

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Семенов Юрий Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 20.05.2026 15:14:54  
Уникальный программный ключ:  
7ee61f7810e60557bee49df655173820157a6d87

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

**Кафедра клинической психологии и педагогики**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Проректор по образовательной деятельности  
к.м.н., доцент А.А. Ушаков

«20» июня 2025 г.

**Фонд оценочных средств по дисциплине**

**Б1.В.06 Медиация и урегулирование профессиональных конфликтов**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Направленность (профиль) - Клиническая психология. Экспертно-диагностическая и реабилитационная деятельность психолога в профессиональной сфере

Квалификация (степень) выпускника: магистр

г. Екатеринбург  
2025

Фонд оценочных средств дисциплины «Медиация и урегулирование профессиональных конфликтов» составлена в соответствии с ФГОС ВО высшего образования по программе магистратуры 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 841 от 29 июля 2020 г. и с учетом требований профессиональных стандартов:

- Профессиональный стандарт 01.002 «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н.

Разработчик фонда оценочных средств:

Вершинина Т.С., канд.филол.наук, доцент, доцент кафедры клинической психологии и педагогики ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России

Фонд оценочных средств рецензирован: Керимов А.А., д-р. полит. наук, доцент, профессор кафедры политических наук ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина»

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры клинической психологии и педагогики «06» мая 2025 г., протокол № 9

Обсужден и одобрен методическим советом отдела аспирантуры и магистратуры «04» июня 2025 г., протокол № 5.

## 1. Кодификатор

Дидактическая единица	Контролируемые ЗУН, направленные на формирование универсальных компетенций		
	<b>Знать</b> (формулировка знания и указание УК)	<b>Уметь</b> (формулировка умения и указание УК)	<b>Владеть</b> (формулировка навыка и указание УК)
ДЕ 1. Ключевые понятия конфликта. Причины конфликтов (УК-4, ПК-2)	- знать понятия, типы и виды переговоров - знать стадии переговорного процесса и методы преодоления переговорного тупика	- распознавать позиции и интересы конфликтующих сторон в переговорных процессах	приемами контраргументации в переговорных процессах для установления поддержки контакта и разворачивания эффективной коммуникации
ДЕ2. Факторы конфликтов. Стадии конфликта (УК-4, ПК-2)	- знать принципы интегративных переговоров и владеют техниками выработки интегративного соглашения	- применять приемы контраргументации в переговорных процессах для установления поддержки контакта и разворачивания эффективной коммуникации	- навыками эмпатийного слушания и техник вербализации чувств собеседника
ДЕ 3. Культурный субстрат конфликта (УК4, ПК-2)	- знать структуру коммуникации; вербальные и невербальные средства общения	- применять основные правила и принципы эффективной коммуникации	- навыками постановки вопросов и техниками прояснения
ДЕ 4. Понятие и структура коммуникации медиатора (УК-4, ПК-2)	- закономерности передачи и приема информации	- понимать роль медиации как альтернативного метода разрешения споров	- результативными приемами по преодолению коммуникационных барьеров
ДЕ 5. Введение в медиацию (УК4, ПК-2)	- знать профиль коммуникативной компетентности	- понимать различия каждого из видов медиации: системная, восстановительная и этническая медиация	- навыками проведения процедуры медиации с учетом различных моделей поведения участников конфликта

ДЕ 6. Освоение процедуры медиации	- знать цели и задачи медиатора на каждой ступени медиации - знать принципы и этапы работы медиатора в зоне конфликта	- понимать принципы медиации - демонстрировать компетенции медиатора во время профессиональной пробы по осуществле-	- основными медиативными технологиями управления эмоциональным состоянием: «я – сообщение», «активное слушание»,
		нию одной из фаз медиации	«отражение эмоций», типы и виды вопросов, техники их задавания
ДЕ 7. Переговоры в деятельности медиатора	- знать суть медиативного подхода - знать о результате процедуры медиации и критерии успешности	- понимать стратегии урегулирования конфликта, ориентированные на обоюдовыгодное решение спора	- навыками применения основные медиативные технологии управления эмоциональным состоянием: «я – сообщение», «активное слушание», «отражение эмоций», типы и виды вопросов, техники их задавания

## 2. Вопросы к зачёту с оценкой

№	Вопрос	Компетенции
<b>ДЕ 1. Ключевые понятия конфликта. Причины конфликтов</b>		
1.	Конфликтология в системе наук об обществе	УК-4, ПК-2
2.	Определение конфликта. Компоненты конфликта	УК-4, ПК-2
3.	Типология конфликтов: разрешимые и неразрешимые конфликты. Деструктивные и конструктивные конфликты	УК-4, ПК-2
4.	Типология и уровни конфликта	УК-4, ПК-2
5.	Причины неразрешимых конфликтов. Конфликт идентичностей. Конфликты идей	УК-4, ПК-2

6.	Конфликты справедливости. Конфликты прав. Конфликты неудовлетворенных потребностей.	УК-4, ПК-2
7.	Конфликты ресурсов. Типология конфликтных личностей	УК-4, ПК-2
8.	Типология участников конфликта по вкладу в его развитие	УК-4, ПК-2
<b>ДЕ 2. Факторы конфликтов. Стадии конфликта</b>		
9.	Внутриличностные конфликты	УК-4, ПК-2
10.	Межличностные конфликты	УК-4, ПК-2
11.	Групповые конфликты	УК-4, ПК-2
12.	Политические конфликты	УК-4, ПК-2
13.	Межэтнические конфликты. Межкультурные конфликты	УК-4, ПК-2
14.	Экономические конфликты	УК-4, ПК-2
15.	Понятие, уровни, механизмы возникновения социальной напряженности. Фоновые причины социальной напряженности.	УК-4, ПК-2
16.	Субъективные предпосылки конфликта. Структура социального конфликта.	УК-4, ПК-2
17.	Конфликтная ситуация как основа конфликта. Элементы конфликтной ситуации.	УК-4, ПК-2
18.	Внутренние факторы. Внешние факторы. Относительные факторы	УК-4, ПК-2
19.	Отсутствие конфликта. Латентная стадия. Начальная стадия. Эскалация. Тупик. Дезэскалация	УК-4, ПК-2
20.	Методы разрешения конфликтов. Тактики разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2

	Урегулирование. Постконфликтная стадия	
21.	Функции СМИ. Влияние на политические институты. Связь СМИ и политических партий	УК-4, ПК-2
22.	Организационный механизм управления конфликтами. Функции управления социальными конфликтами	УК-4, ПК-2
23.	Лидер. Странники жесткой линии. Умеренные. Трейдеры. Экстремисты	УК-4, ПК-2
24.	Выгодоприобретатели. Внешние сторонники. Заинтересованные лица/группы	УК-4, ПК-2
25.	Третья сторона конфликта. Формальные и неформальные посредники.	УК-4, ПК-2
26.	Эффект обратной реакции. Санкции.	УК-4, ПК-2
<b>ДЕ 3. Культурный субстрат конфликта. Трансформация и урегулирование конфликта</b>		
27.	Понятие культуры. «Культурная грамотность». Межкультурная коммуникация. Типы смыслообразования в разных культурах.	УК-4, ПК-2
28.	Отношения между сторонами конфликта. Позитивное и негативное взаимодействие	УК-4, ПК-2
29.	Отношения между сторонами конфликта. Период охлаждения. Жест примирения	УК-4, ПК-2
30.	Меры по установлению доверия. Понятие «мира». Достижение мира.	УК-4, ПК-2

31.	Способы урегулирования конфликта. Трансформационный подход к конфликту. Три перспективы конфликта. Платформа трансформации.	УК-4, ПК-2
32.	Мир как процесс и структура. Интервенции. Поддержание мира. Миротворчество. Переговоры.	УК-4, ПК-2
33.	Переговоры как одна из форм сотрудничества при разрешении конфликтов. Основные методы ведения переговоров.	УК-4, ПК-2
34.	Динамика переговорного процесса. Основные правила ведения дискуссии	УК-4, ПК-2
<b>ДЕ 4. Понятие и структура коммуникации медиатора</b>		
35.	Вербальные и невербальные средства общения. Закономерности передачи и приема информации	УК-4, ПК-2
36.	Профиль коммуникативной компетентности	УК-4, ПК-2
37.	Поведенческие характеристики по Э. Берну (транзактный анализ).	УК-4, ПК-2
38.	Принципы эффективной коммуникации	УК-4, ПК-2
39.	Активное слушание: понятия и виды. Техника обратной связи при рефлексивном слушании. Эмпатийное слушание	УК-4, ПК-2
40.	Приемы контраргументации	УК-4, ПК-2
41.	Техника вербализации чувств собеседника. Правила постановки вопросов. Техника прояснения.	УК-4, ПК-2
42.	Установление и поддержка контакта	УК-4, ПК-2
<b>ДЕ 5. Введение в медиацию</b>		
43.	Медиация как альтернативный метод разрешения споров	
44.	Виды медиации: системная, восстановительная и этническая медиация	УК-4, ПК-2
45.	Медиация как междисциплинарная область знания, принципы медиации	УК-4, ПК-2
46.	Цели и задачи медиатора на каждой ступени медиации. Фазы процедуры медиации: премедиации, медиативной беседы, постмедиации	УК-4, ПК-2
<b>ДЕ 6. Освоение процедуры медиации</b>		
47.	Конфликт как основание проведение процедуры медиации и особенности коммуникации в конфликте	УК-4, ПК-2
48.	Типология конфликтов и классификация алгоритмов их разрешения в медиации	УК-4, ПК-2
49.	Работа медиатора в зоне конфликта	УК-4, ПК-2
50.	Принципы процедуры медиации	УК-4, ПК-2
51.	Стратегия урегулирования конфликта, ориентированная на обоюдновыгодное решение спора	УК-4, ПК-2
52.	Суть медиативного подхода и подготовка к процедуре медиации	УК-4, ПК-2
53.	Мобилизация личной ответственности как ключевой момент медиации	УК-4, ПК-2
54.	Результат процедуры медиации и критерии успешности	УК-4, ПК-2
<b>ДЕ 7. Переговоры в деятельности медиатора</b>		
55.	Понятия, типы и виды переговоров	УК-4, ПК-2
56.	Позиции и интересы в переговорных процессах	УК-4, ПК-2
57.	Стадии переговорного процесса	УК-4, ПК-2

58.	Методы преодоления переговорного тупика	УК-4, ПК-2
59.	Навыки противодействия приемам психологического воздействия в жестких переговорах	УК-4, ПК-2
60.	Принципы интегративных переговоров	УК-4, ПК-2
61.	Техника выработки интегративного соглашения	УК-4, ПК-2

### 3. Тестовые задания

Тестовые задания по дисциплине разработаны по каждой дидактической единице (ДЕ). Задания позволяют оценить знания конкретной темы дисциплины. В тестовом задании предлагается выбрать один или несколько правильных ответов.

#### Примеры тестовых заданий по ДЕ 1. Факторы конфликтов

##### Тема: Факторы и виды конфликтов

- Наряду с биполярностью, являющейся носителем противоречия, в качестве обязательного атрибута конфликта выступает активность, направленная на преодоление противоречия + Истина  
- Ложь
- Выберите варианты правильного ответа.  
Авторы единственного отечественного междисциплинарного обзора по проблемам конфликта предлагают различать три основных типа конфликтов  
  
+ А. внутриличностные конфликты  
+ Б. социальные конфликты  
+ В. зооконфликты  
- Г. международные конфликты
- Зачастую социальные кризисы возникают вследствие отсутствия взаимопонимания между людьми + Истина  
- Ложь
- Понятие “конфликт” семантически обозначает в большей степени  
- А. противоречие  
- Б. столкновение  
+ В. соперничество  
+ Г. борьбу  
+ Д. различие  
+ Е. расхождение
- \_\_\_\_\_ влияет на то, как мы воспринимаем конфликт, в какие рамки мы его ставим и как мы пытаемся его разрешить. (Культура)
- Поведение, стимулирующее развитие конфликта:  
  
+ А. - прерывание речи партнера  
- Б. - позитивная оценка личности партнера;  
+ В. - нарочитое молчание

- Г. - сглаживание разницы между собой и партнером
- + Д. - использование интимного знания о партнере
- +Е. - уклонение от конфликта

#### 4. Ситуационные задачи

Ситуационная задача – это методический приём, включающий совокупность условий, направленных на решение практически значимой ситуации с целью формирования общих и профессиональных компетенций, соответствующих основным видам профессиональной деятельности. Для создания ситуационных задач базовыми источниками являются клинические ситуации, статистические материалы, научные публикации, ресурсы интернета, оперативная информация из СМИ, художественная и публицистическая литература.

При всём многообразии видов ситуационных задач, все они имеют типовую структуру.

Как правило, задача включает в себя:

1. ситуацию – случай, проблема, история из реальной жизни;
2. лично-значимый познавательный вопрос;
3. информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график, статистические данные);
4. вопросы или задания для работы с задачей.

Источником содержания ситуационных задач, их сюжета, проблемы и фактологической базы являются ситуации, возникающие в процессе будущей профессиональной деятельности студентов.

По сути дела, ситуационная задача создаёт практическую модель профессиональной деятельности. При этом учебное назначение такой ситуационной задачи может сводиться к закреплению знаний, умений и навыков поведения (принятия решений) учащихся в данной ситуации. Главный их смысл сводится к обретению способности к оптимальной деятельности. Каждая ситуационная задача должна нести обучающую функцию.

Задания позволяют оценить сформированность компетенций посредством их знаний, умений и навыков по конкретной теме. Студентам предлагается решить задачи.

#### Примеры ситуационных задач по дидактической единице 1

##### Ситуационная задача 1. УК-4, ПК-2

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы плохо знаете сотрудников фирмы, а сотрудники знают о вас, но не узнают в лицо. Вы идёте на совещание к генеральному директору. Проходя мимо курительной комнаты, замечаете двух оживленно беседующих сотрудников. Когда Вы возвращаетесь с совещания, длившегося в течение часа, Вы пять видите тех же сотрудников за беседой

**Вопрос:** Как Вы поступите в данной ситуации?

Как следует повести себя в этой ситуации

## Ситуационная задача 2 УК-4, ПК-2

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу большого количества ошибок в работе. Другая воспринимает эти претензии как оскорбление. Между ними возник конфликт.

**Вопрос:** Что послужило причиной конфликта? Кто субъект и участник конфликта? Как можно ликвидировать этот конфликт?

### Примеры ситуационных задач по дидактической единице 2

#### Ситуационная задача 1. (УК-4, ПК-2)

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его служебной деятельностью.

**Вопрос:** Что послужило причиной конфликта? Кто субъект и участник конфликта? Как можно ликвидировать этот конфликт?

#### Ситуационная задача 2 УК-4, ПК-2

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

**Вопрос.** Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Взвесить, ценен ли принятый сотрудник, если ценен, поговорить с заместителем, что его не устраивает в его подчиненном. Постараться урегулировать отношения заместителя с новым работником, сказать лучше присмотреться к нему еще некоторое время. Послать работника на курсы повышения специализации, если нужно. Если работник не очень ценен позвать его себе, указать на недостатки и не профессиональность, указанные в записке заместителя. Дать срок влиться в коллектив и исправить свои ошибки. Если не справится – уволить.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

**Вопрос.** Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Взвесить, ценен ли принятый сотрудник, если ценен, поговорить с заместителем, что его не устраивает в его подчиненном. Постараться урегулировать отношения заместителя с новым работником, сказать лучше присмотреться к нему еще некоторое время. Послать работника на курсы повышения специализации, если нужно. Если работник не очень ценен позвать его себе, указать на недостатки и не профессиональность, указанные в записке заместителя. Дать срок влиться в коллектив и исправить свои ошибки. Если не справится – уволить.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

**Вопрос.** Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Взвесить, ценен ли принятый сотрудник, если ценен, поговорить с заместителем, что его не устраивает в его подчиненном. Постараться урегулировать отношения заместителя с новым работником, сказать получше присмотреться к нему еще некоторое время. Послать работника на курсы повышения специализации, если нужно. Если работник не очень ценен позвать его себе, указать на недостатки и не профессиональность, указанные в записке заместителя. Дать срок влиться в коллектив и исправить свои ошибки. Если не справится – уволить.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... **Вопрос:** Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

### Примеры ситуационных задач по дидактической единице 3

#### Ситуационная задача 1<sup>1</sup> (УК-4, ПК-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.

#### Ситуационная задача 2 (УК-4, ПК-2)

При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу». **Вопрос:** Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

#### Ситуационная задача 3 (УК-4, ПК-2)

Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

**Вопрос:** Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

### Примеры ситуационных задач по дидактической единице 4

#### Ситуационная задача 1<sup>2</sup> (УК-4, ПК-2)

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда, и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд. **Вопрос:** Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

#### Ситуационная задача 2 (УК-4, ПК-2)

<sup>1</sup> [https://bookap.info/okolopsy/emelyanov\\_praktikum\\_po\\_konfliktologii/gl12.shtm](https://bookap.info/okolopsy/emelyanov_praktikum_po_konfliktologii/gl12.shtm)

<sup>2</sup> [http://www.xliby.ru/psihologija/praktikum\\_po\\_konfliktologii/p2.php#metkadoc20](http://www.xliby.ru/psihologija/praktikum_po_konfliktologii/p2.php#metkadoc20)

Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».

---

**Вопрос:** Проведите транзактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

### **Ситуационная задача 3** УК-4, ПК-2

Придумать ситуационную задачу – межгрупповой конфликт

**Вопрос:** Сформулировать вопрос к задаче 3

### **Ситуационная задача 4** (УК-4, ПК-2)

В целях урегулирования предложенной ситуации осуществите разрешение конфликта с помощью переговоров

**Вопрос:** Разработайте модель переговоров и проведите переговоры, соблюдая все принципы, этапы и нормы проведения переговоров

## **5. Устные ответы на занятии**

### **Примеры вопросов, дидактическая единица 1**

1. Конфликтология в системе наук об обществе
2. Определение конфликта. Компоненты конфликта
3. Типология конфликтов: разрешимые и неразрешимые конфликты. Деструктивные и конструктивные конфликты
4. Типология и уровни конфликта
5. Причины неразрешимых конфликтов. Конфликт идентичностей. Конфликты идей
6. Конфликты справедливости. Конфликты прав. Конфликты неудовлетворенных потребностей.

## **6. Внеаудиторная самостоятельная работа.**

Тематические презентации относятся к индивидуальным заданиям, которые рассматриваются как вид самостоятельной работы.

К выполнению тематических презентаций предъявляются следующие требования:

- индивидуальное задание должно быть выполнено самостоятельно как собственное рассуждение автора на основе информации, полученной из различных источников;
- содержание индивидуального задания должно быть изложено от имени автора;
- в презентации должны быть приведены данные об исследованиях в данной области с указанием авторов исследований, года публикации материалов, на которые даются ссылки;

- цель и задачи должны быть четкими и отображать суть исследуемой проблемы;
- содержимое индивидуального задания должно соответствовать теме задания и отображать состояния проблемы, степень раскрытия сути проблемы в работе должна быть приемлемой;
- при разработке индивидуального задания должны быть использованы несколько различных источников;
- работа должна содержать обобщенные выводы и рекомендации.

Выбор темы: тема обычно выбирается из общего списка самостоятельно и согласовывается с преподавателем. При работе рекомендуется использовать не менее 4-5 источников.

Процесс работы лучше разбить на следующие этапы:

1. Определить и выделить проблему.
2. На основе первоисточников самостоятельно изучить проблему.
3. Провести обзор выбранной литературы.
4. Логично изложить материал.

*Структура презентации:*

- 1-й слайд – титульный лист – тема, автор, логотип;
- 2-й слайд – содержание презентации;
- 3-й слайд – цель и задачи презентации;
- 4-й слайд – список литературы по теме
- 5-й и последующие слайды – тест по теме презентации;
- предзавершающий слайд – общий вывод; завершающий слайд – список используемых источников

Должны быть соблюдены основные правила цитирования и авторские права!!! (обязательно указание первоисточников материалов: откуда взяты иллюстрации, звуки, тексты, ссылки; кроме интернет-ссылок указываются и печатные издания) *Виды слайдов*

Для обеспечения наглядности следует использовать разные способы размещения информации и разные виды слайдов: с текстом с иллюстрациями; с таблицами; с диаграммами; с анимацией (если уместно).

*Шрифт*

**Текст должен быть хорошо виден**

- Размер шрифта должен быть максимально крупным на слайде! Самый «мелкий» для презентации – шрифт 24 пт (для текста) и 40 пт (для заголовков).

Лучше использовать шрифты без засечек, такие как **Arial, Verdana, Tahoma, Comic Sans MS** - Интервал между строк – полуторный.

*Стиль шрифта для всей презентации – ЕДИНЫЙ.*

*Расположение информации на странице*

Проще считывать информацию, расположенную горизонтально (не вертикально).

Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Форматировать текст следует по ширине страницы.

Уровень запоминания информации зависит от её расположения на экране.

#### *Содержание информации*

При подготовке текста презентации в обязательном порядке необходимо соблюдать правила русской орфографии, пунктуации, стилистики и общепринятые правила оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.); сокращения (ГОСТ).

Форма представления информации должна соответствовать уровню знаний аудитории, для которых демонстрируется презентация.

*В презентациях точка в заголовках не ставится Объем информации*

*Недопустимо заполнять один слайд слишком большим объемом информации*

Ключевые пункты отображаются по одному (максимум 3) на каждом отдельном слайде.

Размещать много мелкого текста на слайде недопустимо!

#### *Способы выделения информации*

Следует **наглядно** размещать информацию: применять рамки, границы, заливку, разные цвета шрифтов, штриховку, стрелки.

Для привлечения особого внимания к фрагментам текста можно использовать рисунки, диаграммы, схемы, таблицы, выделять опорные слова.

*Нельзя перегружать слайды, размещать сплошной текст.*

#### *Использование списков*

Списки из большого числа пунктов не приветствуются. Лучше использовать списки по 3-7 пунктов.

Большие списки и таблицы разбивать на 2 слайда.

*Важно* грамотное сочетание цвета в презентации!

На одном слайде рекомендуется использовать *не более трех цветов*: один для фона, один для заголовков, один для текста.

Текст должен быть хорошо виден на любом экране! Поэтому для фона и текста рекомендуется использовать контрастные цвета.

Для фона лучше выбирать более холодные темные тона (предпочтительнее) со светлым шрифтом или светлый фон и темные надписи.

Следует учитывать, что презентация отображается по-разному на экране монитора и через проектор (цветовая гамма через проектор искажается, будет выглядеть темнее и менее контрастно)

#### *Размещение изображений и фотографий*

В презентации можно размещать только оптимизированные (уменьшенные) изображения.

Иллюстрации располагаются на слайдах так, чтобы слева, справа, сверху, снизу от края слайда оставались неширокие свободные поля.

Перед демонстрацией **ОБЯЗАТЕЛЬНО** проверять, насколько четко просматриваются изображения.

Плохой считается презентация, которая:

- медленно загружается и имеет большой размер,
- фотографии и картинки растянуты и имеют нечеткие изображения, - картинки отвлекают внимание от содержания.

#### *Анимационные эффекты*

Анимация не должна быть навязчивой!

Не допускается использование *побуквенной* анимации и вращения, а также использование более 3 анимационных эффектов на одном слайде.

Не рекомендуется применять эффекты анимации к заголовкам, особенно такие, как «Вращение», «Спираль» и т.п.

При использовании анимации следует помнить *недопустимости* пересечения вновь появляющегося объекта с элементами уже присутствующих объектов на экране.

В информационных слайдах анимация объектов допускается только в случае, если это необходимо для отражения изменений и если очередность появления анимированных объектов соответствует структуре презентации и теме выступления.

*Исключения составляют специально созданные, динамические презентации.*

*Звук*

Не допускается сопровождение появления текста звуковыми эффектами из стандартного набора звуков PowerPoint.

Музыка должна быть ненавязчивая, её выбор оправдан!

Звуковое сопровождение слайдов рекомендуется только в случае необходимости. Этого же правила рекомендуется придерживаться при использовании анимационных эффектов.

### ***Примерные темы презентаций***

1. Дефиниция понятия «конфликт».
2. Дефиниция понятия «спор» в отличие от понятия «конфликт»: концепт-анализ.
3. Понятие «неразрешимого конфликта».
4. Компромисс с позиции теории игр.
5. Международные конфликты с позиций теорий международных отношений.
6. Толерантность как концепт теории конфликта.
7. «Сохранить лицо» как фактор переговоров.
8. Стейкхолдеры международных конфликтов.
9. Культурный субстрат межэтнических конфликтов.
10. Конфликт как черта и механизм модерности.
11. Теория интегральной власти К.Боулдеринга: за и против

## **7. Технологии оценивания**

Промежуточная аттестация проводится в формате тестирования.

## **8. Критерии оценки Критерии оценивания тестовых заданий.**

Результат оценивается как «зачтено» или «не зачтено», знания по дисциплине засчитываются, если есть положительный ответ на 60% и более тестовых заданий по данной дисциплине.

1. Положительный ответ на менее чем 60% тестовых заданий свидетельствует о не сформированности компетенций по дисциплине.

2. Положительный ответ на 60– 69% тестовых заданий свидетельствует о низком уровне сформированности компетенций по дисциплине.

3. Положительный ответ на 70– 84% тестовых заданий свидетельствует о среднем уровне сформированности компетенций по дисциплине.

4. Положительный ответ на 85–100% тестовых заданий свидетельствует о высоком уровне сформированности компетенций по дисциплине.

61-69% правильных ответов – удовлетворительно.

70-84% правильных ответов – хорошо. 85%

и выше – отлично.

### **Критерии оценивания ситуационных задач.**

Ситуационные задачи применяются для текущего контроля знаний обучающихся. Оценка за решение задачи ставится в баллах (от 5 до 10 баллов) в соответствии со следующими критериями.

5 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (привлекаются дополнительные теоретические источники); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Предлагаются варианты решения задачи

4 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в основном из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Варианты решения задачи не предлагаются или предлагаются по одному алгоритму.

3 баллов - ответ на вопросы задачи дан в основном правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно подробное, недостаточно логичное, с некоторыми ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

### **Критерии оценивания устного ответа.**

Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

5 баллов ставится, если:

1) обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла – обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла – обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

**Критерии оценивания тематической презентации как индивидуального задания для самостоятельной работы.**

3 балла	4 балла	5 баллов
<p>Содержание реферата/презентации отражено не полностью, докладчик ориентируется в материале с затруднениями, ответы на вопросы обучающихся и преподавателя не полные.</p>	<p>Содержание реферата/презентации отражено не полностью. Материал сообщения зачитывается с использованием доп. источников или с использованием тезисов, работа с аудиторией (вопрос-ответ) – активна, ответы на вопросы преподавателя не полные, в материале темы ориентируется с небольшими затруднениями.</p>	<p>Содержание реферата/презентации отражено полностью. Материал сообщения зачитывается без использования дополнительных источников или редкое использование тезисов, работа с аудиторией (вопрос-ответ) – активна, ответы на вопросы преподавателя полные, в материале темы ориентируется хорошо, быстро.</p>