Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)
Экономический факультет
Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
протокол от «08» июня 2023 г., № 12.
Заведующий кафедрой _____ / А.И. Афонин /

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Управление конфликтами в организации

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль:
Управление малым бизнесом

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная

Мытищи
2023

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-2. Способен управлять бизнес-процессами, подготавливать комплекс документации, осуществлять контроль за реализацией бизнес-планов, координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методы обработки и анализа входной информации об операциях с денежными средствами и иным имуществом с использованием современных технических средств; типовые методики составления, обработки и анализа типологически схем и моделей; финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности. Уметь: анализировать и интерпретировать полученную от субъектов первичного финансового мониторинга информацию; анализировать исходные данные необходимые для составления типологических схем и моделей, расчета экономических	Опрос Тест Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания теста Шкала оценивания реферата

			показателей; рассчитывать типовые показатели на основе имеющихся методик.		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методы обработки и анализа входной информации об операциях с денежными средствами и иным имуществом с использованием современных технических средств; типовые методики составления, обработки и анализа типологически схем и моделей; финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности. Уметь: анализировать и интерпретировать полученную от субъектов первичного финансового мониторинга информацию; анализировать исходные данные необходимые для составления типологических схем и моделей, расчета экономических показателей; рассчитывать типовые показатели на основе имеющихся методик. Владеть:	Опрос Тест Реферат Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания теста Шкала оценивания реферата Шкала оценивания презентации

			знаниями по обработки и анализу информации, необходимой для оценки рисков; методами анализа исходных данных на финансовом рынке; методами оценки полученных расчетных данных; методами сбора, анализа и обработки данных		

3. Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерный тест

Тема 1. Общая теория конфликта

Тест1.

Конфликт – это отношения между субъектами в стадии …

*противоборства

Тест 2 .

… – это особенность поведения россиян в конфликте

способность договариваться в начале конфликта высокая культура поведения в конфликте

*неумение говорить о своих интересах на начальном этапе

высокая конфликтность

сверхконфликтность

Тема 2. Анализ конфликта

Тест 3.

… рассматривал конфликт с точки зрения психоаналитического подхода

* Фрейд

Тест 4.

… – это основа конфликта

* Противоположнонаправленные мотивы

Психологическая несовместимость с партнером по общению

Реакция на внутриорганизационную среду

Конфликтогенные особенности личности субъекта

Деформации личности

Тест 5

Последовательность развития эмоциональной сферы личности в соответствии с динамикой развития конфликта:

1. нейтральное отношение
2. ощущение дискомфорта
3. враждебность
4. агрессивность
5. апатия

Тест 6

. … – это стадия развития конфликта, при которой примирения в конфликте возможно достичь одними педагогическими методами.

* недовольство

Тест 7.

… – это показатель напряженности и конфликтологически неграмотной политики

отсутствие текучести кадров

конструктивное поведение в трудной ситуации

* бесконфликтность в организации

сотрудничество в условиях напряжения

лесть руководителю

Тест 8.

Конфликт можно считать оконченным, если …

* удовлетворены актуализированные потребности

устранена главная причина – повод

руководитель запретил продолжать конфликт

субъекты территориально разведены

все замолчали

Тест 9

. … – это итоговая стадия конфликтных отношений при условии, что в них есть предмет конфликта

* противоборство

конфликтная ситуация

конфликтоген

противостояние

разногласие

Тест 10. Конфликтогены – это …:

гены конфликтной личности

*слова, которые могут привести к конфликту

*отсутствие действия, которое вызывает возмущение

*манеры субъекта, вызывающие раздражение

психологические особенности личности

Тест 11.

Период конфликта, на котором происходит эскалация конфликта – это …

латентный предконфликтный период

* открытый период

латентный послеконфликтный период

все периоды с людьми с конфликтным характером

начальный период

Тема 3. Исследование конфликта в организации.

Тест 12.

Причиной конфликта называется …

противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия

* повод для развития конфликта

конфликтные отношения субъектов

основа конфликта

итог конфликта

Тест 13.

Правильная последовательность по возрастанию актуализированных потребностей в конфликте в соответствии с теорией потребностей А. Маслоу.

1.физиологические

2. безопасность и защищенность

3. социальные

4 престижные
5. духовные

Тест 14.

Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания – это формы проявления конфликтогенов, которые называются …

прямое негативное отношение
хвастовство
нечестность и неискренность
менторские отношения
* регрессивное поведение

Тест 15.

Эмоциональный компонент конфликта – это …

*совокупность переживаний участников в отношении конфликта
логика понимания конфликтных взаимоотношений
отношения конфликтующих
нелогичность поведения
настрой на разрешение конфликта

Тест 16.

Конструктивная модель поведения в конфликте проявляется в следующих поведенческих индикаторах:

*стремление разрешить конфликт объективно
*доброжелательность во взаимоотношениях
* лаконичность общения, уважение мнения соперника
* нацеленность на поиск решения
моделирование конструкции поведения

Тема 4. Общие сведения об управлении конфликтами.

Тест 17.Основные модели поведения личности в конфликте:

конструктивная; рациональная; деструктивная
компромисс; борьба; сотрудничество
рациональная; иррациональная; конформистская
*конструктивная; деструктивная; конформистская
борьба; уступка; компромисс

Тест 18.

… – авторы двухмерной модели стратегий поведения личности в конфликте

Дж Скотт и М. Дойч
Р. Фишер и У. Юри
* К. Томас и Р. Килмен
Д. Скотт и Ч. Ликсон
Х. Корнелиус и Ш. Фэйр

Тест 19.

… – сочетание понятий, имеющее отношение к стратегиям поведения в конфликте

компромисс; критика; борьба
*приспособление; избежание; сотрудничество
борьба; избежание; убеждение
сотрудничество; консенсус; приспособление
соглашение; сотрудничество; убеждение

Тест 20.

Метод управления конфликтом, содержащий анализ последствий поведения и их несоответствия целям в конфликте – … ----------

*психологический

Тест 21.

Основа конфликта (то из-за чего возникает конфликт) – это…

мотивы поведения
позиции конфликтующих сторон
*предмет конфликта
стороны конфликта
образ конфликтной ситуации

Тест 22.

Конфликты, которые можно поощрять в организации, – …

социально-бытовые
нормативные
* конкурентные экономические
неразрешимые
возрастные

Тема 5. Способы, методы и приемы профилактики конфликтов в организации.

Тест 23.

Условия, исключающие управление конфликтом без предварительной диагностики и прогнозирования:

в предотвращении межличностными конфликтами с тяжелыми социальными последствиями
в подавлении конфликтов, связанных с большим ущербом для дел организации
в регулировании нормативных конфликтов
в стимулировании инновационных конфликтов
*в предотвращении межличностных конфликтов с неясными последствиями

Тест 24.

Технологии конструктивного поведения в конфликте – это …

- совокупность способов создания способности к согласованию позиций, направленной на обеспечение конструктивного поведения конфликтантов на основе самоконтроля своих эмоций
- совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте
- вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями
- поддержание высокой самооценки в переговорном процессе
- спокойная реакция на эмоциональные действия соперника

Тест 25.

Способы управления конфликтами, характерные для управления конфликтами, после которых остается способность взаимодействия:

*предупреждение
*регулирование
* разрешение
отмена
*стимулирование

Тема 6. Особенности основных типов конфликтов

Тест 26.

… конфликт – это неявный конфликт, в котором отсутствуют открытые действия конфликта

политический
семейный
открытый
* латентный
бытовой

Тест 27.

Вид конфликта по сферам проявления …

*педагогический
беспредметный
межгрупповой
межличностный
идеологический

Тест 28

Конфликты, в которых есть предмет, основанный на противоречии реальных потребностей сторон, – …

бытовые
нормативные
ресурсные
*реалистичные
внутриличностные

Тест 29.

Условия, исключающие управление конфликтом без предварительной диагностики и прогнозирования:

в предотвращении межличностными конфликтами с тяжелыми социальными последствиями
в подавлении конфликтов, связанных с большим ущербом для дел организации
в регулировании нормативных конфликтов
в стимулировании инновационных конфликтов
*в предотвращении межличностных конфликтов с неясными последствиями

Тест 30.

Вид конфликта, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, и он способствует развитию новой социальной системы – …

межличностный бурный и быстротекущий
* межличностный, конструктивный
межличностный, экономический
острый и длительный
деструктивный

Тест 31.

Конфликт, возникающий на основе реально существующих между субъектами противоречий, называется …

*реалистичным
беспредметным
конструктивным
бытовым
застарелым

Тест 32.

Конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости мнения тех или иных субъектов, называются …

инновационными
*позиционными
ресурсными
динамическими
бытовыми

Тест 33.

Конфликты, возникающие в процессе распределения и нарушения принципа справедливости в использовании ресурсов, называются …

инновационными
позиционными
* ресурсными

динамическими
бытовыми

Тест 34.

Усилия стратегического управления конфликтом должны быть направлены в первую очередь на …

* предмет конфликта
причину конфликта
смягчение последствий проявления трудностей личности
территориальное разведение сторон
повышение терпимости друг к другу

Тест 35.

… – вид конфликта по признаку количества субъектов в конфликте между работодателем и профсоюзами

*межгрупповой

Тема 7. Управление межличностными конфликтами в организации

Тест 36.

Активное слушание – это приемы … поведения в конфликте

*конструктивного

Тест 37.

Условиями для разрешения конфликта являются:

* достаточная зрелость конфликта
* потребность субъектов конфликта в его разрешении
* наличие необходимых ресурсов
* наличие необходимых средств для разрешения конфликта
высокий авторитет одной из конфликтующих сторон
коллективная форма деятельности
лидерство в группе

Тема 8. Управление межгрупповыми конфликтами

Тест 38.

Условия, исключающие управление конфликтом без предварительной диагностики и прогнозирования:

в предотвращении межличностными конфликтами с тяжелыми социальными последствиями
в подавлении конфликтов, связанных с большим ущербом для дел организации
в регулировании нормативных конфликтов
в стимулировании инновационных конфликтов
*в предотвращении межличностных конфликтов с неясными последствиями

Тест 39.

Способ управления трудноразрешимыми и неразрешимыми конфликтами –

*регулирование

Тест 40.

Способы управления конфликтом, применяемые пока конфликт не достиг зрелости, называются …

*прогнозирование и предупреждение
прогнозирование; предупреждение или стимулирование и регулирование
рогнозирование
предупреждение или стимулирование
регулирование

Тест 41.

Институциализация конфликта – это …

определение места и времени переговоров по разрешению конфликта

*создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия
форма привлечения общественности для разрешения конфликта
достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте
обращение к медиатору

Тест 42.

Приемы, способствующие на переговорах поиску компромисса:

критика позиции противника
затягивание
* активное слушание
ультимативное требование
отрицание аргументов партнера с целью направить его на обсуждение других доводов

Тест 43.

Главное условия перехода от предупреждения конфликта к разрешению – это достижение состояния…

*Зрелости конфликта
Начала конфликта
Конца конфликта
Пика конфликта
Эскалации конфликта

Тема 9. Управление организационно-управленческими и трудовыми конфликтами

Тест 44.

Управление с применением инструктивного совещания рекомендуется при следующей глубине развития конфликта …

недовольство
противостояние
противоборство
разногласие
*до начала конфликтных отношений

Тест 45.

«Челночная дипломатия», способ деятельности посредника по налаживанию канала коммуникации между оппонентами, состоит в …

организации совместной встречи сторон
*организации встреч последовательно с каждой из сторон
организации одной стороны, склоняя ее на встречу
организации наблюдения за поведением сторон в конфликте
поиске второго посредника

Тест 46.

Методом профилактики конфликтов в организации является …

организация системы жесткой отчетности
* формирование благоприятного климата
жесткий контроль за качеством выполнения работ
запрет на конфликты
суд чести

Тест 47.

Причины конфликтов в звене «руководитель – подчиненный» (низкая культура общения, недобросовестное исполнение своих обязанностей, стремление руководителя утвердить свой авторитет любой ценой и другие) – это … причины

*управленческие

личностные
организационные
административные
педагогические

Тест 48.

… – тип конфликтов, в основе которых лежат нарушения в области управления в организации

*организационно-управленческие

Тест 49.

Особенностью организационно-управленческих конфликтов является наличие … целей в производственных вопросах

*общих

Тест 50.

Содержание интегративной функции организационно-управленческого конфликта:

* благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы
стремление располагать информацией, позволяющей сделать выводы о своем противнике
администрация начинает обращать внимание на различного рода злоупотребления
конфликт дает выпустить пар
конфликт дает себя проявить

Тест 51.

Особенности организационно-управленческого конфликта:

*отсутствие предмета конфликта в начале конфликта
*единые цели
*предмет формируется во вторичном конфликте
конфликт начинается с неудовлетворения потребностей субъектов
*в предмете – неудовлетворение потребностей в уважении сторон конфликта

Тест 52.

Тип конфликта, приводящий к нарушению лояльности – …

*между системой стимулов, направленных на повышение интеграции, и антистимулами
возникающий в процессе принятия, а также в ходе реализации решений
обусловленный неадекватным разделением труда между членами организации и неадекватной ролевой структурой коллектива
внутриличностный
межличностный

Тест 52.

Особенность трудового конфликта – это …

* спор между работником (или группой работников), с одной стороны, и работодателем, с другой стороны
столкновения, поводом которых является применение трудовых правоотношений и вытекающими из них сбоями
*спор между работником (или группой работников), с одной стороны, и работодателем, с другой стороны
*столкновения по поводу способа достижения производственных целей
*это то, что он делает труд основой конфликта

Тест 53.

… – тип организационной причины конфликта между начальником отдела организации труда, предупреждающего перерасход средств на неэффективные запасы, и начальником логистики, предупреждающего простои и сохраняющего запасы для исключения простоев.

*Взаимозависимость задач

Неэффективность стимулирования
Борьба формального и неформального лидеров
Демотивация
Нормативные нарушения

Тема 10. Управление внутриличностными конфликтами

Тест 54.

…– это внутриличностный конфликт между высокими требованиями к себе и количеством разнообразных ролей, с которыми сам не справляется

Мотивационный конфликт
Нравственный конфликт
*Ролевой конфликт
Конфликт неадекватной самооценки
Конфликт нереализованного желания

Тест 55.

Последствия внутриличностного конфликта, способствующие его переходу на новые уровни функционирования – … последствия

*деструктивные

Тест 56.

Внутреннее противоречие между желанием и долгом, моральными принципами и личными привязанностями характеризуют …

мотивационный конфликт
ролевой конфликт
* конфликт нравственный
конфликт неадекватной оценки
конфликт реализации власти

Тест 57.

Соответствие между средствами психологической защиты и их характеристиками.

регрессия	уход от ответственности переводом ее на другого человека
проекция	неудовлетворенность трансформируется в неадекватную активность в другом направлении
забывание	отказ от восприятия трагедии как реальности
уход в фантазии	замена в восприятии реальности на вымысел
отмена	отказ от активных действий, чтобы не ранить себя переживаниями

Тест 58.

Восприятие оценки человека путем распространения на него атрибутов какой-то социальной группы характеризует …

социально-психологическую рефлексию
стереотипизацию
*идентификацию
эмпатию
фантазии

Тест 59.

Борьба между притязаниями и оценкой своих возможностей характеризует внутриличностный конфликт …

нереализованных желаний
*неадекватной самооценки
адаптационный
мотивационный

нравственный

Примерные темы рефератов

1. Мотивационный, когнитивный, организационный, деятельностный подходы к исследованию конфликта.
2.Значение и приёмы определения субъективных представлений (информационных моделей) в конфликте. Тип конфликта, основанного на домыслах.Управление им.
3.Анализ стратегий и тактик конфликтного поведения. Методика Томаса.
4.Понятие управления конфликтом. Расширенное толкование.
5.Способы управления конфликтом. Условия применения.
6.Условия создания возможности управления в конфликте и их реализация.
7.Методы управления конфликтом (педагогические, психологические, административные). Стадии применения.
8. Методы и приёмы предупреждения конфликта.
9. Техника проведения собрания по конфликтогенному вопросу.
10. Предотвращение конфликта (работа с причинами, предметом, оппонентами).
11.Особенности стимулирования конфликта как способ управления конфликта.

Примерные темы презентаций

1. Разрешение конфликта как способ управления (методы разрешения, их анализ и взаимопроникновение).
2. Технология неконфликтогенного перевода сотрудника на другую или новую должность
3.Технология проведения собраний по принятию конфликтного решения.
4. Технология неконфликтогенной реорганизации.
5.Технология неконфликтогенного зачисления претендента на должность.
6. Технология неконфликтогенного увольнения сотрудника.
7.Меры по созданию благоприятного климата в коллективе. Оценка бесконфликтности коллектива.
8. Силовые методы управления, их анализ.
9.Метод переговоров (определение, особенности).
10.Технология переговорного процесса (этапы, задачи на каждом этапе).
11. Манипулятивные тактики на переговорах, нейтрализующие их приёмы.

Примерные темы для опроса

1. Межличностные конфликты (определение, факторы).
2.Особенности поведения авторитарной личности в конфликте. Способы управления.
3.Особенности поведения демонстративной конфликтной личности в конфликте. Способы управления ею.
4.Типичные нарушения, приводящие к организационно-управленческим конфликтам.
5.Инновационные конфликты. Особенности их развития. Управление.
6.Межгрупповые конфликты. Основные психологические механизмы возникновения этих этапов.
7.Процессы развития конфликта в группе на стадии появления предмета конфликта.
8.Процессы развития конфликта в группе на стадии поляризации мнений.
9.Анализ состояния конфликта в группе на разных стадиях.

10.Управление конфликтами в группе. Тактические приёмы.
12. Технология регулирования трудноразрешимых и неразрешимых конфликтов.

Примерные вопросы к зачету

1. Значение знания конфликтологии в России на современном этапе.
2. Влияние религиозной традиции на поведение в конфликте (на примере). Предупреждение развития данных конфликтов в организации
3. Влияние гендерных и возрастных особенностей на поведение в конфликте. Предупреждение этих разногласий.
4. Проявление влияния акцентуаций личности на конфликтное поведение.
5. Понятие конфликта бытовое и научное определение. Расширенное толкование научного варианта.
6. Понятие предмета и причины конфликта. Примеры предметов и причин.
7. Психологические регуляторы конфликтного поведения по Д. Майерсу.
8. Отличие регулирования конфликтных отношений в малочисленных и более широких сообществах.
9. Развитие конфликта и его проявление на различных стадиях по параметрам, описывающим эмоциональную, когнитивную и поведенческую сферы личности.
10. Механизмы развития конфликта. Рекомендации по предотвращению дальнейшего развития конфликта по каждому механизму.
11. Основные и прочие участники конфликта, их роли.
12. Определение ранга оппонента в конфликте. Для чего и как определяется ранг оппонента в конфликте?
13. Психологические составляющие конфликтных отношений.(интересы, потребности, установки, готовность). Пояснить на примере.
14. Практические проявления в недовольстве, враждебном и агрессивном поведении в конфликте.
15. Основные стадии динамики конфликта. Оценить вероятность управляемости конфликта на разных стадиях.
16. Особенности постконфликтного периода. Рекомендации по поведению в этот период.
17. Конструктивные последствия конфликта.
18. Деструктивные последствия конфликта.
19. Классификация конфликтов.
20. Метод определения предмета конфликта (метод картографии). Технология использования.
21. Трансактный анализ поведения в конфликте.
22. Мотивационный, когнитивный, организационный, деятельностный
23. подходы к исследованию конфликта.
24. Значение и приёмы определения субъективных представлений (информационных моделей) в конфликте. Тип конфликта, основанного на домыслах.Управление им.
25. Теория транзактного анализа Э. Берна для определения особенностей деструктивного взаимодействия.
26. Роль руководителя в конфликте.
27. Анализ стратегий и тактик конфликтного поведения. Методика Томаса.
28. Понятие управления конфликтом. Расширенное толкование.
29. Способы управления конфликтом. Условия применения.
30. Условия создания возможности управления в конфликте и их реализация.
31. Методы управления конфликтом (педагогические, психологические, административные). Стадии, на которых они находят применение.
32. Методы и приёмы предупреждения конфликта.

33. Практические ситуации в организации, требующие предупреждения конфликта
34. Особенности управления конфликтом с конфликтными личностями.
35. Особенности управления конфликтом с трудными личностями. Пояснить на примере.
36. Технология управления конфликтами с эгоистической личностью.
37. Меры по созданию благоприятного климата в коллективе. Оценка бесконфликтности коллектива.
38. Манипулятивные тактики .нейтрализующие их приёмы.
39. Особенности поведения авторитарной личности в конфликте.
40. Особенности поведения демонстративной конфликтной личности в конфликте.
41. Типичные нарушения, приводящие к организационно-управленческим конфликтам.
42. Межгрупповые конфликты. Основные психологические механизмы возникновения.
43. Факторы, влияющие на развитие внутриличностного конфликта.
44. Виды внутриличностных конфликтов.
45. Методы, предупреждающие развитие внутриличностного конфликта

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются опрос, реферат, тест, презентация.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 30 баллов
Реферат	до 20 баллов
Тест	до 15 баллов
Презентация	до 15 баллов
Зачет	до 20 баллов

Шкала оценивания теста

Освоение компетенций зависит от результата написания теста:
13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично);
10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо);
7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно);
0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Интервал оценивания

1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита *реферата*	0-4
Итого	20

Шкала оценивания презентации

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3
Итого	15

Шкала оценивания опроса

За семестр предусмотрено 3 опроса – 30 баллов.

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
1. Самостоятельно и аргументировано делает анализ, обобщает выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимает сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3
Итого	10

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами;	20

демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	15
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	5

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные студентом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 - 40	Не зачтено