Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра психологии и педагогики

Паспорт экзамена

по дисциплине «Психология и теория управления конфликтами», 1 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной форме, по билетам. Билет состоит из 1 вопроса и задачи и формируется по следующему правилу:

- первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1 до 18.
- второй вопрос из диапазона вопросов 19 до 36.
- третий вопрос – задача.

Таким образом, проверяются результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций.

На экзамене преподаватель вправе задавать студенту уточняющие и дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

.

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФГО

Билет № _____
к экзамену по дисциплине «Психология и теория управления конфликтами»

---

1. Вопрос 1.
2. Вопрос 2.
3. Задача.

Утверждаю: зав. кафедрой ____ _____ должность, ФИО
(подпись)
(дата)

2.Критерии оценки результатов обучения, соотнесенных с уровнями освоения индикаторов достижения компетенций

Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент проводит сравнительный комплексный анализ материала, выявляет проблемы, предлагает механизмы их решения, представляет количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры, не допускает ошибок и способен обосновать выбор метода решения задачи. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций не содержит пробелов. Установленные в программе компетенции сформированы в полном объеме. Оценка составляет *от 35 до 40 баллов.*

Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, способен представить количественные и качественные характеристики процессов, не допускает существенных ошибок при решении задачи. Совокупность результатов обучения по дисциплине (модулю) и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит несущественные пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 34 до* 27 *баллов.*

Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, при решении задачи допускает непринципиальные ошибки, например, вычислительные. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от* 26 *до* 20 *баллов.*

Ответ на экзаменационный билет считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, при решении задачи допускает принципиальные ошибки. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит существенные пробелы. Установленные в программе компетенции не сформированы. Оценка составляет *менее* 20 *баллов.*

2. Шкала оценки

Экзамен считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета составляет от 20 до 40 баллов включительно. Сумма менее 20 баллов признается неудовлетворительным результатом промежуточной аттестации по дисциплине.

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, установленными в НГТУ.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Психология и теория управления конфликтами»

1. Conflictology as a Science: Subject matter, goals, and objectives.
2. The Position of Conflictology within the System of Sciences: Interdisciplinary connections with psychology, sociology, management, and other disciplines.
3. Core Concepts of Conflictology: Conflict, incident, conflictogen (conflict trigger), escalation, latent conflict, etc.
4. Functions of Conflict: Constructive and destructive manifestations.
5. Root Causes of Conflicts: Objective vs. subjective factors (illustrate with examples).
6. Contemporary Theories of Conflict: Critical analysis of sociological and psychological frameworks (theories of Karl Marx, Ralf Dahrendorf, Lewis Coser, etc.).
7. The Role of Human Needs, Motives, Interests, and Values in the genesis and dynamics of conflicts.
8. Situational Conditions of Conflict and their impact on escalation dynamics.
9. Conflict Perceptions and Mental Models: How cognitive framing affects the behavior of the disputing parties.
10. Criteria for Conflict Classification: Taxonomy by stakeholders, spheres of manifestation, duration, intensity, etc.
11. Intrapersonal Conflicts: Essence, psychological causes, types, and resolution mechanisms.
12. Interpersonal Conflicts: Specific characteristics, evolutionary dynamics, and typical behavioral scenarios.
13. Group Conflicts: Behavioral mechanisms of "individual-to-group" and "group-to-group" disputes.
14. Large-Scale Social Group Conflicts: Distinctive features, structural causes, and historical/modern examples.
15. Stages of Conflict Development: Pre-conflict stage, open conflict, and post-conflict resolution (characteristics of each phase).
16. Conflict Escalation: Behavioral signs, underlying mechanisms, and accelerating factors.
17. The Incident as a Catalyst for Open Conflict: The tactical role of provocation in dispute development.
18. Conflict Outcomes: Potential variations, structural settlements, and criteria for successful resolution.
19. Individual Behavioral Models in Conflict Situations: Constructive, destructive, and conformist approaches.
20. Conflict Management Styles via the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI): Competing, Collaborating, Compromising, Avoiding, and Accommodating (analyze situational efficiency for each mode).
21. Determinants of Conflict Strategy Selection: The influence of personality traits, situational variables, values, and interpersonal relationships.
22. The Concept of the "Conflict-Prone Personality": Psychological traits, behavioral typologies, and interaction strategies.
23. Conflict Forecasting: Proactive methods, diagnostic indicators, and predictive tools.
24. Conflict Prevention: Implementing structural, organizational, socio-psychological, and pedagogical interventions.
25. Conflict Regulation & Dispute Resolution Technologies: Negotiations, mediation, and facilitation.

26. The Negotiation Process as a Dispute Resolution Method: Key stages, distributive vs. integrative tactics, and psychological techniques.
27. Mediation: Core ethical principles, procedural stages, and the strategic role of the neutral third-party mediator.
28. Methods for Resolving Intrapersonal Conflicts: Compromise, sublimation, cognitive restructuring, and psychological adjustments.
29. Methods for Settling Interpersonal and Group Disputes: The structural role of alternative dispute resolution (ADR) and third-party intervention.
30. Reflection and Post-Conflict Analysis: Post-mortem evaluation, debriefing, and institutional learning.
31. The Impact of Sociocultural Diversity on conflict dynamics: Strategies for constructive cross-cultural interaction.
32. Information Warfare and Media Conflicts: Specific features, psychological manipulation, and counteraction methods.
33. Emotional Intelligence (EQ): Its functional role in conflict de-escalation, prevention, and empathetic resolution.
34. Stress and Conflict: Interconnected dynamics and stress-management techniques in high-pressure conflict environments.
35. Tolerance and Assertiveness as foundational frameworks for non-conflict behavioral models.
36. Emerging Trends in the development of academic conflictology and corporate conflict management practices.

Задачи к экзамену по дисциплине «Психология и теория управления конфликтами»

Task 1. Grading Dispute
A professor and a student are disputing a final grade: the student argues they deserve a higher mark, while the professor stands by their assessment. Outline three distinct conflict resolution strategies that account for the core interests of both parties.

Task 2. Group Project Friction
A student team experiences internal friction over role allocation in a group project: some members feel they are saddled with a disproportionate workload, while others claim they took on the most complex tasks. Design a step-by-step mediation algorithm that a group supervisor/advisor could implement to resolve the dispute.

Task 3. Resource Scarcity
Two professors are competing for limited institutional resources (classrooms, specialized equipment) for their respective courses. Describe how interest-based negotiation (integrative bargaining) can be utilized to reach a mutually acceptable settlement.

Task 4. Chronic Tardiness
A student is systematically late for class, causing persistent irritation to both the professor and peers. Develop a comprehensive plan of preventative and pedagogical measures to eliminate this disruptive behavior.

Task 5. Assessment Methodology Clash
A faculty department is divided over student assessment methods: one faction advocates for traditional exams, while the other pushes for continuous, formative assessment. Analyze the positions of both sides and propose a viable hybrid compromise.

Task 6. Bias Allegations
A student publicly accuses a professor of grading bias, claiming their assignments are scrutinized far more harshly than those of their peers. Outline the procedural steps required to verify the validity of these claims and suggest methods to restore professional trust.

Task 7. Multicultural Misunderstandings
Misunderstandings arise within an international student cohort due to cultural differences in communication styles (e.g., direct vs. indirect feedback). Develop a cross-cultural adaptation and alignment program designed to mitigate the risk of intercultural conflict.

Task 8. Curriculum Alignment Dispute
A professor and the university administration clash over course content: the administration mandates the inclusion of new topics, while the professor argues that doing so will disrupt the logical flow of the curriculum. Propose a collaborative framework to align their positions through joint restructuring.

Task 9. Leadership Style Friction
Conflict erupts between a student group leader (class representative) and the rest of the cohort over an authoritarian management style. Describe how leadership and communication training could be applied to resolve this interpersonal crisis.

Task 10. Cyberbullying & Forum Misconduct
Hostile and inappropriate comments on an online course discussion forum trigger an escalation between students. Propose a set of netiquette guidelines and moderation mechanisms to prevent such digital conflicts.

Task 11. Faculty vs. IT Support
A professor and the technical support staff are in a dispute regarding the quality and reliability of classroom equipment. Describe how a joint resource audit can help identify underlying systemic issues and eliminate finger-pointing.

Task 12. Academic Co-authorship Conflict
A dispute breaks out among graduate students regarding the order of co-authorship in a joint research paper. Develop a transparent, fair, and objective set of metrics/criteria for allocating academic credit.

Task 13. Parent-Teacher Disagreement
A professor and a student's parents clash over educational workloads: the parents claim the academic pressure is excessively high, while the professor maintains it aligns strictly with university standards. Outline a communication format that facilitates a constructive, non-defensive dialogue.

Task 14. Unclear Grading Criteria Appeal
A student files an official appeal against their exam results, claiming that the evaluation criteria were ambiguous and subjective. Design a transparent rubrics template for learning assessment that minimizes the probability of such appeals.

Task 15. Faculty-Librarian Misalignment
A professor and a university librarian argue about the accessibility of course readings: the professor claims the library lacks sufficient materials, while the librarian asserts that students simply lack basic information-seeking and research skills. Outline a joint student workshop that solves both underlying problems.

Task 16. Institutional Change Resistance
The university introduces a new grading system, triggering intense resistance among a segment of the faculty. Develop a change management plan incorporating training and structured feedback loops to minimize operational conflict.

Task 17. Public Competence Challenge
A student publicly and aggressively challenges a professor’s professional competence during a lecture. Describe a step-by-step behavioral algorithm for the educator to resolve this high-stress situation constructively without losing authority.

Task 18. Stress-Management Infographic Text
Develop a text-based layout for an instructional infographic titled "5 Steps to De-escalate Emotional Tension" designed specifically for higher education faculty.