

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

## Практические занятия

**Тема:** Конфликтология как наука. Общая характеристика конфликта

**Цель:** Ознакомить студентов с основными понятиями науки конфликтологии, закрепить знания, полученные на лекции по общей характеристике конфликта.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Предмет конфликтологии.
2. Задачи и методы конфликтологии.
3. Конфликтология в системе наук.
4. Понятие конфликта.
5. Причины возникновения конфликтов.
7. Психологическая характеристика функций конфликта.

**Тема:** «Источники, виды, границы и функции конфликтов»

**Цель:** Ознакомить обучающихся с видами, границами и функциями конфликтов

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Что входит в понятие «источник» конфликта?
2. Назовите универсальные функции социального конфликта.
3. Что лежит в основе деления функций конфликта на позитивные и негативные?
4. Назовите негативные функции социальных конфликтов и подкрепите ответ примерами.
5. Позитивные функции конфликта, характерные для открытых социальных структур.
6. Что значит понятие «Граница конфликта»?
7. Какие границы конфликта Вы знаете?
8. Какое практическое значение имеет определение границ конфликта?

**Тема:** «Структурные и динамические характеристики конфликта»

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными понятиями конфликт, его структурными и динамическими характеристиками

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Понятие конфликта. Субъект и объект конфликта.
2. Виды участников конфликта
3. Оценка конфликтной ситуации.
4. Понятия конфликтной ситуации, конфликтогена и инцидента.
5. Формулы конфликта. Эскалация конфликтогенов.
6. Сочетание конфликтной ситуации и инцидента.
7. Динамика конфликта. Основные стадии развития конфликта.
8. Наложение одной и более конфликтной ситуации на исходную.

**Тема:** «Психологические особенности личности и их практическое значение в деятельности медицинского работника»

**Цель:** Ознакомить студентов со свойствами и стратегиями поведения личности в конфликте.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Природные свойства личности и их значение для профилактики и разрешения конфликта.
2. «Я - концепция» и конфликт.
3. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности.
4. Проявление социально-психологических и индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте
5. Классификация причин конфликтного поведения.
6. Типология конфликтных личностей.

**Тема:** «Типология конфликтов».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с типами конфликтов.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. В зависимости от чего определяются основные виды конфликтов?
2. Какие типы конфликтов существуют в зависимости от особенностей сторон?
3. Какие конфликты Вы знаете в зависимости от их функций?
4. Если за основание берутся сферы общественной жизни, то какие виды конфликтов можно выделить?
5. Как подразделяются конфликты в зависимости от их направленности?
6. Что означают насильственные и ненасильственные конфликты? Что лежит в основе данной классификации?
7. Какие типы конфликтов выделяют в зависимости от количества участников конфликта?
8. Какие конфликты выделяются в зависимости от степени их выраженности?
- 8.1. Какой из конфликтов в зависимости от выраженности может доставить наибольшие неприятности для руководителей?
9. Назовите виды конфликтов в зависимости от мотивации и субъективных восприятий ситуации.
10. На какие подвиды можно разделить истинный конфликт?
11. Какое практическое значение для специалиста имеет та или иная классификация конфликтов?

**Тема:** «Конфликты в медицине. Виды конфликтов в медицине»

**Цель:** Ознакомить студентов с основными методами профилактики конфликтов

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Уровни конфликтов в медицине
2. Противоречия, из-за которых возникают конфликты в системе здравоохранения
3. Конфликты в системе врач – больной
4. Причины и условия возникновения конфликтов в медицине

## 5. Стороны и предмет конфликта в медицине

**Тема:** Прогнозирование и профилактика конфликтов

**Цель:** Ознакомить студентов с основными методами профилактики конфликтов

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.
2. Факторы, повышающие вероятность конфликтного взаимодействия.
3. Стили общения, провоцирующие конфликт.
4. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.
5. Способы и приемы воздействия на поведение оппонента.
6. Изменение своего отношения к ситуации и поведению в ней.
7. Методы психокоррекции конфликтного поведения.

**Тема:** Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия

**Цель:** Ознакомить студентов со стратегиями и тактиками поведения личности в конфликте

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Основные понятия, стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.
2. Развитие конфликта по конструктивному пути,
3. Тактики соперничества их сущность, возможности и способы противостояния им.
4. Закономерности процесса эскалации; модели эскалации:
  - агрессивно-оборонительная модель,
  - спиральная модель,
  - модель структурных изменений в группе.
5. Типы поведения в конфликтной ситуации.
6. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия.
7. Основные причины, формирующие человеческие конфликты.
8. Классификация причин конфликтного поведения.
9. Типология конфликтных личностей.

**Тема:** Модели и формы разрешения конфликта

**Цель:** Ознакомить студентов с основными моделями и формами разрешения конфликта

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Понятие «модель решения конфликта».
2. Зависимость выбора модели решения конфликта от его диагноза.
3. «Силовая» модель, условия ее применения, возможности и ограничения.
4. Компромисс как модель решения конфликта и условия его применения.
5. Интегративная модель, ее универсальность, эффективность и сложность.
6. Консенсус – оптимальная форма разрешения конфликта.
7. Основные формы разрешения конфликта
8. Достижение консенсуса между оппонентами;
9. Переговоры и посредничество;
10. Арбитраж и примирение сторон,

**Тема:** Этические нормы в деятельности медицинских работников при разрешении конфликтов

**Цель:** Познакомить студентов с этическими нормами в деятельности медицинских работников при разрешении конфликтов

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Этические принципы при работе с клиентом.
2. Этический кодекс медицинского работника и его основные положения.
3. Эмоциональное содержание общения и их роль в предупреждении конфликтов.
4. Этика деятельности медицинского работника по урегулированию конфликтов.
5. Основные этические принципы посреднической деятельности в процессе урегулирования конфликта.
6. Требования, предъявляемые к личности медицинского работника и уровню его профессиональной компетентности.
7. Психологические последствия этических ошибок медицинского работника.
8. Медицинский работник как посредник. Место посредничества в профессиональной деятельности медицинского работника по защите интересов клиента.
9. Психологические особенности посреднической деятельности медицинского работника в разрешении проблем и конфликтов клиента.

**Тема:** Коллоквиум по Психологии конфликтов

**Цель:** оценить уровень сформированности компетенций в части умений и опыта владения навыками предупреждения и разрешения конфликтов в практической деятельности, способствующих сохранению и укреплению здоровья.

**Методическое и материально-техническое оснащение:**

Учебные столы, скомпонованные парами в форме квадрата, квадраты расставляются по всей учебной аудитории. К каждому «квадрату» расставляются стулья в количестве, соответствующем численности обучающихся в микрогруппе. Вопросы предъявляются на карточке в печатном виде. В каждой карточке – один вопрос практикоориентированного характера.

**Учебная карта занятия:**

1. Подготовительный этап: постановка цели и задач занятия, сообщение структуры занятия, мотивирование обучающихся на активную работу.

Цель занятия: оценка умений, навыков, полученных в ходе изучения дисциплины.

Задачи: проверить способность и готовность работать в группе; выявить уровень сформированности умений

- применять способы предупреждения и разрешения конфликтов в практической деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей конфликтующих сторон  
выявить уровень сформированности навыков (опыт владения)

- навыками предупреждения и разрешения конфликтов в практической деятельности, способствующих сохранению и укреплению здоровья, профилактике заболеваний.

2. Подготовка обучающихся к работе:

- деление на микрогруппы (не более 5 человек) – проводится преподавателем в произвольном порядке.

-объяснение функций «отвечающих» и «оценивающих»:

функция «отвечающих» – ответы на поставленные вопросы, обучающиеся высказывают решение, выявляют особенности, типичные проблемы, ошибки, способы их преодоления;

функция «оценивающих» – наблюдение за ходом ответа, по окончании ответа высказывание о выявленных «точках» затруднений, которые стали явными в группе «отвечающих», предложение своего решения вопроса, аргументация оценки.

3. Подготовка групп к ответу на полученные вопросы. – 10-12 минут  
Выдача вопросов на карточках. Информирование об отведенном времени на подготовку.

4. Проведение опроса, текущее оценивание. – 50-60 минут  
Каждая группа получает на карточке вопрос. В течение подготовительного времени вырабатывает по нему решение. Далее в порядке, определенном преподавателем, представляет свое решение. Пока первая группа представляет свое решение на поставленный вопрос, в это время одна из групп выполняет функцию «оценивающих» по отношению к группе «отвечающих». Далее отвечает следующая группа и ее оценивает другая группа. Так продолжается до завершения представления всех ответов.

Преподаватель оценивает в каждой группе качество выполнения функций «отвечающих» и «оценивающих». Для каждого обучающегося выводит окончательную оценку

Критерии оценивания:

**«2» - знать:** фрагментарное представление о теоретических основах изучаемой темы

**уметь:** фрагментарное применение полученных знаний и практических навыков в профессиональной деятельности

**владеть:** фрагментарное использование представлений, положений, неспособность к обобщению и анализу информации

**«3» - знать:** неполное представление о теоретических основах изучаемой темы

**уметь:** в целом успешное, но не систематическое использование знаний и практических навыков в профессиональной деятельности

**владеть:** в целом успешное, но не систематическое использование представлений, положений, в целом успешная способность к обобщению и анализу информации

**«4» - знать:** сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о теоретических основах изучаемой темы

**уметь:** в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать знания и практические навыки в профессиональной деятельности

**владеть:** в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование представлений, положений, успешная способность к обобщению и анализу информации

**«5» - знать:** сформированные систематические представления о теоретических основах изучаемой темы

**уметь:** сформированное умение использовать знания и практические навыки в профессиональной деятельности

**владеть:** сформированное систематическое использование представлений, положений, успешная способность к обобщению и анализу информации

**Вопросы для собеседования:**

1. Предмет, задачи, причины возникновения конфликтов
2. Что значит понятие «Граница конфликта»?
3. Какие границы конфликта Вы знаете?
4. Виды участников конфликта
5. Понятия конфликтной ситуации, конфликтогена и инцидента.
6. Динамика конфликта. Основные стадии развития конфликта.
7. Типология конфликтных личностей.
8. В зависимости от чего определяются основные виды конфликтов?

9. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.

10. Основные формы разрешения конфликта

11. Основные этические принципы посреднической деятельности в процессе урегулирования конфликта.

**Практические навыки**, которыми должен овладеть студент по теме занятия:

**Знать:** динамику развития конфликтов, функции, мотивацию, модели и формы разрешения конфликтов, что будет способствовать сохранению и укреплению здоровья

**Уметь:** применять способы предупреждения и разрешения конфликтов в практической деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей конфликтующих сторон

**Владеть:** навыками предупреждения и разрешения конфликтов в практической деятельности, способствующих сохранению и укреплению здоровья, профилактике заболеваний.

## Семинары

**Тема:** «Внутриличностный конфликт».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с психологическими основами внутриличностных конфликтов.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос

2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Что такое «Личность», и почему возникают внутриличностные конфликты?

2. Почему внутриличностный конфликт является социальным?

3. Назовите внутренние и внешние причины внутриличностных конфликтов.

4. Какие типы внутриличностных конфликтов Вы знаете?

5. Дайте определение понятию «фрустрация», «стресс».

6. Почему внутриличностный конфликт может иметь негативные последствия?

7. Назовите основные способы решения внутриличностных конфликтов.

8. Что такое рефлексия? Какова ее роль в разрешении конфликта?

9. Какие Вы знаете механизмы психологической защиты?

10. В чем заключаются положительный и отрицательный эффекты внутриличностного конфликта?

11. Какие существуют способы разрешения внутриличностных конфликтов?

**Тема:** «Межличностные конфликты».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными причинами и особенностями межличностных конфликтов.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос

2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Основные виды межличностных конфликтов:

- нравственно-мотивационный,

- когнитивный,

- деятельностный,

- организационный,

- конфликты ответственности и самостоятельности.

2. Дифференциация межличностных конфликтов в зависимости от условий возникновения:

- семейные,

- школьные,

- производственные.

3. Что такое рефлексия в межличностном восприятии?
4. Что такое трансактный анализ в межличностном восприятии по Э Берну?
- 5.. Какую роль играют стереотипы и установки в межличностном восприятии?
6. Какие факторы влияют на межличностную совместимость (несовместимость)?
7. Назовите основные варианты исхода межличностного конфликта.
8. Что такое «готовность к разрешению конфликта», в чем она выражается?

**Тема:** «Организационные и трудовые конфликты».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными причинами и особенностями организационных и трудовых конфликтов.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Организационные конфликты: сущность, содержание, типология.
2. Причины современных конфликтов в организациях.
3. Внутриорганизационные факторы конфликтности.
4. Нарушения конфликтологических законов нормального функционирования и прогрессивного развития организации.
5. Типы конфликтов в организации.
6. Функции конфликтов в организации.
7. Традиционные причины конфликтов субъективного характера.
8. Оптимальная технология разрешения организационных конфликтов.
9. Трудовые конфликты.
10. Разрешение трудовых конфликтов посредством нормативно-правовых актов.

**Тема:** «Семейные конфликты».

**Цель:** Ознакомить обучающихся с основными причинами и особенностями семейных конфликтов.

**Учебная карта занятия:**

1. Устный опрос
2. Доклады

**Вопросы для подготовки к занятию:**

1. Понятие семейных конфликтов и их особенности.
2. Классификация семейных конфликтов.
3. Специфика семейных конфликтов.
4. Типы семейных конфликтов.
5. Причины семейных конфликтов.
6. Причины семейных конфликтов (Ценности, позиции, эмоции,. хозяйственно-экономические конфликты).
7. Кризисные периоды в развитии семьи.
8. Способы разрешения семейных конфликтов и их особенности в зависимости от типов конфликтов

## САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ ВНЕАУДИТОРНАЯ РАБОТА

**Тема:** Теории конфликта

**Темы докладов:**

1. Георг Зиммель «Функциональная теория конфликта (1908 г.)
2. Толкотт Парсонс теорию структурного функционализма, как направление исследования конфликта (1937 г.)
3. Льюис Козер теория «Позитивно-функционального конфликта» (1956 г.)
4. Кеннет Боулдинг «Общую теорию конфликта» (1962 г.)
5. Ральф Дарендорф «Конфликтную модель общества» (1967 г.)

**Список литературы.**

1. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие [Электронный ресурс] / Анцупов А.Я., Баклановский С.В. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>
2. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

**Тема:** Менталитеты врача и пациента

**Темы докладов:**

1. Менталитет потребителя услуг
2. Менталитет пациента
3. Менталитет врача и пациента

**Список литературы.**

1. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие [Электронный ресурс] / Анцупов А.Я., Баклановский С.В. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>
2. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

**Тема:** Прогнозирование и профилактика конфликтов

**Темы докладов:**

1. Перспективы развития конфликтологической культуры управленческих кадров в России.
2. Организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов.
3. Характеристика зарубежного и отечественного опыта прогнозирования и профилактики социальных и экономических конфликтов в организационных структурах.
4. Виды стратегий управления персоналом как способ профилактики конфликта
5. Управление компетенциями как метод профилактики конфликта
6. Управление конфликтами, разрешение и урегулирование конфликтов.
7. Особенности этнических конфликтов на современном этапе.
8. Переговоры как эффективный способ разрешения массового конфликта.

**Список литературы.**

1. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие [Электронный ресурс] / Анцупов А.Я., Баклановский С.В. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>
2. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>



**Тема:** Переговоры как способ разрешения конфликтов

**Темы докладов:**

1. Посредничество как социально-психологический феномен и вид деятельности.
2. Основные принципы деятельности посредника.
3. Структура и механизмы посреднической деятельности.
4. Требования, предъявляемые к личности посредника.
5. Социальное посредничество.
6. Специфические особенности социального посредничества.
- 7 основные этапы переговорного процесса.

**Список литературы.**

1. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие [Электронный ресурс] / Анцупов А.Я., Баклановский С.В. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392196753.html>
2. Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТОВ»**

### **ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Сущность конфликта, объект и предмет конфликтологии.
2. Основные цели и задачи конфликтологии в деятельности врача.
3. Назовите основные функции социального конфликта.
4. Типология конфликтов в различных сферах человеческого взаимодействия.
5. Динамика различных видов конфликтов.
6. Назовите основные типы поведения людей в конфликтных ситуациях.
7. При каких условиях возникают внутриличностные конфликты, и в чем состоит конструктивная роль внутриличностных конфликтов?
8. Современные подходы к исследованию конфликтов в зарубежной социологии (Р. Дарендорф, Л. Козер).
9. Объективные причины конфликтов в организациях.
10. Виды психологических механизмов защиты личности.
11. Конкуренция как конфликтная ситуация. Поведение индивида в условиях конкуренции.
12. Факторы, влияющие на формирование конфликтов в неформальных группах, коллективах.
13. Принуждение как основа власти.
14. Ресурсы как основа власти.
15. Власть как объект конфликтов.
16. Власть как ресурс руководителя работать без конфликтов
17. Стиль управления. Факторы, определяющие стиль и эффективность управления.
18. Авторитарный стиль работы руководителя (по К. Левину) и конфликты.
19. Демократический стиль работы руководителя (по К. Левину) и конфликты
20. Пассивный стиль работы руководителя (по К. Левину) и конфликты
21. Методы управления конфликтами (внутриличностные).

22. Методы управления конфликтами (структурные).
23. Переговоры как универсальный метод решения конфликтов.
24. Медицинский работник как субъект конфликта и посредник в его разрешении.
25. Характеристика и виды конфликтов в системах врач - пациент
26. Методологические истоки теории социальных конфликтов в Философии и социологии (К. Маркс, Г. Зиммель).
27. Особенности социальных конфликтов в современной России
28. Необходимые условия для профилактики и минимизации конфликтов в организации при избрании руководителем стиля управления
29. Теория К. Маркса и причины конфликтов в обществе; ее связь с современностью
30. Теория развития общества Э. Парсонса и объяснение конфликтов в соответствии с ней.
31. Правовые конфликты и их особенности
32. Теория ограниченных ресурсов и концепция «жизненных шансов» Р.

Дарендорфа

33. Власть и ее связь с конфликтами в организации Понятие власти. Сущность власти и ее власти.
34. Причины конфликта в соответствии с теорией З. Фрейда.
35. Особенности семейных конфликтов и их причин в современной России
36. Теории Э. Зиммеля и Л. Козера, их связь с социально-экономической структурой общества и профилактикой конфликтов
37. Методы управления конфликтами в организации
38. Р. Дарендорф и его конфликтная теория развития общества
39. Теория ограниченных ресурсов и концепция «жизненных шансов» Р.

Дарендорфа

40. Конфликты при формировании коллективов в зависимости от стадии их развития
41. Особенности социальных конфликтов в современной России
42. Инструменты власти руководителя и инструменты власти подчиненных
43. Кросскультурные конфликты и их профилактика
44. Система потребностей, мотивов, интересов личности как причины конфликтов
45. Природные свойства личности и конфликты
46. Причины конфликтов в группе, коллективе и их профилактика
47. Формы власти и конфликты в организации
48. Стереотипы, негативные установки и конфликты
49. «Я - концепция» и конфликты
50. Современные подходы к исследованию конфликтов в зарубежной социологии (Р. Дарендорф).
51. Составьте модель разрешения профессионального конфликта
52. Разработайте программу профилактики психосоматических заболеваний, причиной которых является конфликт
53. Составьте схему развития деструктивного конфликта
54. Назовите основные теории, объясняющие причины межличностных конфликтов
55. Составьте схему развития конструктивного конфликта
56. Неформальные коллективы. Их достоинства и недостатки. Причины конфликтов в неформальных группах

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценка качества освоения дисциплины обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся.

Текущий контроль сформированности компетенций осуществляется на семинарах, во время практических занятий (опросы, доклады), в рамках самостоятельной работы в формах, предусмотренных программой. Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются преподавателями в журналах посещаемости и успеваемости. Текущий контроль осуществляется кафедрой, реализующей программу.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология конфликтов» проводится в форме собеседования по зачетным билетам, включая в себя два вопроса из теоретического раздела дисциплины.

В качестве методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, в университете используются положения о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.