека можно (или нужно) «отвергнуть». Например, часто бывает груб с окружающими, слишком заносчив, крайне необщителен, очень обидчив и т. д. Выбирается «секретарь», основная задача которого - записать все причины, перечисленные членами группы, на отдельный лист. Причем в список причин включаются только те, которые приняты большинством голосов. Выходивший участник после составления списка причин, по которым его можно «отвергнуть», приглашается ведущим. Он должен сначала сам назвать возможные причины «отвержения», которые, по его мнению, могла написать группа. После этого ему вручается список, который составила группа. Участник может задать любой вопрос, если есть такая необходимость.

Кейс-задача 14.

Конфликтолог включил в тренинг поведения в конфликте следующие психологические упражнения. Определите цели и задачи, для решения которых они могут быть использованы.

А) Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Б) Упражнение выполняется в парах. Партнеры договариваются о том, какую конфликтную ситуацию они будут разыгрывать в течении 5-7 минут. Каждый участник тренинговой группы выбирает нежелательное личное поведение в конфликте или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

В) Участники тренинга образуют круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

Кейс-задача 15.

Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта. Если бы участницы этой конфликтной ситуации пришли на тренинг, какие задачи в работе с ними мог бы поставить конфликтолог?

Недавно в строительную фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. В конторе помимо ее кабинета располагаются кабинеты бухгалтеров, секретаря, начальника базы и директора. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать, назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Описывая обе личности можно сказать, что они обе хороши собой, у них есть вкус, и они хорошо одеваются, имеют высшее образование. Поначалу это был конфликт межличностный, но вскоре он трансформировался в конфликт между личностью и группой. Личность - это новая работница, а группа - это бухгалтерия, состоящая из двух человек. Все началось с того, что новой работнице не понравилось, что к ней обращались не по имени отчеству, как это по идее принято в организациях, а по имени. Работница была не из робких, и она указала главному бухгалтеру на то, что в организациях принято все же обращаться друг к другу официально. Новая работница быстро наладила неплохие отношения с остальными конторскими. Противоположную сторону это задело. При каждом удобном случае стороны пытались «ужалить» друг друга какими-либо замечаниями или легкими усмешками в противоположный адрес. Видно вскоре новая работница решила применить тактику состоятельной дамы, она частенько стала менять наряды, в которых приходила на работу. Конфликт нарастал. На одной из корпоративных вечеринок страсти накалились. Главный бухгалтер вела себя вызывающе, «цепляясь» к словам и поступкам новой работницы. Ей даже не понравился салат, приготовленный новенькой. Одному из работников, мужчине, все это не понравилось, и он высказал главбуху все, что о ней думал в очень грубой форме. Она обиделась, гордо встала и ушла. Легкие конфликтные ситуации продолжают продолжаться между ними и по сей день.

Кейс-задача 16.

Задание выполняется в парах. Задание обучающимся:

А) Опишите подробно (письменно) какой-либо реальный межличностный конфликт, имевший место в вашей жизни или тот, который вы наблюдали со стороны. Передайте ваше описание партнеру.

Б) Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию

сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта.

Кейс-задача 17.

Опишите психологические упражнения, которые будут способствовать решению задач участниками тренинговой группы, которые они сформулировали следующим образом:

А) «Когда со мною кто-то не соглашается, я начинаю злиться и реагирую импульсивно и раздраженно...»;

Б) «Мне не нравится, что я выполняю слишком много работы по дому, но мне неловко попросить своего мужа, чтобы он взял на себя часть обязанностей...»;

В) «Когда начальник начинает кричать на меня, я впадаю в ступор и ничего не могу сказать...»;

Г) «Я много раз говорила своему сыну, чтобы он мыл за собой посуду, но он по-прежнему не делает этого...».

Кейс-задача 18.

Модифицируйте представленное ниже упражнение в соответствии с поставленными задачами и условиями тренинговой работы:

7) упражнение должно максимально задействовать ресурсы всей группы;

8) на упражнение необходимо потратить минимум времени;

9) упражнение должно способствовать формированию навыков уверенного поведения.

Упражнение. «Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы».

Кейс-задача 19.

Конфликтолог, который разрабатывает тренинг поведения в конфликте, ставит следующие цели и задачи тренинговой работы.

Цель тренинга - предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинга:

- обучение методам нахождения решений в конфликтных ситуациях;

- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;

- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Опишите упражнения, которые можно использовать для решения данных целей и задач.

Кейс-задача 20.

Прочитайте описание внутриличностного конфликта. Определите тип конфликта и психологические упражнения, которые можно использовать при работе с конфликтом данного типа.

«Мужчина хочет бросить курить. Он понимает, что курение вредит его здоровью. Врачи рекомендуют прекратить курить из-за начавшихся проблем с сердцем. Однако каждый день он говорит себе: «Брошу завтра или с понедельника, я смогу бросить в любой момент, когда захочу», и в итоге все продолжается по-старому».

Кейс-задача 21.

Определите стадию развития тренинговой группы, на которой возможно использование данного упражнения. Обоснуйте свою точку зрения. Наличие каких условий в группе делает использование этого упражнения эффективным.

Упражнение «Отверженный»: «У каждого из нас, наверное, есть черты характера, привычки, мешающие нам в жизни, которые мы хотели бы изменить. Один из участников сейчас выйдет из комнаты на некоторое время. Все остальные члены группы должны будут сформулировать 5-7 причин, по которым данного человека можно (или нужно) «отвергнуть». Например, часто бывает груб с окружающими, слишком заносчив, крайне необщителен, очень обидчив и т. д. Выбирается «секретарь», основная задача которого - записать все причины, перечисленные членами группы, на отдельный лист. Причем в список причин включаются только те, которые приняты большинством голосов. Выходивший участник после составления списка причин, по которым его можно «отвергнуть», приглашается ведущим. Он должен сначала сам назвать возможные причины «отвержения», которые, по его мнению, могла написать группа. После этого ему вручается список, который составила группа. Участник может задать любой вопрос, если есть такая необходимость.

Кейс-задача 22.

Конфликтолог включил в тренинг поведения в конфликте следующие психологические упражнения. Определите цели и задачи, для решения которых они могут быть использованы.

А) Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Б) Упражнение выполняется в парах. Партнеры договариваются о том, какую конфликтную ситуацию они будут разыгрывать в течении 5-7 минут. Каждый участник тренинговой группы выбирает нежелательное личное поведение в конфликте или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

В) Участники тренинга образуют круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

Кейс-задача 23.

Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта. Если бы участницы этой конфликтной ситуации пришли на тренинг, какие задачи в работе с ними мог бы поставить конфликтолог?

Недавно в строительную фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. В конторе помимо ее кабинета располагаются кабинеты бухгалтеров, секретаря, начальника базы и директора. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать, назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Описывая обе личности можно сказать, что они обе хороши собой, у них есть вкус, и они хорошо одеваются, имеют высшее образование. Поначалу это был конфликт межличностный, но вскоре он трансформировался в конфликт между личностью и группой. Личность - это новая работница, а группа - это бухгалтерия, состоящая из двух человек. Все началось с того, что новой работнице не понравилось, что к ней обращались не по имени отчеству, как это по идее принято в организациях, а по имени.

Работница была не из робких, и она указала главному бухгалтеру на то, что в организациях принято все же обращаться друг к другу официально. Новая работница быстро наладила неплохие отношения с остальными конторскими. Противоположную сторону это задело. При каждом удобном случае стороны пытались «ужалить» друг друга какими-либо замечаниями или легкими усмешками в противоположный адрес. Видно вскоре новая работница решила применить тактику состоятельной дамы, она частенько стала менять наряды, в которых приходила на работу. Конфликт нарастал. На одной из корпоративных вечеринок страсти накалились. Главный бухгалтер вела себя вызывающе, «цепляясь» к словам и поступкам новой работницы. Ей даже не понравился салат, приготовленный новенькой. Одному из работников, мужчине, все это не понравилось, и он высказал главбуху все, что о ней думал в очень грубой форме. Она обиделась, гордо встала и ушла. Легкие конфликтные ситуации продолжают между ними и по сей день.

Кейс-задача 24.

Задание выполняется в парах. Задание обучающимся:

А) Опишите подробно (письменно) какой-либо реальный межличностный конфликт, имевший место в вашей жизни или тот, который вы наблюдали со стороны. Передайте ваше описание партнеру.

Б) Проанализируйте психологические (субъективные) факторы возникновения и развития конфликта (очевидные и возможные): мотивацию сторон, особенности восприятия конфликтной ситуации сторонами, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Определите причины и предмет конфликта.

Кейс-задача 25.

Опишите психологические упражнения, которые будут способствовать решению задач участниками тренинговой группы, которые они сформулировали следующим образом:

А) «Когда со мною кто-то не соглашается, я начинаю злиться и реагирую импульсивно и раздраженно...»;

Б) «Мне не нравится, что я выполняю слишком много работы по дому, но мне неловко попросить своего мужа, чтобы он взял на себя часть обязанностей...»;

В) «Когда начальник начинает кричать на меня, я впадаю в ступор и ничего не могу сказать...»;

Г) «Я много раз говорила своему сыну, чтобы он мыл за собой посуду, но он по-прежнему не делает этого...».

Кейс-задача . 26

Модифицируйте представленное ниже упражнение в соответствии с поставленными задачами и условиями тренинговой работы:

10) упражнение должно максимально задействовать ресурсы всей группы;

- 11) на упражнение необходимо потратить минимум времени;
- 12) упражнение должно способствовать формированию навыков уверенного поведения.

Упражнение. «Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы».

Кейс-задача 27.

Конфликтолог, который разрабатывает тренинг поведения в конфликте, ставит следующие цели и задачи тренинговой работы.

Цель тренинга - предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинга:

- обучение методам нахождения решений в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Опишите упражнения, которые можно использовать для решения данных целей и задач.

Кейс-задача 28.

Прочитайте описание внутриличностного конфликта. Определите тип конфликта и психологические упражнения, которые можно использовать при работе с конфликтом данного типа.

«Мужчина хочет бросить курить. Он понимает, что курение вредит его здоровью. Врачи рекомендуют прекратить курить из-за начавшихся проблем с сердцем. Однако каждый день он говорит себе: «Брошу завтра или с понедельника, я смогу бросить в любой момент, когда захочу», и в итоге все продолжается по-старому».

Кейс-задача 29.

Познакомьтесь с психологическим упражнением, которое можно использовать при работе с внутриличностными конфликтами. Определите задачи этого упражнения и концептуальный подход, в рамках которого оно было разработано.

Упражнение «Хорошо – это плохо, плохо – это хорошо». Напишите список своих качеств, которые вам не нравятся и выделите из них наиболее значимые. Начните работать с менее значимых, постепенно переходя к более. Приведите 3 аргумента в пользу того, что это качество действительно нечто плохое. Приведите 3 аргумента, когда это качество полезно и позитивно. Поразмышляйте, как может формироваться это качество в человеке, в связи с какими обстоятельствами. Чем оно помогает отдельно взятому человеку. В каких ситуациях оно выгодно, а когда нет. Когда не выгодно, чем его можно заменить - каким другим качеством или поведением.

Кейс-задача 30.

Составить собственный кейс: Вспомните одну из трудных (конфликтных) ситуаций, в которых вы оказывались ранее. Охарактеризуйте свое поведение в ней. Проанализируйте конструктивную и деструктивную функции этой ситуации.

Шкала оценивания: 5 – балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 решения

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:

5 баллов выставляется обучающемуся, если задача решена и правильно 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.