

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Валиуллин Н. А.



2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА

(адаптационная дисциплина)

(наименование дисциплины)

Разработчик	кафедра педагогики и психологии
Специальность	30.05.02 Медицинская биофизика
Наименование ООП	30.05.02 Медицинская биофизика
Квалификация	Врач-биофизик
ФГОС ВО	Утвержден Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «13» августа 2020 г. №1002

Цель и задачи ОМ

Цель ОМ – установить уровень сформированности компетенций у обучающихся по программе высшего образования - программе специалитета по специальности 30.05.02 Медицинская биофизика, изучивших дисциплину «Психология конфликта» (адаптационная дисциплина).

Основной задачей ОМ дисциплины «Психология конфликта» (адаптационная дисциплина) является оценка достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине.

Паспорт оценочных материалов по дисциплине

«Психология конфликта»

(адаптационная дисциплина)

№	Наименование пункта	Значение
1.	Специальность	Медицинская биофизика
2.	Кафедра	Педагогики и психологии
3.	Автор-разработчик	Мурзагалина Л.В.
4.	Наименование дисциплины	«Психология конфликта» (адаптационная дисциплина)
5.	Общая трудоемкость по учебному плану	72 ч/2 з.е.
6.	Наименование папки	Оценочные материалы по дисциплине «Психология конфликта» (адаптационная дисциплина)
7.	Количество заданий всего по дисциплине	105
8.	Количество заданий	50
9.	Из них правильных ответов должно быть (%):	
10.	Для оценки «отл» не менее	91%
11.	Для оценки «хор» не менее	81%
12.	Для оценки «удовл» не менее	71%
13.	Время (в минутах)	50 минут
14.	Вопросы к аттестации	23
15.	Задачи	32

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Имеет базовые представления о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья. Проявляет терпимость к особенностям лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах.
	УК-9.2. Имеет представления о способах взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах.

Задания

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 4 мин.

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	Тестовые вопросы	Правильные ответы
Выберите один правильный ответ		
УК-9/УК-9.1	<p>1. УКАЖИТЕ, ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДМЕТОМ КОНФЛИКТОЛОГИИ.</p> <p>а) изучение природы, причин, механизмов действия конфликтов в обществе;</p> <p>б) изучение природы, причин, механизмов функционирования конфликтов в обществе;</p> <p>в) разработка технологий выявления, отслеживания, урегулирования или разрешения конфликтов.</p> <p>г) отсутствие качеств, позволяющих развиваться в обществе</p>	б
УК-9/УК-9.1	<p>2. К КАКОМУ ВИДУ ОТНОСИТСЯ КОНФЛИКТ, КОТОРЫЙ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ ТЕМ, ЧТО В НЕМ СТАЛКИВАЮТСЯ ДВЕ ЛИЧНОСТИ, В ОСНОВЕ ЕГО ЛЕЖАТ ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ, И ОН СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ?</p> <p>а) межличностному бурному и быстротекущему</p> <p>б) межличностному, экономическому</p> <p>в) деструктивному</p> <p>г) межличностному, конструктивному</p>	г
УК-9/УК-9.1	<p>3. НАЗОВИТЕ ОДНУ ИЗ ОБЛАСТЕЙ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ ПРИЧИНУ КОНФЛИКТА:</p> <p>а) ценности</p> <p>б) настроения</p> <p>в) информация</p> <p>г) структура</p>	а
УК-9/УК-9.1	<p>4. КОНФЛИКТОЛОГИЯ – ЭТО ____</p> <p>а) наука, которая изучает конфликты и ищет способы их урегулирования или разрешения</p> <p>б) система знаний о закономерностях и механизмах возникновения и развития конфликтов, а также о принципах и технологиях управления ими</p> <p>в) система знаний о конфликтах и способах их разрешения</p> <p>г) наука о механизмах возникновения и урегулирования конфликтов</p>	а
УК-9/УК-9.2	<p>5. КАКИЕ ВАРИАНТЫ ФИНАЛА КОНФЛИКТА СООТВЕТСТВУЮТ ОСНОВНОМУ КРИТЕРИЮ ЕГО РАЗРЕШЁННОСТИ?</p> <p>а) приостановка конфликта</p> <p>б) деление объекта конфликта</p> <p>в) устранение одной или обеих сторон</p> <p>г) победа одной из сторон</p>	г
УК-9/УК-9.2	6. ВЫБЕРИТЕ АДЕКВАТНЫЙ ВАРИАНТ ПОВЕДЕНИЯ	в

	<p>(КОМБИНАЦИЯ ИЗ ТРЕХ ПОЗИЦИЙ) В ТРАНСАКЦИИ «ВЗРОСЛОГО»:</p> <p>а) проявляет чувство вины, руководит, уточняет ситуацию</p> <p>б) уточняет ситуацию, работает с информацией, руководит</p> <p>в) работает с информацией, анализирует, разговаривает на равных</p> <p>г) работает с информацией, покровительствует, руководит</p>	
УК-9/УК-9.2	<p>7. ЧТО ОТНОСИТСЯ К ФОРМЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА:</p> <p>а) подчинение, примирение, убеждение, согласование</p> <p>б) уступка, компромисс, уход, сотрудничество</p> <p>в) уступка, требования, убеждение, критика</p> <p>г) порицание, юмор, убеждение, уступка</p>	б
УК-9/УК-9.1	<p>8. КАК НАЗЫВАЕТСЯ КОНФЛИКТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ГРУППЫ, ОТЛИЧАЮЩЕЕСЯ НАРАСТАНИЕМ АГРЕССИВНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ, ОБУСЛОВЛЕННОЕ СНИЖЕНИЕМ ЧУВСТВА ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРОИСХОДЯЩЕЕ?</p> <p>а) «эффект лидерства»</p> <p>б) «эффект социальной заразительности»</p> <p>в) «эффект толпы»</p> <p>г) «эффект социального одобрения»</p>	в
УК-9/УК-9.2	<p>9. КАК ПРАВИЛЬНО ПОСТУПИТЬ, ЕСЛИ ВАМИ ПЫТАЮТСЯ МАНИПУЛИРОВАТЬ С ПОМОЩЬЮ ПРОСЬБЫ «ВОЙТИ В ПОЛОЖЕНИЕ»?</p> <p>а) твердо дать понять то, что вы справитесь с проблемой самостоятельно</p> <p>б) посочувствовать партнеру и заверить его в своей поддержке и помощи</p> <p>в) не брать на себя обязательств</p> <p>г) спросить о том, что именно затруднительно для партнера</p>	г
УК-9/УК-9.1	<p>10. КАКОЙ ФИЛОСОФСКИЙ ЗАКОН ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОГНОЗИРОВАТЬ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОВ?</p> <p>а) закон единства и борьбы противоположностей</p> <p>б) закон отрицания отрицания</p> <p>в) закон пролонгирования результата</p> <p>г) все ответы верны</p>	а
УК-9/УК-9.2	<p>11. КАКИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИСУЩИ КОНСТРУКТИВНОЙ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ:</p> <p>а) стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках, суждениях</p> <p>б) стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов</p> <p>в) не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса</p> <p>г) доброжелательно относится к сопернику, стремится уладить конфликт, ведет себя открыто и искренне</p>	г

УК-9/УК-9.2	<p>12. ОСНОВНЫМИ МОДЕЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНФЛИКТЕ ЯВЛЯЮТСЯ:</p> <p>а) борьба, уступка, компромисс б) рациональная, иррациональная, конформистская в) конструктивная, деструктивная, конформистская г) компромисс, борьба, сотрудничество</p>	г
УК-9/УК-9.1	<p>13. ЧТО ПОНИМАЕТСЯ ПОД КОНФЛИКТНОСТЬЮ ЛИЧНОСТИ?</p> <p>а) отсутствие качеств, позволяющих развиваться в обществе б) интегральное свойство личности, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты в) индивидуальная характеристика личности, ведущая ее к постоянному конфликту г) твердо дать понять то, что вы справитесь с проблемой самостоятельно</p>	б
УК-9/УК-9.1	<p>14. ТИП КОНФЛИКТНОЙ ЛИЧНОСТИ, КОТОРОМУ ПРИНАДЛЕЖИТ ДАННАЯ ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА: ИМПУЛЬСИВЕН, НЕДОСТАТОЧНО КОНТРОЛИРУЕТ СЕБЯ. ПОВЕДЕНИЕ ТАКОГО ЧЕЛОВЕКА ПЛОХО ПРЕДСКАЗУЕМО. ВЕДЕТ СЕБЯ ВЫЗЫВАЮЩЕ, АГРЕССИВНО. ЧАСТО В ЗАПАЛЕ НЕ ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЯ НА ОБЩЕПРИНЯТЫЕ НОРМЫ ОБЩЕНИЯ. ХАРАКТЕРЕН ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПРИТЯЗАНИЙ. НЕСАМОКРИТИЧЕН. ВО МНОГИХ НЕУДАЧАХ, НЕПРИЯТНОСТЯХ СКЛОНЕН ОБВИНЯТЬ ДРУГИХ. ИЗ ПРОШЛОГО (ДАЖЕ ГОРЬКОГО) ИЗВЛЕКАЕТ МАЛО УРОКОВ</p> <p>а) неуправляемый б) ригидный в) бесконфликтный г) демонстративный</p>	а
УК-9/УК-9.2	<p>15. МОДЕЛЬ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРОЙ СООТВЕТСТВУЕТ ДАННАЯ ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ: ПОСТОЯННО СТРЕМИТСЯ К РАСШИРЕНИЮ И ОБОСТРЕНИЮ КОНФЛИКТА; ПОСТОЯННО ПРИНИЖАЕТ ПАРТНЕРА, НЕГАТИВНО ОЦЕНИВАЕТ ЕГО ЛИЧНОСТЬ; ПРОЯВЛЯЕТ ПОДОЗРИТЕЛЬНОСТЬ И НЕДОВЕРИЕ К СОПЕРНИКУ, НАРУШАЕТ ЭТИКУ ОБЩЕНИЯ</p> <p>а) конструктивная б) деструктивная в) конформистская г) неконформистская</p>	б
УК-9/УК-9.2	<p>16. СТРАТЕГИЯ, СООТВЕТСТВУЮЩАЯ МЯГКОМУ СТИЛЮ</p> <p>а) сотрудничества б) компромисса в) приспособления г) соперничества</p>	в
УК-9/УК-9.2	<p>17. ТАКТИКА, ПРИ КОТОРОЙ С САМОГО НАЧАЛА ПЕРЕГОВОРОВ ОППОНЕНТУ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ НЕ ВСЕ ТРЕБОВАНИЯ, А ВЫДВИГАЮТСЯ В ХОДЕ</p>	б

	<p>ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО, ОДНО ЗА ДРУГИМ</p> <p>а) ультимативная</p> <p>б) выжимания уступок</p> <p>в) поглощения стрел</p> <p>г) психологического давления</p>	
Выберите несколько правильных ответов		
УК-9/УК-9.2	<p>18. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА:</p> <p>а) планирование социального развития</p> <p>б) конкретные требования к работе каждого</p> <p>в) система поощрения за инициативу</p> <p>г) добросовестность</p>	а, б, в

Установите правильную последовательность в предложенных вариантах ответов		
УК-9/УК-9.2	<p>19. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ПРИЧИНОЙ КОНФЛИКТА И МЕТОДОМ ЕГО РАЗРЕШЕНИЯ:</p> <p>а) протворечивость и недостаточная согласованность целей работников</p> <p>б) ограниченность ресурсов</p> <p>в) недостаточный уровень профессиональной подготовки работников</p> <p>1. уточнение целей и задач каждого подразделения и сотрудника, передача им соответствующих предписаний в устной или письменной форме</p> <p>2. распределение ресурсов исходя из объективных факторов</p> <p>3. перевод работника на должность в соответствии с его квалификационными навыками</p>	а-1 б-2 в-3
УК-9/УК-9.2	<p>20. УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА</p> <p>а) ограничение числа участников конфликта</p> <p>б) изучение причин возникновения конфликта</p> <p>в) анализ конфликта</p> <p>г) разрешение конфликта</p>	б, а, в, г.
Дополните		
УК-9/УК-9.1	21. _____ – стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.	инцидент
УК-9/УК-9.2	22. Компромисс невозможен в конфликте _____.	ценностей
УК-9/УК-9.1	23. Объективно существующие противоречия по поводу использования тех или иных ресурсов понимается под _____.	предметом конфликта
УК-9/УК-9.1	24. _____ представляет собой открытое, достигшее фазы обострения столкновение между противоположно направленными желаниями, потребностями, интересами двух или нескольких социальных субъектов (индивидов, групп, больших сообществ) находящихся в определенной связи и взаимозависимости	конфликт
УК-9/УК-9.1	25. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту называется _____.	конфликтогенном
УК-9/УК-9.1	26. Этап, на котором участники конфликта открыто	открытого

	заявляют о своих позициях и выдвигают требования развитие _____.	конфликта
УК-9/УК-9.2	27. Сотрудническому стилю соответствует метод принципиальных _____.	переговоров
<i>Вставьте пропущенное слово</i>		
УК-9/УК-9.2	28. В транзакции « _____ » проявляет чувство обиды, подчиняется, шалит.	ребенок
УК-9/УК-9.1	29. Стадия тождества характеризуется тем, что возникает потенциальная возможность _____ противоречия несущественных различий.	возникновение
УК-9/УК-9.1	30. Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту это _____ конфликта.	мотивы
УК-9/УК-9.2	31. Ультиматум оппоненту предъявляется в _____ переговорного процесса.	кульминационный момент
УК-9/УК-9.1	32. Стадия конфликта характеризуется тем, что взаимоотношения сторон достигают крайней степени _____ и перерастают в открытое противоборство.	обострения
УК-9/УК-9.1	33. К групповым конфликтам относятся конфликты: _____ – группа и группа – группа.	личность
УК-9/УК-9.2	34. «Стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию» эти рекомендаций противоречат _____ общению.	эффективному
<i>Ответьте на вопрос</i>		
УК-9/УК-9.1	35. Как называется форма выражения согласия с аргументами противника в споре?	консенсус
УК-9/УК-9.1	36. В структуре коммуникативного акта инициатор сообщения, тот, кто передает информацию - это?	коммуникатор
УК-9/УК-9.2	37. Ситуация, требующая решения, для которой нет знаний или средств, возникает как результат осознания недостаточности средств для её разрешения?	социальная проблема
УК-9/УК-9.1	38. Сколько уровней выделяется в социальной напряженности?	семь
УК-9/УК-9.1	39. Взаимодействие взаимоисключающих сторон или тенденций в социальной жизни, взаимодействие противоположностей?	социальное противоречие
УК-9/УК-9.2	40. Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт?	управление конфликтами
УК-9/УК-9.1	41. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания — это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как?	регрессивное поведение
УК-9/УК-9.2	42. Технология альтернативного урегулирования споров?	медиация
УК-9/УК-9.2	43. Что является правовой основой предупреждения и разрешения этнонациональных конфликтов в Российской Федерации?	Конституция Российской Федерации
УК-9/УК-9.2	44. Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном	рассчитанная задержка

	положении?	
УК-9/УК-9.1	45. Как называется процесс облегчения взаимодействия партнеров, повышения эффективности группового взаимодействия?	фасилитация
УК-9/УК-9.1	46. Укажите основной позитивный метод разрешения конфликтов?	переговоры
УК-9/УК-9.1	47. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания?	снисходительное отношение
УК-9/УК-9.1	48. Столкновение между притязаниями, потребностями человека и степенью их удовлетворения?	личная проблема
УК-9/УК-9.2	49. Какая из стратегий характеризуется высоким уровнем направленности как на собственные интересы, так и на интересы соперника?	сотрудничество
УК-9/УК-9.1	50. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, причем последним кажется, что он придирается, обладает повышенной тревожностью, чрезмерной чувствительностью к деталям, склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачивается за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т.д.).	сверхточный

Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	«Психология конфликта» (адаптационная дисциплина).
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	1. История становления конфликтологии.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	2. Институализация конфликтологии.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	3. Социальная проблема как предмет конфликта.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	4. Конфликты на микроуровне как источник иррациональной деятельности.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	5. Социометрия как метод изучения конфликтов.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	6. Национальные особенности развития конфликта.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	7. Теория социального конфликта в русле основных направлений и проблем медицинской практики.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	8. Типы конфликтного поведения людей, позиции в конфликтной ситуации.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	9. Власть и лидерство, их влияние на конфликт.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	10. Конфликтотенный стресс.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	11. Формационные конфликты.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	12. Возможные конфликтные ситуации в системе «врач - пациент».
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	13. Этический кодекс врача провизора.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	14. Рекомендации по разрешению конфликтов в фармацевтической практике.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	15. Стратегия конфликтного взаимодействия.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	16. Природа человека и социальный конфликт.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	17. Управление конфликтом в аспекте достижения согласия сторон. Переговорный процесс.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	18. Ряды уровней конфликтующих сторон.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	19. Проблема взаимозависимости конфликтов на микро и макроуровнях.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	20. Модели совместной деятельности при урегулировании конфликта.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	21. Стили эффективного руководства при решении конфликта.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	22. Ценностные конфликты.
УК-9/УК-9.1, УК-9.2	23. Конфликтологическая компетентность врача провизора.

**Задания для проверки сформированных знаний, умений и навыков
На открытое задание рекомендованное время – 7 мин**

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	Задачи
УК-9/УК-9.1	<p align="center">ЗАДАЧА 1</p> <p>Медицинская сестра, Саша Д., 20 лет, очень впечатлительная. Малейшая неприятность выводит её из равновесия, плачет по каждому пустяку. Очень обидчива. Долго помнит обиды и болезненно их переживает. Мечтательная. Часто обнаруживает неверие в свои силы. Если в работе встречаются трудности, она легко опускает руки и не доводит дело до конца. Но если настоять на выполнении задания, тол в большинстве случаев выполняет его не хуже других.</p> <p>ВОПРОС: Определите тип темперамента.</p>
Ответ	Меланхолик.
УК-9/УК-9.2	<p align="center">ЗАДАЧА 2</p> <p>Во время перерыва преподаватель оставил ведомость на столе. После перерыва обнаружил, что у двух обучающихся неудовлетворительные оценки исправлены на удовлетворительные.</p> <p>ВОПРОС: Как должен поступить преподаватель?</p>
Ответ	Провести с данными обучающимися беседу о недопустимости такого поведения, испорченную ведомость сдать в деканат и заполнить новую.
УК-9/УК-9.1	<p align="center">ЗАДАЧА 3</p> <p>Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему кафедрой и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя.</p> <p>ВОПРОС: Определите, к какому типу конфликтов соответствует данный инцидент.</p>
Ответ	Конфликт объективный.
УК-9/УК-9.1	<p align="center">ЗАДАЧА 4</p> <p>Старшая сестра отделения на собрании медсестер предложила некоторым медсестрам взять на себя определенные обязанности. В результате были распределены обязанности по организации санитарно-профилактической работы, по организации досуга сотрудников, определен куратор для работы с начинающими сестрами.</p> <p>ВОПРОС: Какому стилю управления отдает предпочтение старшая медсестра в данной ситуации?</p>
Ответ	Демократическому стилю
УК-9/УК-9.1	<p align="center">ЗАДАЧА 5</p> <p>Некоторые преподаватели медицинского колледжа считают, что для облегчения приобретения студентами мануальных навыков целесообразно организовать знакомство с учебным материалом и инструментарием до запоминания инструкции по их применению: дать возможность рассмотреть, потрогать инструментарий.</p>

	ВОПРОС: Обоснуйте целесообразность или нецелесообразность применения этого способа организации мыслительной деятельности.
Ответ	Это способствует формированию информационной основы деятельности как совокупности значимых для осуществления деятельности признаков
УК-9/УК-9.1	ЗАДАЧА 6 Больной не хочет оперироваться у одного хирурга (женщины средних лет), а хочет у другого (любого мужчины-хирурга). ВОПРОС: К какому типу психологических явлений относится данная реакция больного?
Ответ	Реакция больного - проявление эффекта стереотипизации, одного из эффектов межличностного восприятия.
УК-9/УК-9.1	ЗАДАЧА 7 Практика показывает, что стабильность и работоспособность производственного коллектива тем выше, чем прочнее авторитет руководителя. ВОПРОС: Дайте определение понятию «авторитет» руководителя.
Ответ	Авторитет руководителя - это признание группой права за ним принимать ответственные решения, это реальное наделение его властью.
УК-9/УК-9.1	ЗАДАЧА 8 При поступлении в школу один ребенок мог считать до десяти; знал двенадцать букв, мог написать отдельные слова. Другой ребенок ничего этого делать не мог. ВОПРОС: Какой вид внимания преобладает у детей при поступлении в школу?
Ответ	Учебная деятельность не может обойтись без произвольного внимания.
УК-9/УК-9.1	ЗАДАЧА 9 Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна. ВОПРОС: Как называется этот эффект?
Ответ	Эффект первичности.
УК-9/УК-9.1	ЗАДАЧА 10 Политический деятель выступает с предвыборной программой. Потрясая указательным пальцем над головами слушателей, он говорит: "Я искренне стремлюсь к диалогу, стараюсь учитывать мнение всех слоев общества..." Делая плавные, округлые жесты обеими руками, он заверяет всех, что у него есть четкая, обдуманная программа. ВОПРОС: Проанализируйте влияние на слушателя одновременно слов и жестов.
Ответ	В данном примере жесты политического деятеля свидетельствуют об отсутствии того, что заявляется.
УК-9/УК-9.1	ЗАДАЧА 11 Николай, 13 лет, учится посредственно. Но во всем, как говорят учителя, виновата невнимательность. При воспроизведении стихотворения забывает слова, при перемножении неверно ставит

	<p>запятую. В играх на компьютере внимательно следит за всеми перемещениями и изменениями, быстро реагирует.</p> <p>ВОПРОС: Почему подростковый возраст называют «нормальной патологией»?</p>
Ответ	<p>В течение этого периода ломаются и перестраиваются все прежние отношения ребенка к миру и самому себе на основе развивающегося самосознания.</p>
УК-9/УК-9.1	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 12</p> <p>В сложившийся коллектив пришла новая сотрудница, личность которой характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.</p> <p>ВОПРОС: Что такое психологический климат коллектива?</p>
Ответ	<p>Психологический климат группы - понятие, используемое для обозначения качественной стороны межличностных отношений, которые способствуют или препятствуют продуктивной совместной деятельности</p>
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 13</p> <p>Вы начальник отдела. После реорганизации вашего учреждения вам необходимо срочно перекомплектовать несколько подразделов согласно новому штатному расписанию.</p> <p>ВОПРОС: По какому пути Вы пойдете и почему? Выберите ответ, который, на ваш взгляд, наиболее подходит к ситуации перекомплектации кадров:</p> <p>а) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела сотрудников, предложите свой проект на собрании коллектива;</p> <p>б) предложите решать этот вопрос отделу кадров;</p> <p>в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых подразделов;</p> <p>г) сначала определите, кто будет возглавлять новые подразделения, а затем поручите этим людям подать свои предложения по составу подразделов.</p>
Ответ	<p>Путь «в» наиболее соответствует правилам делегирования полномочий.</p>
УК-9/УК-9.1	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 14</p> <p>Вы приступили к работе в должности главной медицинской сестры поликлиники. С коллективом Вы стараетесь быть доброжелательны, ненавязчиво давать советы, подчеркивая, что ждете от своих подчиненных предложений и ответной инициативы. Однако вместо ожидаемой активности и заинтересованности Вы сталкиваетесь с трудностями в установлении деловых контактов и неудовлетворительной дисциплиной.</p> <p>ВОПРОС: Определите свой стиль руководства, установите причины, не позволяющие применять его</p>
Ответ	<p>Стиль руководства - демократический, невозможность его применения связана с отсутствием инициативы, трудовой дисциплины и общей незрелости коллектива</p>
УК-9/УК-9.1	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 15</p> <p>В сложившийся с устоявшимися традициями коллектив приходит новый руководитель со своими требованиями. Каким образом он должен разрешать возникающие конфликты?</p> <p>Например:</p>

	<p>- вести работу, не обращая внимания на споры и конфликты;</p> <p>- попытаться привлечь на свою сторону тех, кто противится нововведениям;</p> <p>- поручить общественным и административным органам разрешать возникающие разногласия.</p> <p>ВОПРОС: Какие стратегии разрешения конфликтов Вам известны?</p>
Ответ	Доминирование, уступчивость, компромисс, сотрудничество.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 16</p> <p>Один из Ваших подчиненных заявил, что он не испытывает удовлетворения от своей работы, она ему не по душе, и просит поручить ему более интересное дело.</p> <p>ВОПРОС: Как Вы отреагируете на подобное заявление?</p>
Ответ	Постараюсь выяснить причины неудовлетворенности и объясню работнику, что удовлетворенность в большей степени зависит от отношения к работе, а не от самой деятельности
УК-9/УК-9.1	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 17</p> <p>Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше общаться с подчиненными. Одна из точек зрения Вам понравилась больше других. Выберите ответ, который, на Ваш взгляд, наиболее соответствует Вашей точке зрения:</p> <p>а) "чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности";</p> <p>б) "все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено";</p> <p>в) "успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его";</p> <p>г) "лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия".</p> <p>ВОПРОС: Укажите факторы, влияющие на стиль руководства.</p>
Ответ	На выбор стиля руководства влияют: характер организации, специфика стоящих задач (очередные, привычные или срочные, непривычные), условия выполнения этих задач (благоприятные, неблагоприятные или экстремальные), способы и средства деятельности (индивидуальные, парные или групповые), степень материально - технического обеспечения, личный опыт в прошлом, качественное своеобразие личности, совместимость сотрудников, применяемая шкала поощрений и наказаний, условия труда, обстановка в семье, условия проведения свободного времени сотрудников.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 18</p> <p>Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки, и, несмотря на то, что работа на 99 процентов сделана очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованиям руководителя (позиция жертвы).</p> <p>ВОПРОС: Определите верную стратегию выхода из сложившейся ситуации и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли подчиненного.</p>

<p>Ответ</p>	<p>Сотруднику необходимо сознательно активизировать свое состояние «специалист Я» и стимулировать такое же состояние у руководителя четким разграничением достоинств и ошибок в работе и подчеркиванием достоинств, Сотрудник укрепитя в состоянии «специалист Я», и конфликт будет улажен.</p>
<p>УК-9/УК-9.2</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 19</p> <p>Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.</p> <p>ВОПРОС:</p> <p>Определите верную стратегию выхода из сложившейся ситуации и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.</p>
<p>Ответ</p>	<p>Проясните для себя, какие мотивы есть у вас для того, чтобы играть в эту игру, оцените для себя распекаемого сотрудника. Если ваша оценка положительна, то, выражая свое недовольство его поведением, вы, прежде всего, должны подчеркнуть его значимость, а затем критиковать: «Господин А, я ценю вас как ответственного и надежного работника, но вынужден констатировать, что на этой неделе вы трижды опоздали на работу. Мне хотелось бы, чтобы в будущем наша совместная работа была более приятной. Что вы собираетесь в дальнейшем предпринять, чтобы исключить опоздания?» Таким образом, стимулируется состояние «специалист Я» у вас на вашего подчиненного.</p>
<p>УК-9/УК-9.2</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 20</p> <p>Сотрудница, ранее занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознывая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.</p> <p>ВОПРОС:</p> <p>Определите верную стратегию выхода из сложившейся ситуации и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.</p>
<p>Ответ</p>	<p>Сотрудница находится в состоянии приспособления («ученик Я»). Чтобы перевести ее в состояние «специалист Я», следует постоянно спрашивать ее, как она делала свою работу раньше, и ждать конкретного ответа. Для поддержания состояния «специалист Я» применяются следующие вопросы: какие у вас представления об этом? как это можно сделать, по вашему мнению? какой информации вам недостает, чтобы принять самостоятельное решение? какой опыт решения подобных вопросов у вас есть? и др.</p>
<p>УК-9/УК-9.1</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 21</p> <p>Старшая сестра А. в категоричной форме поручает молодой сестре Н. заменить заболевшую С. на воскресном дежурстве. Но у Н. другие планы на выходные, связанные с решением личных проблем. Старшая сестра настаивает.</p> <p>ВОПРОС:</p> <p>Дайте характеристику конфликта?</p>
<p>Ответ</p>	<p>Это межличностный конфликт, деструктивный по исходу, вертикальный (по вовлеченности в конфликт представителей</p>

	различных организационных уровней), кратковременный по длительности протекания, субъективный (источник конфликта - личные качества, индивидуальные особенности, интересы участников).
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 22</p> <p>В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, затем утверждает отдел кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывали случаи невыхода на работу из-за недопонимания между медсестрами.</p> <p>Выход из этой ситуации старшая медсестра нашла в том, что предложила самим медсестрам составить проект графика, с соблюдением всех требований законов о труде.</p> <p>ВОПРОС: Какой принцип управления использовала старшая медсестра?</p>
Ответ	Максимально широкое привлечение исполнителей в процесс принятия решения
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 23</p> <p>Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...</p> <p>ВОПРОС: Как бы вы поступили на месте руководителя?</p>
Ответ	Правильно было бы согласовать прием на работу, ведь каждая деятельность предполагает свой круг полномочий и ответственности. Руководителю необходимо провести индивидуальную беседу со всеми сторонами, чтобы принять правильное решение.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 24</p> <p>Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Является ли описанная ситуация конфликтом? 2. Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Данная ситуация является конфликтом. 2. Эту ситуацию поможет разрешить обсуждение всех вариантов в коллективе. Вывести все варианты решения, найти решение и прийти к компромиссу.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 25</p> <p>Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.</p> <p>ВОПРОС: В чем причина конфликта?</p>
Ответ	Причина конфликта – одна сотрудница делает слишком много ошибок

	из-за которых страдает вторая сотрудница, которой приходится их исправлять. Личностно-функциональная конфликтная ситуация.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 26</p> <p>Вы утверждены в должности руководителя, в котором сложилась критическая ситуация. Замена руководителя произведена с целью разрешения конфликта. Коллектив с Вами незнаком. Вы готовитесь к первой встрече с подчиненными.</p> <p>ВОПРОС: Что Вы будете рассказывать о себе?</p>
Ответ	Необходимо представить свои деловые качества и уровень компетентности. При этом необходимо использовать психологические закономерности формирования первого впечатления о человеке и условия объективной каузальной атрибуции
УК-9/УК-9.1	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 27</p> <p>Вы, руководитель, высказываете справедливые замечания в адрес своей подчиненной, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить ее до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась.</p> <p>ВОПРОС: Опишите особенности манипулятивной установки?</p>
Ответ	Человек-манипулятор стремится использовать людей в своих целях, он неискренен, стремится контролировать других.
УК-9/УК-9.1	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 28</p> <p>Представьте себе, что Вы начальник отдела. Каждый день Вы решаете различные психологические проблемы.</p> <p>Ниже приведены конкретные ситуации, требующие Вашего внимания. Укажите, какие решения Вы примете.</p> <p>Между вашими подчиненными возник конфликт, мешающий им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт.</p> <p>ВОПРОС: Какова Ваша позиция в данной ситуации?</p>
Ответ	Ситуация относится к межличностным конфликтам. Для ее разрешения необходимо выслушать обе стороны по отдельности, собраться всем вместе и обсудить спорные вопросы, найти компромисс.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 29</p> <p>Вы назначены руководителем в отделении, в котором работали ранее. Ваши коллеги, а теперь подчиненные предлагают Вам собраться вечером всем коллективом и отметить вступление в должность.</p> <p>ВОПРОС: Как Вы отреагируете на это предложение?</p>
Ответ	Лучше отказаться, предложив отметить вступление в должность позже, например, через месяц, когда произойдет действительное вхождение в новый статус.
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 30</p> <p>В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет руководитель, затем утверждает отдел кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывали случаи невыхода на работу из-за недопонимания между медсестрами.</p>

	<p>Выход из этой ситуации руководитель нашла в том, что предложила самим медсестрам составить проект графика, с соблюдением всех требований законов о труде.</p> <p>ВОПРОС: Какой принцип управления использовала руководитель?</p>
Ответ	Максимально широкое привлечение исполнителей в процесс принятия решения
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 31</p> <p>В хирургическом отделении ЦРБ сложился сплоченный, зрелый коллектив. Медицинские работники среднего звена работают очень сплоченно, квалифицированно, всегда активно участвуют во внутрибольничных мероприятиях. Старшая медсестра отделения пользуется у своих коллег большим уважением, ее распоряжения выполняются в точности и безотлагательно. Но в то же время авторитетом пользуется и медсестра процедурного кабинета. К ней обращаются за советами по спорным или сложным профессиональным вопросам, всегда учитывают ее мнение при решении проблем коллектива. Старшая медсестра знает об этом и хочет понять, чем именно притягивает к себе своих коллег эта женщина.</p> <p>ВОПРОС: Как вы считаете, сколько лидеров в данной группе?</p>
Ответ	В данной ситуации присутствуют два лидера: формальный (старшая медсестра) и неформальный (медсестра процедурного кабинета).
УК-9/УК-9.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 32</p> <p>Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.</p> <p>ВОПРОС: Как вы поступите в этом случае?</p>
Ответ	Я бы всё спокойно спросил, не стал бы негативно на это реагировать, ведь всё-таки по закону она на больничном и я не чего не могу с этим сделать, я могу только попросить её как можно скорее явиться на работу, чтобы помочь.

**ШКАЛЫ И КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Психология конфликта»
(адаптационная дисциплина)
(наименование дисциплины)**

Проведение зачета по дисциплине «Психология конфликта» (адаптационная дисциплина) как основной формы проверки знаний, умений и навыков обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам и заданным вопросам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы по дисциплине;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;
4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на экзамене;
5. определить умение и навыки выполнять предусмотренные программой задания.

Оценки «зачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также знание основного содержания лекционного курса;
- свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, а также умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
- логическое и убедительное изложение ответа

Оценки « незачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- незнание либо отрывочное представление учебно-программного материала, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержание лекционного курса;

затруднения с использованием понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины.