

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Конфликтология» разработан в соответствии с ФГОС ВО 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 г. N 946.

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности частей компетенций: ПК-13, ПК-14.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения образовательных результатов по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

ПК-13: способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

ПК-14: способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

При формировании обозначенных компетенций должны быть получены следующие образовательные результаты:

знает: базовую терминологию конфликтологии; виды групповых конфликтов и способы их урегулирования; роль личностного фактора в групповом процессе; эффективные методы диагностики и управления конфликтами; динамику и способы разрешения конфликтов; способы описания конфликтных ситуаций и воздействия на них; психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества; стратегии переговорного процесса в ходе урегулирования конфликтов.

умеет: применять полученные знания в различных областях социальной практики; прогнозировать изменения и динамику групповых конфликтов; исследовать психологический климат организации, создавать благоприятный психологический климат организации; эффективно взаимодействовать с участниками группового процесса; находить способы воздействия на конфликтную ситуацию; использовать психодиагностический инструментарий в практической деятельности.

владеет: переносом полученных знаний в собственную практическую деятельность; навыками работы с психодиагностическим инструментарием в практической деятельности, общими навыками работы с информацией, поиском и интерпретацией информации; навыками использования в профессиональной деятельности базовых знаний в области конфликтологии; навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности.

Требования к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: особых требований нет

Инструменты: особых требований нет

Расходные материалы: листы с заданиями, листы для ответов, ручки

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 1 час 30 минут

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Проверяемые компетенции:

ПК-13: способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

ПК-14: способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Проверяемые образовательные результаты:

знает: базовую терминологию конфликтологии; виды групповых конфликтов и способы их урегулирования; роль личностного фактора в групповом процессе; эффективные методы диагностики и управления конфликтами; динамику и способы разрешения конфликтов; способы описания конфликтных ситуаций и воздействия на них; психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества; стратегии переговорного процесса в ходе урегулирования конфликтов.

умеет: применять полученные знания в различных областях социальной практики; прогнозировать изменения и динамику групповых конфликтов; исследовать психологический климат организации, создавать благоприятный психологический климат организации; эффективно взаимодействовать с участниками группового процесса; находить способы воздействия на конфликтную ситуацию; использовать психодиагностический инструментарий в практической деятельности.

владеет: переносом полученных знаний в собственную практическую деятельность; навыками работы с психодиагностическим инструментарием в практической деятельности, общими навыками работы с информацией, поиском и интерпретацией информации; навыками использования в профессиональной деятельности базовых знаний в области конфликтологии; навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности.

Ожидаемый результат: студент способен к осмыслению теоретического материала, его анализу и воспроизведению для различных целевых групп, знает базовую терминологию конфликтологии; способы описания конфликтных ситуаций и воздействия на них, владеет моральными нормами и основами нравственного поведения; переносом полученных знаний в собственную научную и практическую деятельность; умеет критически анализировать социально-психологические теории описания конфликтных явлений; разбираться в вопросах конфликтологии; находить способы воздействия на конфликтную ситуацию.

Словарный диктант

- а) Внешние пределы в пространстве и времени, а также относительно той системы, в масштабах которой возникает и развивается конфликт (.....)
- б) Терпимость к чужому образу жизни (.....)
- в) Отражение в сознании особенностей конфликта (.....)
- г) Конфликт, возникающий в ситуации нарушения семейных функций (.....)
- д) Условия возникновения конфликтной ситуации (.....)
- е) То, из-за чего возникает конфликт (.....)
- ж) Стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся мотивом минимизации различия в выигрыше обоих (.....)
- з) Готовность действовать определенным образом в конфликте (.....)
- и) Субъективная причина того или иного поступка, способствующая развитию конфликта (.....)
- к) Объективно существующее противоречие (.....)
- л) Один из субъектов разрешения конфликта, основным принципом деятельности которого является нейтралитет (.....)
- м) Развитие конфликта по этапам и фазам (.....)
- н) Идеальный образ завершения конфликта (.....)
- о) Критический этап развития системы (.....)
- п) Деятельность, направленная на минимизацию деструктивных последствий конфликта (.....)
- р) Действия или события, приводящие к конфликту (.....)

- с) Система внешних по отношению к субъекту особенностей окружающей среды (.....)
- т) Стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся высокой заинтересованностью в общем выигрыше (.....)

Критерии оценки:

От 1 до 18 баллов – за каждый правильный ответ студент набирает 1 балл.

Примеры домашнего задания

1. Существует множество конфликтов, которые протекают в невидимой, латентной форме. Это так называемые «скрытые» конфликты. Ваша задача – составить карту признаков, по которым можно судить о существовании скрытых конфликтов в какой-либо сфере: образование, организация, семья, личность и т.д.

2. Стратегии поведения в конфликте – это та совокупность действий в конфликте, которые осуществляет субъект для достижения своей цели. Стратегии могут быть декларируемые и скрытые. Необходимо замечать соответствие между внешним и внутренним проявлением стратегии. По каким критериям, по каким показателям об этом можно судить.

Критерии оценки:

3 балла – работа отвечает большинству основных требований задания, сжато изложены мысли автора

4 балла – работа отвечает основным требованиям задания, содержательна, осмысленна.

5 балла – работа полностью отвечает предъявляемым требованиям, осмысленна, проведен глубокий анализ признаков конфликта, может быть использована в практическом применении.

Ожидаемый результат: студент способен к осмыслению теоретического материала, его анализу и воспроизведению для различных целевых групп, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач; разбираться в актуальных методологических вопросах конфликтологии; находить способы воздействия на конфликтную ситуацию, применять эффективные методы диагностики конфликтов; способы описания конфликтных ситуаций и воздействия на них; способен переносить полученные знания в собственную научную и практическую деятельность; владеет навыками работы с психодиагностическим инструментарием в практической деятельности.

Сообщения по теме

1. Конфликт как социальный феномен.
2. Причины социального конфликта.
3. Типы социальных конфликтов в микро- и макросреде.
4. Уникальность "конфликта поколений".
5. Деструктивное поведение как фактор развития конфликта.
6. Внутриличностные и межличностные конфликты в концепции З.Фрейда.
7. Возможности предупреждения и разрешения конфликта, предлагаемые Э.Фроммом.
8. Социальный конфликт в современной России.
9. Международный политический конфликт. Вооруженные конфликты.
10. Типы национально-этнических конфликтов, проявившихся на территории России в 20 в.
11. Действия, ведущие к равновесию, напряжению и разрешению ситуации конфликта.
12. Основные принципы эффективной аргументации.
13. Притязания и ожидания как причина конфликтов.
14. Влияние шаблонов реакции на переживание конфликта.
15. Роль бессознательных мотивов в провоцировании конфликтной ситуации.
16. Характеристика методов снятия напряжения.
17. Специфика скрытого конфликта.

18. Связь деструктивного разрешения конфликта и человеческого страха.
19. Основные причины завершения отношений.
20. Скрытый конфликт как фактор развития организации.
21. Успешность и конфликтность.
22. Управленческий конфликт.

Критерии оценки:

- 1 балл – сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута.
- 2 балла – сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута, представлено современное видение проблемы.
- 3 балла – сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута, представлено современное видение проблемы; доклад подготовлен самостоятельно, продемонстрировано свободное владение материалом, доклад сопровождался демонстрацией наглядного материала.

Тест

Отметьте, верно (В) или неверно (Н) утверждение.

- 1) Любое противоречие является конфликтом.
- 2) Посредник выносит решение, которое не могут принять стороны самостоятельно.
- 3) Внутриличностный конфликт изучался бихевиористами в контексте теории социального научения.
- 4) В структуру конфликта входят этапы развития конфликта.
- 5) Как вид конфликта поколений в литературе называется ценностный конфликт.
- 6) К видам конфликтных действий относятся действия, направленные на оправдание ситуации в глазах других.
- 7) Творчество может являться способом разрешения внутреннего конфликта личности.
- 8) Нарушение функций в семье является причиной семейного конфликта.
- 9) Самой эффективной стратегией разрешения конфликта является компромисс.
- 10) Конструктивная конфликтность связана с развитием у личности социального интеллекта.
- 11) Начало отечественной конфликтологии связано с реформой системы образования.
- 12) Конфликтное поведение – это поведение, направленное на достижение цели конфликта.
- 13) Согласно теореме Томаса, на возникновение конфликтной ситуации влияет высокая мотивация достижения у партнеров по общению.
- 14) Эксперименты М.Шерифа были посвящены особенностям возникновения и развития конфликтных явлений в социально-трудовых коллективах.
- 15) Принцип исключения односторонней ответственности за конфликт является принципом деятельности посредника.
- 16) Причиной этнических конфликтов является высокая степень идентификации субъекта с собственным этносом.
- 17) Картография конфликта позволяет наиболее объективно отразить структуру конфликта.
- 18) Посредник помогает обеим сторонам получить то, к чему они стремятся.
- 19) Л. Козер выделяет реалистические и нереалистические межличностные конфликты.
- 20) Организационный конфликт - результат столкновения между возможностями субъекта и конкретными условиями его деятельности.

Критерии оценки:

- 1-20 баллов – за каждый правильный ответ студент зарабатывает 1 балл.

Задачи

Опишите схему и составляющие конфликта: определите тип конфликта, конфликтную ситуацию, инцидент, степень неизбежности конфликта. Как предотвратить конфликт?

Пример ситуации

Некоторые курильщики выходят покурить на балкон. Один из них, живущий на 7-м этаже, курил сигарету, периодически поплеывая вниз. Докурив, он сплюнул последний раз и удалился.

Волею случая плевок попал в соседа, который жил на 6-м этаже. Он поднял голову, но никого не увидел. Решив, что это может быть только Леха с 8-го этажа, он поднялся и позвонил в дверь Лехиной квартиры.

Дверь открыл Леха, только что вышедший из ванны. Сосед накинулся на него с руганью, тот ничего не мог понять. Однако, разозлившись, ответил ему тем же. Завязалась ссора, закончившаяся дракой.

Пример ситуации

Между двумя сотрудниками не сложились отношения. В разговоре между собой один употребил какие-то неудачные слова. Второй обиделся, хлопнул дверью и написал жалобу на первого. Вышестоящий руководитель вызвал обидчика и заставил его извиниться. «Инцидент исчерпан», — заявил руководитель удовлетворенно, имея в виду, что конфликт разрешен. Так ли это?

Критерии оценки:

1 балл - незначительные неточности при определении типа конфликта, конфликтной ситуации, инцидента, степени неизбежности конфликта, возможностях предотвращения конфликта.

2 балла – правильно определен тип конфликта, конфликтная ситуация, инцидент, степень неизбежности конфликта, возможности предотвращения конфликта, представлен содержательный анализ ситуации.

3 балла - правильно определен тип конфликта, конфликтная ситуация, инцидент, степень неизбежности конфликта, возможности предотвращения конфликта, представлен содержательный анализ ситуации, проведен глубокий анализ признаков конфликта.

Выполнение методик по самодиагностике

1. Определение уровня конфликтоустойчивости (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлова Г.М.)
2. Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлова Г.М.)
3. Самооценка конструктивного поведения в конфликте (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлова Г.М.)
4. Социально-психологический практикум для руководителя (разрешение практических ситуаций) А.А.Ершова
5. Тест описания поведения в конфликтных ситуациях К.Томаса.
6. Тест «Характер взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях».

Критерии оценки:

1 балл – незначительные неточности при оформлении работы. Слабо проанализированы полученные результаты. Не представлено заключение, нет выводов.

2 балла – работа соответствует требованиям, проведен анализ полученных результатов, представлены выводы.

3 балла - работа соответствует требованиям, проведен анализ полученных результатов, сформулировано заключение, представлен вывод.

Ожидаемый результат: студент знает и способен учитывать этнокультурные и конфессиональные различия участников образовательного процесса при построении социальных взаимодействий.

Сообщения по теме

1. Этнический конфликт.
2. Характеристика стадий этнического конфликта.
3. Психологические причины этнических конфликтов.
4. Способы урегулирования этнических конфликтов.
5. Типы национально-этнических конфликтов, проявившихся на территории России в 20 в.

Критерии оценки:

- 1 балл – сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута.
- 2 балла – сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута, представлено современное видение проблемы.
- 3 балла – сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута, представлено современное видение проблемы; доклад подготовлен самостоятельно, продемонстрировано свободное владение материалом, доклад сопровождался демонстрацией наглядного материала.

Примеры домашнего задания

1. Существует множество конфликтов, которые протекают в невидимой, латентной форме. Это так называемые «скрытые» конфликты. Ваша задача – составить карту признаков, по которым можно судить о существовании скрытых конфликтов в какой-либо сфере: образование, организация, семья, личность и т.д.

2. Описать реальный педагогический конфликт с точки зрения разных подходов, спрогнозировать его течение и описать возможные методы управления конфликтом.

Критерии оценки:

- 3 балл – задание отвечает большинству основных требований, сжато изложены мысли автора
- 4 балла – работа отвечает основным требованиям, содержательна, осмысленна.
- 5 балла – работа полностью отвечает предъявляемым требованиям, осмысленна, проведен глубокий анализ полученных данных, может быть использована в практическом применении.

Ожидаемый результат: студент способен эффективно взаимодействовать с педагогами образовательного учреждения и другими специалистами по вопросам развития производственной деятельности; выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей сотрудников.

Упражнения:

Знакомство и постановка целей.

Начинается тренинг с процедуры рассаживания. Тренер сам ставит стулья в круг, а группа ему помогает. Уже здесь можно получить первую информацию об участниках (кто активно помогает, а кто делает вид, что чем-то занят или наблюдает).

Выработка групповых правил.

Необходимым условием при проведении тренинга является введение групповых норм и правил. Соблюдение этих норм необходимо для достижения целей тренинга и создания комфортной психологической атмосферы. Групповыми правилами являются:

Правило равноценности. Нет статусных различий, иерархии, сложившихся до тренинга.

Правило активности. От активности каждого члена группы выигрывают все.

Правило искренности. Каждый говорит то, что думает, а не то, что, как он думает, от него ждут другие, при этом меру доверительности устанавливает сам.

Обсуждению подлежит только то, что происходит здесь и сейчас.

Правило конфиденциальности. Информация, обсуждаемая в группе и касающаяся личных жизненных историй, не выносится за пределы группы.

Правило конструктивной обратной связи. Говорить о поведении, а не о личности.

"Две темы".

Участники получают листки с вопросами и ходят в свободном броуновском движении, встречаясь, кто с кем хочет. При встрече каждый имеет право задать два вопроса и должен на два вопроса кратко ответить сам. Замысел: не устраивать теоретические дискуссии, а постараться прочувствовать характер человека по его ответам.

Все встают в один общий круг, присматриваются, к кому хотели бы подойти, какие темы-вопросы хотели бы задать.

По окончании задания в общем кругу происходит свободный обмен впечатлениями, участники отвечают на вопросы ведущего:

- Кому чаще всего задавался один и тот же вопрос? Какой именно?
- А кто сам часто задавал один "любимый" вопрос? Какой? Почему?
- Кому было нелегко отвечать на некоторые вопросы? Какие?
- Кто встречался с яркими, неожиданными ответами?
- Кто особенно запомнился? Кого бы Вы могли отметить?

Критерии оценки:

3 балла - уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

4 балла - уровень выполнения работы отвечает всем основным требованиям, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все учебные задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки

5 баллов - работа высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные учебные задания выполнены.

Ожидаемый результат: студент способен выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей сотрудников организации.

Упражнения

"Ассоциации в парах".

Участники садятся в парах напротив друг друга. Ведущий дает задание: «Сейчас под спокойную тихую музыку сосредоточьтесь на человеке напротив Вас... Подумайте, какие воспоминания, мысли, образы он вызывает в Вашей памяти? Запишите на листках в столбик все эти ассоциации. Это могут быть известные люди, литературные персонажи, явления природы, неодушевленные предметы, животные, птицы и все, что подскажет Вам фантазия».

Через 3 мин. участники обмениваются листками. Читают и рассказывают партнеру, какие ассоциации понравились, какие не очень, какие показались интересными, а какие непонятными...

"Мои проблемы".

Ведущий: «В жизни все мы испытываем разные трудности, обнаруживая у себя черты, осложняющие нам жизнь. В то же время, если припомнить, найдутся примеры, показывающие, что мы вполне способны с этим справиться (пример). Стало быть, все в наших руках». Участникам предлагается вспомнить и записать такие случаи (по одному), а потом рассказать о них.

Данное упражнение создает у каждого участника ощущение близости и общности с другими участниками и в трудностях и в возможностях совладания с ними.

"Уверенные, неуверенные и агрессивные ответы".

Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в данной гипотетической ситуации неуверенный, агрессивный и уверенный ответ. При выполнении этого

упражнения необходимо учитывать, что невербальное поведение говорит о нашем состоянии не меньше, чем вербальное.

Ведущий просит у группы обратной связи относительно агрессивного, уверенного и неуверенного поведения каждого участника.

"Я не такой, как все, и все мы разные".

Участникам предлагается в течение пяти минут с помощью цветных карандашей нарисовать или описать, что такое "радость". Рисунок может быть конкретным, абстрактным, каким угодно. После выполнения задания все рисунки перемешиваются и затем рассматриваются участниками. Ведущий обращает внимание на различие в понимании и представлении радости. Делается вывод о том, как по-разному люди понимают одно и то же. Затем листки вновь перемешиваются, и каждому предлагается вновь найти свой листок. Проводится обсуждение, легко или трудно это было сделать и почему. Затем делается вывод о том, что каждый человек неповторим, незаменим, что является основанием для ощущения своей ценности. Вопросы для обсуждения: "Что еще важно для того, чтобы иметь чувство собственного достоинства?"

Критерии оценки:

3 балла - уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

4 балла - уровень выполнения работы отвечает всем основным требованиям, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все учебные задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки

5 баллов - работа высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные учебные задания выполнены.

Упражнение «Барьер»

Это упражнение предназначено для исследования типичных нарушений цикла контакта у специалистов помогающих профессий в их взаимоотношениях со своими клиентами.

Упражнение выполняется в такой последовательности:

- 1) на доске или на листе бумаги нужно написать слова «Барьер в отношениях»;
- 2) участникам предлагается назвать свои словесные ассоциации на слово «барьер» и записать их на доске или бумаге;
- 3) к словесным ассоциациям каждый добавляет рисунок-иллюстрацию – образ, который ей соответствует;
- 4) участники группы по очереди изображают движение, которое у них ассоциируется с этим образом;
- 5) один доброволец из группы становится режиссером и ставит спектакль о своем «барьере» и разыгрывает его с помощью других участников группы».

Данное упражнение было опробовано много раз в работе со студентами – психологами и социологами. Накопленный опыт при его выполнении позволяет описать некоторые типичные моменты, отражающие суть исследуемых барьеров. Так, у юношей, подобные барьеры чаще всего проявляются в ретрофлексии, то есть сдерживании самовыражения как позитивных, так и негативных чувств. Нередко за этим сдерживанием обнаруживаются соответствующие убеждения, запрещающие выражение эмоций. У девушек барьерами чаще являются правила, принципы и убеждения по поводу отношений, которым они следуют. При разыгрывании спектакля о взаимодействии с барьером также имеются некоторые различия в поведении юношей и девушек. Юноши реже решаются на преодоление барьера, даже при наличии фасилитирующего участия со стороны ведущего. Девушки чаще решаются на преодоление, чем юноши, причем в

группе чаще, чем в одиночку. Небольшая часть студентов не преодолевает барьер ни при каких обстоятельствах. Помогает преодолению подобных барьеров очень сильное желание достичь того, что (или кто) находится за барьером.

Упражнение «Картина»

Данное упражнение предназначено для исследования такой важной характеристики отношений, как способность принимать другого человека во всей его уникальности и непохожести на нас. Как и все остальные упражнения, оно состоит из двух частей – направленного воображения и интерактивной части. Участников просят подумать о своих актуальных, наиболее волнующих их отношениях с кем-либо. Им предлагается сосредоточиться на своих мыслях, переживаниях и ощущениях, возникающих в этих отношениях. После этого им предлагается стать авторами живописного произведения, написанного как портрет данных актуальных отношений и готовящегося для выставки аналогичных картин.

Что собой представляет это произведение?

В каком стиле оно выполнено – оно похоже на картины импрессионистов или оно нарисовано в реалистическом стиле? Может быть, это авангардистская картина или это картина в классическом стиле?

Рассмотрите эту картину внимательнее. Что она собой представляет? Это пейзаж, портрет, натюрморт или что-то еще?

В какой цветовой гамме она нарисована? Какие цвета преобладают и как они расположены – равномерно или в виде пятен, полос и т.д. Как эти цвета сочетаются друг с другом – контрастируют или плавно переходят друг в друга?

Если бы краски могли звучать, то что это были бы за звуки? На что они похожи – на шум дождя, на человеческий голос или на музыкальную мелодию?

Если это звуки, издаваемые музыкальными инструментами, то какими – гитарой, флейтой, фортепиано, скрипкой, ударными или какими-то другими? Как они звучат – тихо или громко, вразнобой или сливаются в какую-то мелодию?

Что это за мелодия – веселая песенка, колыбельная, военный марш или современная танцевальная мелодия?

Какие чувства она у вас вызывает, какие желания? Если она что-то или кого-то вам, то что или кого? Кто эту мелодию воспроизводит? Постарайтесь воспринимать образы и звуки, которые рождаются в вашем воображении, без оценок и критики, просто отмечая то, что происходит.

Возможно, по мере того как вы представляете себе эту картину, с ней (или с ее отдельными частями) происходят какие-то изменения. Понаблюдайте за ними – что именно изменяется и как? Что-то происходит с цветовой гаммой или с композицией картины, может быть, какие-то ее элементы становятся больше, а какие-то уменьшаются или меняют форму? Какие чувства у вас вызывают эти перемены, какие желания? Что это вам напоминает?

После того как участники представят этот «портрет отношений», следует вторая часть. В данном случае она выполняется в режиме драматизации. Это может быть драматизация картины одного участника-добровольца, в которой в качестве помощников участвуют другие члены группы, а может быть драматизация в малых группах. Тогда один участник малой группы также является режиссером мини-спектакля, а остальные – исполнителями ролей и его помощниками. Роли и их исполнителей назначает участник-режиссер, опираясь на те элементы своей картины, которые она включает.

Например, картина одной участницы была выполнена в авангардистском стиле и представляла собой некое скопление цветных пятен преимущественно темного цвета, на фоне которого было несколько ярких белых мазков. Эти белые фигурки вызвали у нее

раздражение и неприятие тем, что резко выделялись на остальном, довольно спокойном фоне.

Она выбрала исполнителей для фона, то есть темных цветов, и трех человек – для исполнителей ролей «белых пятен». После этого она построила из выбранных участников композицию, аналогичную той, которая была на ее воображаемой картине. Далее последовала серия диалогов с каждым из участников – исполнителем роли «белого пятна». В процессе диалогов участница осознала, что ее раздражает желание этих «белых пятен» привлечь ее внимание и их потребность в самоутверждении на однородном безликом фоне. Она несколько раз менялась с ними ролями, становясь на их место и отождествляя себя с ними. Такой обмен ролями, с одной стороны, позволил ей лучше прочувствовать и понять этих людей, с другой стороны, позволил обнаружить и осознать аналогичные собственные переживания и потребности.

Эти осознанные переживания участница раньше проецировала на своих воспитанников, а теперь смогла «вернуть» их себе и признать как важную часть своей личности. Прделав данную работу, участница обнаружила, что ее отношение к «белым пятнам» изменилось. Они больше не вызывали у нее раздражения и воспринимались даже с некоторой долей симпатии.

Упражнение «Встреча с Мудрецом»

Данное упражнение предназначено для исследования тех ценностей и убеждений, которые определяют отношение психологов, учителей, социальных работников к их клиентам, ученикам и т.д. Оно основано на работе с образом Мудреца как одним из самых эффективных символов «Я». Эта методика помогает «доискаться правды, скрытой и часто забытой внутри нас самих» (П.Феруччи). Выполняется фантазирование в три этапа – *фантазирование, рисование и диалог*. Начинается оно с концентрации внимания участников на своем дыхании и телесных ощущениях. Затем им предлагается следующая тема для фантазирования.

«Представьте себе ясный теплый день. Вы находитесь в горной долине на тропинке, ведущей в горы. Где-то там наверху в горной пещере живет древний Мудрец, который знает ответы на все вопросы. Тропинка, на которой вы стоите, ведет прямо к его пещере. К нему приходят путники, ищущие истину. Вы поднимаетесь по тропе и ощущаете плотную каменистую почву под вашими ногами, слышите шелест травы и листьев, голоса птиц и какие-то еще доносящиеся до вас звуки. Вы поднимаетесь все выше и выше и, наконец, видите впереди у самой тропинки вход в пещеру Мудреца. Вы приближаетесь к входу, заглядываете в него и где-то там, в глубине, видите свет. Какие чувства у вас возникают на пороге этой пещеры и какие желания? Вы можете войти внутрь и поговорить с Мудрецом, который в ней живет, а можете остаться на пороге и просто посидеть в тишине. Решите сами, чего вы больше хотите.

Если вы достаточно любопытны и готовы двинуться дальше, вы можете войти в пещеру по небольшому коридору, идя на свет, который показывает вам дорогу. Когда вы оказываетесь в пещере, то можете оглядеться по сторонам. Что она собой представляет? Какая она – большая или маленькая? Где-то в глубине пещеры у огня за большим столом сидит Мудрец и читает огромную книгу. Это книга всех времен и народов, в ней собраны знания и история всего человечества. Какие чувства вы испытываете при встрече с Мудрецом? (Просто отметьте их, какими бы они ни были). Вы можете спросить у Мудреца о том, что является самым важным для ваших отношений с Другими, и как этого можно достичь. Если у вас есть еще какие-то вопросы к нему, их можно задать тоже.

Дайте себе немного времени для того, чтобы получить ответ. Он не обязательно будет словесным. Просто будьте внимательными к тому, что происходит с вами в общении с Мудрецом... Ответ может быть самым неожиданным – в виде жеста, звука, образа или какого-то сюжета из огромной книги, которую читает Мудрец... Попробуйте быть открытым и чутким к этому посланию – оно может стать для вас весьма

неожиданным и важным откровением...Просто смотрите, ощущайте и слушайте...Когда вы получите ответ на свой вопрос, поблагодарите Мудреца и готовьтесь к возвращению. Если Вам не удалось дождаться ответа, знайте, что вы сможете вернуться сюда еще раз. Тогда, когда вы этого захотите. И снова у вас будет возможность задать свои вопросы и получить на них ответы.

Вы выходите из пещеры по тому же самому коридору, оказываетесь у выхода и видите ту же самую тропинку, по которой пришли сюда. Теперь вы знаете что-то новое о себе. Какие чувства оно у вас вызывает? Хотите ли вы его сохранить или вам хотелось бы его забыть? Отметьте это. Вы начинаете спуск вниз, в долину в своем темпе и со своей скоростью. Через некоторое время вы оказываетесь в начальной точке своего путешествия. У вас есть новые переживания и то, над чем можно поразмышлять».

После фантазирования можно поделиться впечатлениями в общем круге или в малых группах. Иногда при выполнении этого упражнения участники сталкиваются с некоторыми затруднениями. Например, первая встреча с Мудрецом оказывается не очень информативной – Мудрец молчит или отворачивается. Подобное поведение Мудреца может быть указанием на то, что участник либо еще не готов к этой встрече, либо опасается каких-то перемен, вытекающих из этого диалога с Мудрецом. В таких случаях нужно поддержать участника, предложив ему совершить данное мысленное путешествие еще раз на следующем занятии. Очень важно, чтобы перед началом путешествия участники сформулировали для себя те вопросы, на которые они хотят найти ответ.

Упражнение «Внутренний конфликт»

Это упражнение предназначено для исследования такого важного для отношений качества, как конгруэнтность. Это упражнение лучше выполнять в тройках со следующим распределением ролей – *рассказчик, слушатель и наблюдатель*. Каждому из них даются следующие инструкции.

Рассказчик в течение 7-10 минут рассказывает слушателю о своих взаимоотношениях с человеком, к которому он испытывает противоречивые чувства или не доверяет, или с которым конфликтует.

Слушатель концентрирует свое внимание на том, как именно рассказчик говорит об этих отношениях, то есть какие делает жесты, как изменяются его мимика, положение тела, интонация голоса и т.д. Особое внимание слушателю нужно обращать на различные ассиметричные жесты и движения тела, поскольку именно они, в первую очередь, указывают на внутренний конфликт. Кроме этого слушатель старается отмечать все несовпадения и несоответствия содержания рассказа и самовыражения говорящего. Например, участник говорит о своем раздражении, а сам при этом улыбается. Слушатель дает рассказчику описательную обратную связь по поводу того, что он заметил.

Наблюдатель в процессе рассказа следит за тем, чтобы слушатель не задавал вопросов рассказчику, не давал интерпретаций, а также отмечает те проявления рассказчика, которые слушатель пропустил. После завершения рассказа он в течение двух минут дает описательную обратную связь рассказчику и слушателю о том, что он увидел. После этого делается смена ролей и процедура повторяется.

Ролевая игра «Чрезвычайное происшествие»

Данная ролевая игра предназначена для отработки навыков активного слушания и техники «Я-высказываний». Она проводится по подгруппам и одновременно в ней может участвовать от 4 до 6 человек. Сюжет ролевой игры следующий: «По распоряжению администрации учитель математики предлагает выполнить проверочную самостоятельную работу ученикам 10 класса, предварительно не оповестив их об этом. Ученики, будучи застигнуты врасплох, срывают урок и уходят всем классом с занятия. Учитель ставит всем двойки за эту несостоявшуюся работу. Возмущенные ученики в знак

протеста отказываются посещать уроки этого преподавателя. Конфликт разрастается и становится неуправляемым».

В зависимости от имеющихся возможностей, роли в этой игре могут быть распределены следующим образом. Ученики – 3-4 человека, учитель, завуч и классный руководитель. Общая инструкция всем участникам – постараться как можно чаще использовать в ходе ролевой игры техники активного слушания и «Я-высказывания». Есть еще и частные инструкции.

Инструкция ученикам: «Ваша роль предполагает протестующее, упрямое, очень эмоциональное и импульсивное поведение по отношению к взрослым».

Инструкция учителю: «Ваша роль предполагает в себе ригидную, авторитарную позицию, а ваш основной мотив в этой истории – переложить ответственность за случившееся на учеников».

Инструкция завучу (его можно заменить психологом): «Вы – посредник между конфликтующими сторонами. Ваша задача – помочь ученикам и учителю найти взаимопонимание и договориться о возобновлении посещений уроков».

Инструкция классному руководителю: «Ваша роль предполагает гибкую линию поведения. Вы можете поддерживать то учеников, то своего коллегу в зависимости от того, кому вы больше сочувствуете».

Перед проведением данной ролевой игры проводится небольшая разминка для облегчения процесса. В качестве такой разминки может быть небольшой разговор в группе о том, приходилось ли ее участникам сталкиваться со злоупотреблением властью или конфликтом в ситуации обучения. После того как эмоциональный фон участников начинает повышаться, можно переходить непосредственно к проведению описанной ролевой игры. Она может быть организационно реализована в форме «аквариума», когда часть группы является непосредственными участниками ролевой игры, а другая часть выступает в качестве наблюдателей. Наблюдатели внимательно следят за происходящим и имеют право участвовать в дискуссии после ролевой игры. Для достижения большего обучающего эффекта предусмотрен обмен ролями между учениками и учителями во время проведения ролевой игры в момент наибольшего ее накала. Эта процедура является функцией преподавателя так же, как и процедура остановки игры или ее завершения. Если позволяет время, можно после завершения первой попытки сделать смену ролей (активных участников и наблюдателей) и провести игру заново. Если игра была не завершена, то вторая группа участников может продолжиться с того места, где игра была остановлена. После завершения игры обязательно проводится дискуссия, в процессе которой участники пробуют выяснить: а) что мешало и что помогало участникам игры обращаться к техникам активного слушания; б) насколько эффективно использование этих техник для достижения взаимопонимания между людьми.

Критерии оценки:

3 балла - уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

4 балла - уровень выполнения работы отвечает всем основным требованиям, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все учебные задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки

5 баллов - работа высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные учебные задания выполнены.

Оценочный лист к заданию (модельный ответ):

№	Критерий	Индикатор
---	----------	-----------

		0 (не соотв.)	1-3 (частичное соответствие)	4-5 (полное соответствие)
1.	сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута.			
2.	сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута, представлено современное видение проблемы.			
3.	сообщение соответствует теме, структурировано, цель, сформулированная в докладе, достигнута, представлено современное видение проблемы; доклад подготовлен самостоятельно, продемонстрировано свободное владение материалом, доклад сопровождался демонстрацией наглядного материала			
4.	задание отвечает большинству основных требований, сжато изложены мысли автора			
5.	работа отвечает основным требованиям, содержательна, осмысленна..			
6.	работа полностью отвечает предъявляемым требованиям, осмысленна, проведен глубокий анализ полученных данных, может быть использована в практическом применении.			
7.	выполнения работы отвечает большинству основных требований, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.			
8.	уровень выполнения работы отвечает всем основным требованиям, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все учебные задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки			
9.	работа высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные учебные задания выполнены.			

№	Критерий	Индикатор		
		0 (не соотв.)	1-3 (частичное соответствие)	4-5 (полное соответствие)
Максимальное количество баллов:			45	

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенций (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
ПК-13 ПК-14	Задание 1	45	45	9-19	20-35	36-45