

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.07.2023 09:55:07
Уникальный проприетарный идентификатор:
a5da3d9896e9d155380ebf9e7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Полное наименование: Московский психолого-социальный университет
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Кафедра консультативной психологи

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Конфликтология**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01
Психология

Наименование
Консультативная психология

Квалификация
магистр
Форма обучения
очная, очно-заочная

Москва
2023

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология (профиль Консультативная психология) по дисциплине Конфликтология

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры консультативной психологии

протокол № 6 от «26» января 2023г.

Заведующий кафедрой
консультативной психологии _____

Плигин А.А.

Исполнители:

доцент кафедры
консультативной психологии _____

Небродовская-Мазур Е.Ю.

Содержание

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины.....	4
Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.....	5
Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств.....	18

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины «Конфликтология»

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1-Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно- профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде</p> <p>УК-3.2-Планирует командную работу, осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия в совместной деятельности, организует обсуждение разных идей и мнений</p> <p>УК-3.3-Соблюдает нормы профессиональной этики, участвуя во взаимодействии, обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, семинарские занятия</p> <p><u>Самостоятельная работа</u></p>
ПК-2- способен формировать и реализовывать планы развивающей работы обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей, консультировать	ПК- 2.2 использует качественные и количественные методы при проведении психологического обследования обучающихся и психологического консультирования	<p>Знает: методы и технологии, позволяющие решать диагностические и развивающие задачи при реализации исследовательских и прикладных программ в сфере профессиональной деятельности</p> <p>Умеет: подбирать и разрабатывать диагностический инструментарий,</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, семинарские занятия</p> <p><u>Самостоятельная работа</u></p>

<p>обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе</p>		<p>адекватный целям исследования, в том числе с использованием современных образовательных технологий Владеет: технологиями сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики</p>	
	<p>ПК- 2.3 использует способы оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности, этические нормы при организации и проведения консультативной работы</p>	<p>Знает: понятие психологического консультирования; основные ориентиры работы в индивидуальном и групповом контексте; информацию о психологических принципах и приемах толерантного отношения к членам коллектива в контексте их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различиях; способы оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности Умеет: использовать диагностический результат в создании консультативных и развивающих программ. Владеет: навыками давать квалифицированные психолого-педагогические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять психологические документы</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, семинарские занятия <u>Самостоятельная работа</u></p>

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Вопросы для опроса:

1. Терминологический аппарат проблемы практической конфликтологии.
2. Методы конфликтологии.
3. Этапы развития конфликтологии.
4. Развитие теории о конфликтах, их роли в жизни общества.

5. Современная конфликтология как меганаука (теория конфликта в философии и естествознании, экономической теории, психологии, математических науках, место конфликтологии в теории управления).

6. Понятие конфликта, его сущности.

7. Структура и процесс развития конфликта.

8. История развития конфликтологии в Древнем Китае.

9. История развития конфликтологии в Древней Индии.

10. История развития конфликтологии в Древней Греции.

11. История развития конфликтологии в средние века.

12. Становление конфликтологии в XX в.

13. Отечественная школа конфликтологии*.

14. Виды конфликтов по отношению к отдельному субъекту: внутренние (внутриличностные конфликты); внешние (межличностные, между личностью и группой, межгрупповые). Мотивационные, когнитивные, ролевые конфликты (К. Левин).

15. Конфликт ролей; конфликт, вызванный фрустрацией, конфликт целей (Ф. Лютенс).

Тест по дисциплине

1. Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла:

1. в 30-е годы XX века
2. в конце XIX века
3. в конце 50-х годов XX века
4. в начале XX века

2. Становление конфликтологической практики произошло:

1. в начале 50-х годов XX века
2. в 30-е годы XX века
3. в конце XIX века
4. в 70-е годы XX века

3. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:

1. К. Маркса и Ф. Энгельса, О. Конта
2. В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт
3. Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа
4. П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда

4. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:

1. В. Линкольн
2. Ч. Освуд
3. Л. Томпсон
4. Р. Фишер

5. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали:

1. В. Линкольн и Л. Томпсон

* Для самостоятельного изучения.

2. Р. Фишер и У. Юри
3. М. Шериф и Д. Рапопорт
4. К. Томас и Р. Киллмен

6. Слово «конфликт» в переводе с латинского означает

1. нападение
2. столкновение
3. борьба
4. война

7. Характеристика длительного взаимодействия между двумя и более индивидами, при котором проявления свойственных данным индивидам устойчивых черт характера приводят к длительным и неразрешимым, без внешнего вмешательства, противоречиям:

1. психологическое противоречие
2. психологический механизм
3. психологическая несовместимость
4. психологическая черта

8. Проблемы, которые должны быть решены, или вопросы, по которым следует принять решение:

1. эмоциональные источники конфликта
2. псевдообъективные источники конфликта
3. объективные источники конфликта
4. необъективные источники конфликта

9. Эмоциональные источники, выдаваемые за объективные:

1. эмоциональные источники конфликта
2. псевдообъективные источники конфликта
3. объективные источники конфликта
4. необъективные источники конфликта

10. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

1. в 1989 г. в Германии
2. в 1992 г. в России
3. в 1972 г. в США
4. в 1986 г. в Австралии

11. Конфликтогены – это:

1. слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту
2. проявления конфликта
3. причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности
4. состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта

12. Вид конфликта, характеризующийся столкновением примерно равных по силе, но противоположно направленных интересов, мотивов, потребностей и т. п. у одного и того же человека:

1. конфликт между личностью и группой
2. межличностный конфликт
3. внутриличностный конфликт
4. межгрупповой конфликт

13. Конфликт, который проявляется как столкновение личностей с различными установками, взглядами, ценностями, чертами характера:

1. конфликт между личностью и группой
2. межгрупповой конфликт
3. межличностный конфликт
4. внутриличностный конфликт

14. Противоречие, при котором конкурирующими сторонами выступают социальные группировки, преследующие несовместимые цели и препятствующие друг другу на пути их осуществления:

1. конфликт между личностью и группой
2. межгрупповой конфликт
3. внутриличностный конфликт
4. межличностный конфликт

15. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания – это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:

1. прямое негативное отношение
2. нечестность и неискренность
3. менторские отношения
4. регрессивное поведение

16. В России центр по разрешению конфликтов был создан:

1. в Санкт-Петербурге в 1993 г.
2. в Москве в 1992 г.
3. в Сочи в 1995 г.
4. во Владивостоке в 1993 г.

17. Предметом конфликтологии являются:

1. конфликты
2. закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими
3. механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта
4. законы противоборства субъектов социального взаимодействия

18. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:

1. метод картографии
2. метод наблюдения
3. метод эксперимента
4. социологический метод

19. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) трансакции «Родителя»:

1. требует; осуждает; учит
2. требует; оценивает; проявляет беспомощность

3. руководит; рассуждает; анализирует
4. разговаривает на равных; проявляет чувства обиды; покровительствует

20. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в транзакции «Ребенка»:

1. требует; рассуждает; анализирует
2. проявляет чувство обиды; подчиняется; шалит
3. подчиняется; одобряет; уточняет ситуацию
4. оценивает; проявляет беспомощность, проявляет чувство страха

21. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в транзакции «Взрослого»:

1. работает с информацией; анализирует; разговаривает на равных
2. проявляет чувство вины; руководит; уточняет ситуацию
3. требует; покровительствует; руководит
4. работает с информацией; покровительствует; руководит

22. Понятие «транзактный анализ» означает:

1. сравнение показателей
2. выявление причин
3. анализ взаимодействий
4. выявление противоречий

23. Единица взаимодействия партнеров по общению, сопровождающаяся заданием их позиции:

1. информация
2. коммуникация
3. сублимация
4. транзакция

24. Теория транзактного анализа была разработана американским психотерапевтом:

1. Кеннетом Томасом
2. Альфредом Адлером
3. Эриком Берном
4. Зигмундом Фрейдом

25. Поведенческие характеристики транзакции, при которой человек проявляет чувства (обиды, страха, вины и т. п.), подчиняется, шалит, проявляет беспомощность:

1. Родитель
2. Ребенок
3. Взрослый
4. Незнакомец

26. Поведенческие характеристики транзакции, при которой человек требует, оценивает (осуждает и одобряет), учит, руководит, покровительствует и т. п.:

1. Взрослый
2. Родитель
3. Ребенок
4. Незнакомец

27. Поведенческие характеристика транзакции, при которой человек работает с информацией, рассуждает, анализирует, уточняет ситуацию, разговаривает на равных, апеллирует к разуму, логике и т. п.:

1. Взрослый
2. Родитель
3. Ребенок
4. Незнакомец

28. Модель поведения личности в конфликте, при которой человек стремится уладить конфликт, нацелен на поиск приемлемого решения, отличается выдержкой и самообладанием:

1. деструктивная модель
2. конформистская модель
3. доминирующая модель
4. конструктивная модель

29. Модель поведения личности в конфликте, при которой человек постоянно стремится к обострению конфликта, принижает партнера, негативно оценивает его личность:

1. деструктивная модель
2. конформистская модель
3. доминирующая модель
4. конструктивная модель

30. Автор теста, выявляющего стратегию поведения в конфликтной ситуации:

1. Эрик Берн
2. Альфред Адлер
3. Кеннет Томас
4. Зигмунд Фрейд

31. Потребность в автономности, самореализации, позитивном образе – Я, в утверждении собственных ценностей:

1. самопрезентация
2. самодостижение
3. самовоспитание
4. самоиндификация

32. Группа методов конфликтологии, включающая наблюдение, опрос, тестирование:

1. Методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах
2. Методы диагностики и анализа

конфликта

3. Методы управления конфликтами
4. Методы изучения и оценки личности

33. Группа методов конфликтологии, включающая социометрический метод:

1. Методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах
2. Методы диагностики и анализа конфликта
3. Методы управления конфликтами
4. Методы изучения и оценки личности

34. Группа методов конфликтологии, включающая анализ результатов деятельности, метод экспертного интервью:

1. Методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах
2. Методы диагностики и анализа конфликта
3. Методы управления конфликтами
4. Методы изучения и оценки личности

35. Группа методов конфликтологии, включающая структурные методы, метод картографии:

1. Методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах
2. Методы диагностики и анализа конфликта
3. Методы управления конфликтами
4. Методы изучения и оценки личности

36. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, при которой происходит изменение своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий, поступаясь иногда своими интересами:

1. Приспособление
2. Сотрудничество
3. Игнорирование, уклонение от конфликта

37. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, при которой происходит урегулирование разногласий через взаимные уступки:

1. Приспособление
2. Игнорирование, уклонение от конфликта
3. Компромисс
4. Соперничество, конкуренция

38. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, при которой происходит совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон, пусть длительная и состоящая из нескольких этапов, но идущая на пользу делу:

1. Приспособление
2. Компромисс

3. Сотрудничество
4. Игнорирование, уклонение от конфликта

39. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, при которой происходит открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции:

1. Приспособление
2. Соперничество, конкуренция
3. Компромисс
4. Сотрудничество

40. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, при которой происходит стремление выйти из конфликтной ситуации, не устраняя её причин:

1. Игнорирование, уклонение от конфликта
2. Соперничество, конкуренция
3. Компромисс
4. Сотрудничество

41. Тип конфликтной личности, которая характеризуется стремлением быть всегда в центре внимания, пользоваться успехом:

1. "Безвольные"
2. "Рационалисты"
3. "Сверхточные"
4. "Демонстративные"

42. Тип конфликтной личности, которая характеризуется негибкостью, честолюбием, завышенной самооценкой, нежеланием и неумением считаться с мнением окружающих:

1. "Безвольные"
2. "Рационалисты"
3. "Демонстративные"
4. "Ригидные"

43. Тип конфликтной личности, которая характеризуется добросовестностью, скупулесностью, завышенными требованиями:

1. "Сверхточные"
2. "Безвольные"
3. "Ригидные"
4. "Демонстративные"

44. Акцентуированный тип, который отличается повышенным настроением, оптимистичен, чрезвычайно контактен, конфликтен, часто выступает инициатором конфликтов:

1. Экзальтированный тип
2. Демонстративный тип
3. Гипертимный тип
4. Эмотивный тип

45. Акцентуированный тип, который отличается пессимистическим настроением, неконтактен, предпочитает одиночество, ведет замкнутый образ жизни, редко вступает в конфликты с окружающими:

1. Эмотивный тип
2. Демонстративный тип
3. Гипертимный тип
4. Дистимный тип

Промежуточная аттестация по дисциплине «Консультирование и коучинг: модели и подходы» проводится в форме экзамена.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1.	Тема 1. Теоретические основы конфликтологии	Вводная лекция - дает первое целостное представление об учебном предмете и ориентирует студента в системе работы по данному курсу. Лектор знакомит обучающихся назначением и задачами курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин и в системе подготовки специалиста. Дается краткий обзор курса, вехи развития науки и практики, достижения в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления исследований. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках курса, а также дается анализ учебно-методической литературы, рекомендуемой обучающимся, уточняются сроки и формы отчетности.
2.	Тема 2. Классификация конфликтов	Лекция-визуализация - визуальная форма подачи лекционного материала средствами ТСО или аудио-видеотехники (видео-лекция). Чтение такой лекции сводится к развернутому или краткому комментированию просматриваемых визуальных материалов.
3.	Тема 5. Предупреждение конфликтов	Мастер-класс - метод обучения, раскрывающий творческий потенциал обучающихся, постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций
4.	Тема 6. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов	Разбор психологических ситуаций. Под разбором психологических ситуаций понимается техника обучения, использующая описание психологических ситуаций, при которой обучающиеся

		должны проанализировать проблему, разобраться в ее сути, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.
5.	Тема 7. Организационные изменения и оптимальные управленческие решения как условие предупреждения и разрешения конфликтов	Проблемная лекция - изложение нового материала через проблемные вопросы, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.
6.	Тема 8. Социально-психологические технологии управления конфликтами	Лекция-визуализация - визуальная форма подачи лекционного материала средствами ТСО или аудио-видеотехники (видео-лекция). Чтение такой лекции сводится к развернутому или краткому комментированию просматриваемых визуальных материалов.
7.	Практическое занятие Тема 11. Практическая конфликтология в управленческом консультировании	Мастер-класс - метод обучения, раскрывающий творческий потенциал обучающихся, постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций
8.	Тема 12. Инновации и традиции в подготовке конфликтологов	Разбор психологических ситуаций по профилактике расстройств личности. Под разбором психологических ситуаций понимается техника обучения, использующая описание психологических ситуаций, при которой обучающиеся должны проанализировать проблему, разобраться в ее сути, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Решить кейс:

Задача 1 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. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задача 2 В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Задача 3 Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока

обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт..

4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

Задача 1 Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2 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. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3 Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; 2. Отражение закономерностей развития процессов и явлений,	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в ответах нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	раскрытие причинно-следственных связей; 3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров; 6. Интеграция знаний из	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
Удовлетворительно	междисциплинарных областей; 7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной	Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе

	деятельностью).	объяснения; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

Оценивание подготовки доклада, сообщения с презентацией

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	<p>1. Раскрытие темы;</p> <p>2. Глубина проработки проблемы;</p> <p>3. Представление информации;</p> <p>4. Информативность и оформление презентации;</p> <p>5. Ответы на вопросы.</p>	<p>Тема раскрыта полностью.</p> <p>Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы.</p> <p>Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему.</p> <p>Проводит глубокий и детальный анализ темы с опорой на авторитетные, достоверные источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими глубокое понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения.</p> <p>Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана.</p> <p>Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и четко.</p> <p>Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации.</p> <p>Широко использованы информационные технологии (PowerPoint).</p> <p>Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.</p>
Хорошо		<p>Тема в целом раскрыта.</p> <p>Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы.</p> <p>Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему.</p> <p>Проводит анализ темы с опорой на источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения.</p> <p>Представляемая информация в целом систематизирована, последовательна и логически связана.</p> <p>Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена</p>

		<p>чётко.</p> <p>Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации.</p> <p>Широко использованы информационные технологии (PowerPoint).</p> <p>Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.</p>
Удовлетворительно		<p>Тема не полностью раскрыта. Отсутствуют выводы. Не понимает значимость раскрываемой темы, не может ее обосновать. Анализ темы поверхностный, отсутствуют примеры, опора на один источник.</p> <p>Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Информация, изложенная в презентации, не соответствует обозначенной теме. В тексте и презентации присутствуют серьёзные ошибки, информация недостаточно структурирована. Нет ответов на вопросы.</p>
Неудовлетворительно		Задание не выполнено.

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых задания;	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения задания;	Выполнено 70 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 50 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно	4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)
	5. и т.д.	

Оценивание экзамена

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Экзамен УК-3.1; УК-3.3; ПК-2.2; ПК-2.3	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.
1.	Тестирование (на экзамене)	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество	«отлично» - процент правильных ответов 90-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 78-88%;

		правильных ответов	«удовлетворительно» - процент правильных ответов 65-77%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 65%.
--	--	--------------------	---

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся.

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «**Коучинг**» проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «**Коучинг**» проводится в форме опроса по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося согласно графика проведения текущего контроля проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание освоения компетенций обучающимся носит комплексный характер и учитывает его достижения по освоению дисциплин учебного плана.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения	Критерии оценки	Оценка		Время, выделяемое на ответ
			min	max	
Доклад, сообщение с презентацией	Доклад, сообщение – устное публичное выступление по определенному учебно-познавательному или научному вопросу (сообщение новой информации, представление полученных результатов исследований). Темы докладов, сообщений выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Доклад, сообщение могут сопровождаться презентацией, предоставление тезисов выступления. Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.	Раскрытие темы; Понимание и обоснование значимости раскрываемой темы; Глубина проработки проблемы; Представление информации; Информативность и оформление презентации; Ответы на вопросы	2	5	10-15 мин.
Опрос	Вопросно-ответный способ проверки знаний студентов, при котором изучаемый материал расчленяется на отдельные смысловые единицы, и по каждой из них задаются вопросы. Позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки	Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей; Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; Аргументация авторской позиции; Наглядность и иллюстративность примеров; Интеграция знаний из междисциплинарных областей;	2	5	3-5 мин.

		Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).			
Тест	Система тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня основных знаний и умений обучающегося по теме. Обязательным элементом фонда оценочных средств является итоговый тест по дисциплине (экспресс-форма проверки), который должен быть загружен в систему дистанционного обучения (СДО)	Полнота выполнения тестовых задания; Своевременность выполнения задания; Правильность ответов на вопросы; Самостоятельность тестирования.	2	5	40 мин.

На тестирование отводится 40 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос даётся 5 баллов.

Перевод баллов в оценку:

4-балльная шкала	Бинарная шкала	Критерии
Отлично	Зачтено	Выполнено 85-100 %
Хорошо		Выполнено 70-84 %
Удовлетворительно		Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно	Не зачтено	Выполнено 0-49 %

Промежуточная аттестация обучающихся.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Конфликтология» проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, основную и дополнительную литературу. Основное в подготовке к сдаче зачёта - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к экзамену обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается экзамен. Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Оценка знаний обучающегося на экзамене определяется его учебными

достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	экзамен УК-3.1; УК-3.3; ПК-2.2; ПК-2.3	<p>экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий, включающего в себя:</p> <p>Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними;</p> <p>Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности;</p> <p>Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины;</p> <p>Задание № 4 – активное участие в опросе (индивидуальном или фронтальном), демонстрация полной самостоятельности суждений по отдельным проблемам, аргументация авторской позиции в полной мере, раскрытие связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>Задание № 5 – подготовка доклада (презентации) по предложенным темам.</p> <p>Задание № 6 – выполнение теста.</p>	<p>Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 1-2 баллов Задание 2: 1-2 баллов Задание 3: 1-2 баллов Задание 4: 1-2 баллов Задание 5: 3-4 баллов Задание 6: 1-5 баллов</p> <p>«Зачтено»</p> <p>От 9 до 17 баллов</p> <p>«Незачтено»</p> <p>До 8 баллов</p>

Составитель: Небродовская-Мазур Е.Ю., доцент кафедры консультативной психологии.