Электронная цифровая подпись

Лысов Николай Александрович

F25699F1DE0111EA

Бунькова Елена Борисовна

FC93E86AC8C211E9

Утверждено Утверждено 31 мая 2018 г.
протокол № 5

председатель Ученого Совета Лысов Н.А.

ученый секретарь Ученого Совета Бунькова Е.Б.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
Дисциплина «Психология общения (адаптационный модуль)»
по направлению подготовки 31.05.01 Лечебное дело (уровень специалитета)
Направленность: Лечебное дело
Форма обучения: очная
Квалификация (степень) выпускника: Врач - лечебник
Срок обучения: 6 лет

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

В результате освоения ОПОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю) «Психология общения (адаптационный модуль)»:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (этапы формирования компетенций)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка – по желанию	Наименование оценочного средства	Шкала оценивания
1	Общение	ОПК-4 ПК-16	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов	Пятибалльная шкала оценивания
2	Проблема мотивации общения.	ОПК-4 ПК-16	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов	Пятибалльная шкала оценивания
3	Формирование умений и навыков общения. Психологические основы общения в практической деятельности. Освоение информационно-компенсаторной техники приема-передачи учебной информации.	ОПК-4 ПК-16	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов	Пятибалльная шкала оценивания
4	Проблематика конфликтологии. Анализ конфликта как социального явления. Поведение людей в конфликте.	ОПК-4 ПК-16	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов	Пятибалльная шкала оценивания
5	Разрешение межличностного конфликта.	ОПК-4 ПК-16	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов	Пятибалльная шкала оценивания
6	Конфликты в организации. Зачёт	ОПК-4 ПК-16	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов, проведение круглого стола	Пятибалльная шкала оценивания

2. Текущий контроль успеваемости на занятиях семинарского типа (семинары, практические занятия, клинические практические занятия, практикумы, лабораторные работы), включая задания самостоятельной работы обучающихся, проводится в формах:

- устный ответ (в соответствии с темой занятия в рабочей программе дисциплины и перечнем вопросов для самоконтроля при изучении разделов дисциплины);
- стандартизированный тестовый контроль;
- написание рефератов,
- решения ситуационных задач;
-проведение круглого стола.

Выбор формы текущего контроля на каждом занятии осуществляет преподаватель. Формы текущего контроля на одном занятий у разных обучающихся могут быть различными. Конкретную форму текущего контроля у каждого обучающегося определяет преподаватель. Количество форм

текущего контроля на каждом занятии может быть различным и определяется преподавателем в зависимости от целей и задач занятия.

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

2.1.1.Стандартизированный тестовый контроль (по темам или разделам)

Тема1:Общение.

1. Комплексное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических и психосоматических заболеваниях – это реализация … функции общения:

1. прагматической
2. управленческой
3. терапевтической
4. все ответы верны

2. Особенность невербального общения:

1. его проявление обусловлено импульсами нашего подсознания
2. отсутствие возможности подделать эти импульсы
3. его проявлениям доверяют больше, чем вербальному каналу общения
4. все ответы верны

3. Высший регулятор поведения – это:

1. убеждения
2. мировоззрение
3. установка
4. интерес

4. При восприятии людьми друг друга значение имеет определенный порядок поступления информации о человеке для формирования представления о нем. Так, по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, то есть более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация. Это эффект

1. края
2. первичности
3. ореола
4. Бумеранга

5. А. Коммуникативная сторона общения связана с:

Б. Интерактивная сторона коммуникаций связана с:

1. обменом в процессе общения не только словами, но и действиями, поступками.
2 содержанием и пониманием в процессе коммуникации
3. созданием имиджа в общении
4. профилактикой конфликтов

6. Комплексное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических и психосоматических заболеваниях – это реализация … функции общения.

1. прагматической
2. управленческой
3. Терапевтической

7. Перцептивная сторона общения включает в себя …

1. проявление тревожности
2. демонстрацию креативного поведения
3. процесс формирования образа другого человека

8. Обратная связь:

1. препятствует коммуникативному процессу
2. способствует коммуникативному процессу
3. иногда способствует, а иногда препятствует коммуникативному процессу
4. все ответы правильные

9. Какой элемент коммуникационного процесса может присутствовать, а может отсутствовать?

1. сообщение

2. обратная связь
3. канал
4. отправитель

10. Одноканальный процесс коммуникации – это коммуникация:

1. без обратной связи
2. с истинной обратной связью
3. с неистинной обратной связью

Эталоны ответов:

вопрос	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
ответ	**2**	**3**	**2**	**2**	**А-2 Б-1**	**3**	**3**	**2**	**2**	**1**

<u>Тема2:</u>Проблема мотивации общения.

1. Стратегия минимизации собственного выигрыша базируется на:

1. мотиве конкуренции
2. мотиве равенства
3. мотивекопоперации
4. мотиве альтруизма

2. Нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого, кто занимает данную социальную позицию (по должности, возрастным и половым характеристикам и т.д.)

1. трансакция
2. ролевые ожидания
3. социальная роль
4. психологический контакт

3. Когда регламентированы и содержание и средства общения, а вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли – это … общение.

1. светское
2. ролевое
3. деловое
4. Примитивное

4. Позиционные мотивы - это…

1. доминировать в коллективе
2. чувство ответственности
3. желание выполнить свой долг
4. самоутверждение
5. заслужить авторитет

5. Основные качества манипулятора:

1. недоверие к себе и другим
2. лживость
3. примитивность чувств
4. Агрессивность

6. Перцептивная сторона общения включает в себя …

1. проявление тревожности
2. демонстрацию креативного поведения
3. процесс формирования образа другого человека

7. Вербальные коммуникации – это:

1. язык телодвижений и параметры речи
2. устные и письменные
3. знаковые и тактильные
4. нет правильного ответа

8. Мотив общения, обусловленный любопытством, любознательностью, страстями людей:

1. мотив-долг
2. мотив-потребность
3. мотив-интерес

9. В общении, мотивов которого выступает необходимость в поддержке, можно выделить виды социальной поддержки:
1. информационная
2. эмоциональная
3. оценочная
4. тактильная

10. А. Просодика – это… Б. Такесика – это…
1. Рукопожатия, похлопывания, поцелуи
2. Вздохи, смех, кашель, плач
3. Тембр, высота голоса, темп речи, интонации, громкость

Эталоны ответов:

вопрос	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
ответ	**4**	**3**	**2**	**1,4,5**	**1,2,3**	**3**	**2**	**3**	**1,2,3**	**А-3 Б-1**

<u>Тема3:</u>Формирование умений и навыков общения. Психологические основы общения в практической деятельности. Освоение информационно-компенсаторной техники приема-передачи учебной информации.

1. При восприятии людьми друг друга значение имеет определенный порядок поступления информации о человеке для формирования представления о нем. Так, по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, то есть более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация. Это эффект
1. края
2. первичности
3. ореола
4. Бумеранга

2. Приписывание сходных характеристик всем членам какой-либо социальной группы или общности – это
1. самоактуализация
2. стереотипизация
3. идентификация
4. обобщение

3. Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств – это эффект
1. незавершенного действия
2. бумеранга
3. новизны
4. ореола

4. Постижение эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении – это
1. эмпатия
2. рефлексия
3. экспрессивность
4. все ответы верны

5. Процесс отождествления себя с другими – это:
1. стереотипизация
2 конформизм
3. идентификация
4. эмоции

6. Эмпатия – это:
1. сопереживание
2. обмен информацией
3. межличностное взаимодействие
4. конфликтные действия

7. К числу более универсальных психологических механизмов, способствующих объединению людей в малые группы и формированию психологической общности, относятся механизмы взаимного влияния в процессе общения:
1. подражание
2. внушение
3. эмпатия
4. принуждение
5. идентификация

8. Какой элемент коммуникационного процесса может присутствовать, а может отсутствовать?
1. сообщение
2. обратная связь
3. канал
4. отправитель

9. Одноканальный процесс коммуникации – это коммуникация:
1. без обратной связи
2. с истинной обратной связью
3. с неистинной обратной связью
4. с истинной и неистинной обратной связью

10. Самый эффективный процесс коммуникации:
1. с истинной обратной связью
2. без обратной связи
3. с неистинной обратной связи
4. все ответы правильные

Эталоны ответов:

вопрос	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
ответ	**2**	**2**	**4**	**1**	**3**	**1**	**1,3,5**	**2**	**1**	**1**

<u>Тема4:</u>Проблематика конфликтологии. Анализ конфликта как социального явления. Поведение людей в конфликте.

1. Разрешение конфликта путем принятия взаимовыгодных решений для обеих сторон:
1. Сотрудничество
2. компромисс
3. приспособление
4. соперничество

2. Инцидент – это:
1. конфликтные действия
2. осознание объективного противоречия
3. объект разногласий
4. метод разрешения конфликта

3. Социальная психология…
1. изучает наследственные механизмы психики и поведения.
2. исследует индивида, выделяя в нем познавательные процессы и личность.
3. разрабатывает методы обучения и воспитания людей.
4. изучает человеческие взаимоотношения и явления.

4. Конфликт, разрешение которого приводит к развитию личности, межличностных отношений, расширяет сферу взаимодействия, называют:
1. функциональным
2. внутриличностным
3. межличностным
4. дисфукциональным

5. Средство воздействия на отклоняющееся поведение члена группы – это:
1. групповые нормы
2. руководство
3. лидерство
4. санкции

6. Назовите поведенческий тип в конфликте, вызывающий агрессию со стороны окружающих людей:
1. конструктивный
2. конформный
3. деконструктивный
4. адекватный

7. Конфликт – это…
1. столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьёзное разногласие, острый спор.
2. это принятие противоположностями друг друга в тех или иных свойствах и взаимодействиях.
3. процесс формализации социальных отношений, переход от неформальных отношений, и неорганизованной деятельности к созданию организационных структур с иерархией власти.

8. По сфере проявления конфликты бывают:
1. конструктивные, деструктивные
2. социальные, экономические, политические, духовно-идеалогические
3. слабые, средние, сильные

9. Под глобальными конфликтами понимают:
1. конфликты между регионами
2. конфликты, связанны с природными катастрофами
3. конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации

10. …… - возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.
1. групповой конфликт
2. межличностный конфликт
3. межгрупповой конфликт

Эталоны ответов:

вопрос	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
ответ	**1**	**3**	**4**	**1**	**4**	**2**	**1**	**2**	**3**	**2**

<u>Тема5 :</u>Проблематика конфликтологии. Анализ конфликта как социального явления. Поведение людей в конфликте.

1. Внутриличностный конфликт – это ……
1. это противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой.
2. это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения.
3. возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

2. Политические конфликты по сфере распространения конфликты бывают:
1. экономические, социальные, культурные
2. слабые, средние, сильные
3. внутриполитические, внешнеполитические, межгосударственные

3. Состояние внутренней структуры личности, характеризующееся противоборством ее элементов – это…..
1. межличностный конфликт
2. внутриличностный конфликт
3. межгрупповой конфликт

4. По способам разрешения конфликты бывают:
1. разрушительные, компромиссные, кооперативные
2. пассивные, активные
3. силовые, мирные

5. Назовите конфликт разногласий между личностью и группой, вызванный различиями интересов.
1. межличностный конфликт
2. внутригрупповой конфликт
3. внутриличностный конфликт

6. Конфликт, в котором принимают участие много сторон.
1. расширенный
2. масштабный
3. мультиполярный
7. Разновидность конфликтов, которые можно отнести к внешнеполитическим.
1. классовые
2. межгосударственные
3. межличностные
8. По силе воздействия конфликты бывают:
1. затяжные, постоянные
2. сильные, слабые
3. деструктивные, конструктивные
9. Две основные функции конфликта:
1. функция социализации, защитная функция
2. конструктивная функция, деструктивная функция
3. регулятивная функция, интегративная функция
10. Действия для устранения конфликтных ситуаций:
1. Преодоление конфликта с помощью беседы, просьбы, убеждения
2. обрушить на оппонента множество претензий
3. игнорировать интересы оппонента

Эталоны ответов:

вопрос	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
ответ	**2**	**3**	**2**	**1**	**2**	**3**	**2**	**2**	**2**	**1**

<u>Тема6 :</u>Конфликты в организации.
1. К видам межличностного конфликта не относят:
1. Вертикальные и горизонтальные;
2. деструктивные;
3. конструктивные;
4. нонконформистские.
2. Динамические конфликты в организации – это:
1. конфликты между структурными подразделениями;
2. конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
3. конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
4. конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
5. конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.
3. Назовите тип конфликта между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда.
1. противоречие
2. коллективный трудовой спор
3. межличностный конфликт
4. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:
1. в конце 50-х г. XIX века;
2. в конце 50-х г. XX века;
3. в начале XVII века.
5. Тип модели поведения личности в конфликтной ситуации, в ходе которой проявляется пассивность, склонность к уступкам в оценках и суждениях, непоследовательность.
1. деструктивная модель поведения
2. продуктивная модель поведения
3. конформистская модель поведения
6. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:
1. К. Маркса и Ф. Энгельса;

2. П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
3. Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;
4. В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта;
5. Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.

7. Процесс противоборства субъектов права с целью изменения своего статуса и юридического состояния.

1. правовой конфликт
2. классовый конфликт
3. социальный конфликт

8. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту.

1. конфликтоген
2. конфликтная ситуация
3. спор

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

1. К. Маркса и Ф. Энгельса;
2. П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
3. В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта;
4. Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.
5. Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;

10. Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):

1. конструктивная модель;
2. деструктивная;
3. конформистская;
4. нонконформистская.

Эталоны ответов:

вопрос	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
ответ	**4**	**4**	**2**	**2**	**3**	**3**	**1**	**1**	**5**	**4**

2.2 Перечень тематик рефератов для текущего контроля успеваемости (по выбору преподавателя и/или обучающегося)

Тема 1: Общение

1. Общение – основа человеческого бытия
2. Психология массового общения
3. Массовая коммуникация как общение больших социальных групп.
4. Диагностика коммуникативной компетентности.
5. Невербальное поведение как показатель искренности.

Тема 2: Проблема мотивации общения

1. Диагностика мотивационных ориентации в межличностных коммуникациях
2. Диагностика помех эмоциональных контактов
3. Мотивационные аспекты психологического благополучия–неблагополучия человека в современном обществе.
4. Психологическая идентичность личности.
5. Социальные стереотипы.

Тема 3: Формирование умений и навыков общения

1. Роль этнических стереотипов в межличностном восприятии.
2. Психология власти.
3. Теории коммуникативного взаимодействия.
4. Гендерная социализация в процессе обучения.
5. Проблемы реализации личности в условиях социальной нестабильности.

Тема 4: Проблематика конфликтологии

1. Виды конфликтов и их сравнительная характеристика (позиционные, структурные, инновационные, динамические, массовые, политические).
2. Психология межличностных и межгрупповых конфликтов.
3. Технология манипуляции.
4. Проблема идентификации индивида с социальной группой.
5. Социальная напряженность и ее психологическая характеристика.

Тема5: Разрешение межличностного конфликта

1. Феномен лидерства в неформальных группах
2. Психологическая идентичность личности.
3. Стресс как психологическое состояние личности.
4. Обратная связь в межличностном общении.
5. Социально-психологические теории агрессии.

Тема 6: Конфликты в организации

1. Социально-психологические методы диагностики организаций.
2. Психология межличностных и межгрупповых конфликтов.
3. Проблема организационной культуры в социальной психологии организации.
4. Процесс и механизмы делового общения.
5. Психологическая типология членов трудового коллектива.

Темы рефератов могут быть предложены преподавателем из вышеперечисленного списка, а также обучающимся в порядке личной инициативы по согласованию с преподавателем

2.3. Перечень ситуационных задач для текущего контроля успеваемости

Тема 1: Общение

Задача 1.

Пожилой мужчина зайдя в аптеку начал жаловаться на боль в колене. Но фармацевт (провизор) сразу ответил: "Это у Вас от возраста. Надо почаще в паспорт заглядывать, а не в аптеку!", он с негодованием восклицает: "Какой вздор, другой моей ноге тоже 80 лет, но она не болит!"

Вопросы:

1. Проанализируйте ситуацию. Насколько этичны действия фармацевта?
2. Охарактеризуйте подобный стиль общения фармацевта (провизора).
3. Как бы Вы поступили в подобном случае?

Ответ:

1. При общении с пациентом фармацевт должен соблюдать этические нормы, должен обладать высоким чувством профессиональной выдержки и самообладания. Не следует забывать, что пациенты в большинстве случаев достаточно внушаемы. Цель общения фармацевта(провизора) и пациента: предоставление пациенту фактической достоверной информации и уменьшение у пациента чувства тревоги и обеспокоенности.

2. Чтобы видеть «детали» коммуникативного процесса, научиться по целостному впечатлению от ситуации общения получать недостающую информацию, связать компоненты общения в определенный стиль общения и представить, как тот или иной стиль влияет на отношения между людьми, на их здоровье, необходимо уметь распознавать стили общения.

В этой ситуации проявляется Манипулятивное общение. Это общение предполагает воздействие на партнера по общению с целью достижения своих скрытых намерений, а также обретение контроля над поведением и мыслями другого человека. Собеседника не информируют об истинных целях общения: их либо просто скрывают, либо подменяют другими .Но необходимо понимать, что манипулятивное отношение к другому человеку приводит к разрушению доверительных связей между людьми.

3. Ситуация является конфликтной. С точки зрения фармацевта–

Во-первых, в общение Провизор должен быть со всеми одинаково вежлив и приветлив, стараясь как можно быстрее обслужить всех.

Во-вторых, Пожилые люди часто хотят поговорить, посоветоваться и провизор обязан удовлетворить их желания. При общении с больным недопустимы проявления раздражительности, обиды, спешки, нетерпеливости, заносчивости, неприязни. Тактичный и сдержанный разговор с больным имеет немаловажное значение для установления личных симпатий между больным и провизором.

Задача 2

Вы работаете старшей медицинской сестрой поликлиники. К конференции необходимо помочь медицинской сестре подготовить устное выступление. Она обладает следующими качествами характера: непосредственностью, теплотой, умением сопереживать, субъективностью, чувствительностью.

Вопросы:

1.Помогите ей в выборе темы словесного выступления.

2.Перечислите основные варианты рационального общения с данной медицинской сестрой.

Ответ:

Тема выступления может быть следующей: «Как психологический климат влияет на быстрое выздоровление больных». Хвалить за опрятный внешний вид, ненавязчиво помогать в технических вопросах .

Задача 3

В аптеке собралась большая очередь. Мужчина, который стоял последний в очереди начал возмущаться, что очередь не продвигается и провизор медленно отпускает посетителей. Провизор, услышав это ответил, что не может уделить внимание всем больным одномоментно и продолжил заниматься с другими больными.

Вопросы:

1. Является ли ситуация конфликтной?
2. Кого можно считать субъектами этого конфликта?
3. Какой путь разрешения конфликта выбрал работник аптеки?
4. Как бы вы поступили в подобном случае на месте провизора?

Ответ:

1. Ситуация является конфликтной, так как произошло «столкновение» двух сторон.
2. Конфликтующими сторонами (субъектами) в данном случае являются, с одной стороны, провизор аптеки, а с другой стороны, больной.
3. Работник аптеки выбрал путь разрешения конфликта через снятие инцидента, приглушив тем самым конфликт. В данном случае конфликт решился полностью.
4. Разъяснила бы мужчине, что работа провизора аптеки заключается в помощи всем больным в порядке очереди. Попробовала бы объяснить, что не смогу работать и обслуживать посетителей быстрее, так как работаю в аптеке одна.

Попросила бы посетителей ознакомится с Памяткой «О поведении больных в аптеке», для избежания в дальнейшем конфликтных ситуаций.

Тема 2: Проблема мотивации общения

Задача 1

Между медсестрой и старшей медсестрой на рабочем месте напряженные отношения. Работник А. работает в больнице С. Уже более 10 лет. Со всеми прекрасные отношения, работу выполняет. Порой задерживается на работе. Но старшая медсестра всегда придирается, дает много лишней работы, чужой, тем самым, работник теряет свое время на выполнение действительно важной работы. Конечно же, из-за того, что А. не успевает, старшая медсестра Е. лишает его премии. Тут начинается конфликт. У сотрудника А. складывается ощущение, что это личная неприязнь. Конфликт затихает по инициативе сотрудника.

Вопросы:

1) Является ли эта ситуация конфликтной?
2) Почему сотрудник А. не продолжил конфликт? Какой мотив у него был?
3) Как бы вы поступили на его месте?

Ответ:

Ситуация является конфликтной. Работник А. всегда добросовестно выполняет свою работу и заслуживает поблажки и поощрения в виде премии. А старшая медсестра как будто специально создает эту конфликтную ситуацию.

Он не продолжил конфликт, потому что ему это «не выгодно». Все таки он так и остается подчиненным, и продолжив конфликт он бы ничего не добился. Только еще большей предвзятости.

В таком случае нужно либо выполнять все требования начальника, что бы ему не было к чему «придраться», либо увольняться и переходить в новый коллектив. Возможно, это действительно «личная неприязнь».

Задача 2.

Одну аптеку пригласили выступить на конференции про лекарственные препараты. Директор аптеки предложил одному из сотрудников (А.) выступить там. А. она сначала не хотела, потому что боится публичных выступлений, но была вынуждена согласиться, так как ее могли уволить. Ей решила помочь подруга из коллектива. А. не особа разговорчива и застенчива, но она знала, что одна не справится. С помощью подруги она добилась результатов и выступила на конференции, преодолев проблему страха общения.

Вопросы:

1. Можно ли сказать, что эта ситуация смотивировала ее?
2. Как помощь подруги помогла А.?

Ответ: У этой ситуации есть мотив для общения - это выступление на конференции. Подруга помогла ей своим общением, своей помощью. Здесь присутствует деловое общение. Мотивацией общения была конференция. Именно она сподвигла А. общаться с подругой. Для застенчивых людей общение серьезная проблема и не всем удается ее преодолеть, но, когда происходит какая-то ситуация, где необходимо общение, эту проблему надо преодолеть, если будет мотивация.

Тема 3: Формирование умений и навыков общения

Задача 1.

Пациент К. лежал в больнице с воспалением лёгких, но боялся сказать, что у него проблемы со слухом. Он пытался записать лечение, которое ему диктовал врач, но из-за проблем со слухом не смог разобрать слова, постеснявшись переспросить, он записал неверный препарат. Когда врач спрашивал почему К. боялся оправдаться и врач сильно его поругал

Вопросы:

1) Какой вид общения рассматривается в этой ситуации? Какой коммуникативный барьер между учеником и учителем ?
2) Оцените эту ситуацию и ее возможные последствия?
3) Как бы вы поступили в подобном случае?

Ответ:

В данной ситуации рассматривается ролевой вид общения.В этом примере явно виден социальный барьер,пациент боится оправдаться и социальный барьер (пациент-врач)

Если врач или родители не заметят причины в том ,что он записывает не то лечение из-за того ,что его слух ухудшился, ребенок может стать глухим и вообще закрыться в себе.

Если бы я была родителем или врачом, я бы в первую очередь обратила внимание на причину, узнала бы почему не услышал препарт, который ему прописал врач, отправила бы к психологу и больше внимания уделяла этому ребенку и его здоровью.

Тема 4: Проблематика конфликтологии

Задача 1

Пациент из-за непредвиденных обстоятельств на работе опоздал на прием к врачу. Медицинская сестра вызывала в кабинет строго по записи и попросила подождать, когда появится «окно». Пациент прождал более часа в очереди. Мужчина стал возмущаться. На что медицинская сестра сказала, что он сам виноват и не надо было опаздывать. Мужчина возмутился и стал скандалить.

Вопрос:

1. Является ли эта ситуация конфликтной? Кого можно считать субъектами этого конфликта? Какие стратегии поведения они выбрали?
2. Оцените эту ситуацию и ее возможные последствия с точки зрения конфликтолога.
3. Как бы вы поступили в подобном случае?

Ответ:

Ситуация является конфликтной, (т.к. произошло «столкновение») двух сторон (субъектов). Медицинская сестра, регулируя поток пациентов строго по записи, предлагая больному подождать, когда появиться «окно», не учла того, что ожидание может быть длительным и это будет неудобно больному.

Попробовала бы убедить пациента приходить другое время, предложив следующую стратегию: «Мне очень жаль, что мы не имеем возможности принять вас сейчас, вы можете подождать, но скорее всего, придется ждать долго. Мы можем обсудить с вами другое, более удобное для вас время следующего визита, чтобы у врача было достаточно времени качественно оказать вам помощь».

Задача 2.

В кабинет главной медицинской сестры поликлиники вбегает женщина и начинает кричать о том, что в процедурном кабинете кровь из вены берут нестерильными шприцами. Главная медсестра спрашивает у пациентки, кто она по образованию. Оказывается, преподаватель. Главная медсестра объясняет, что теперь кровь из вены берут специальными вакуумными пробирками типа «вакутайнеров» и «моноветт», что по виду они похожи на шприцы, и стерильные они только внутри, поскольку снаружи это не нужно. Пациентка не поверила и пообещала подать на них в суд.

Вопросы:

1. Что нужно было сделать, чтобы предотвратить возникновение этого конфликта?
2. Как бы вы поступили в этой ситуации, будь вы на месте пациентки?

Ответы:
1) Необходимо дать указание всем врачам, выписывающим направление на анализ венозной крови, подробно объяснять пациентам, как им будут брать кровь, и каким способом.
Кроме того, можно перед процедурным кабинетом наглядную информационную доску о современном взятии венозной крови.
2) Я бы поинтересовалась у медработника, который осуществляет процедуру забора крови неизвестным мне прибором, о стерильности этого инструмента. Кроме этого, я поискала бы дополнительную информацию в других источниках, например, в интернете.

Тема5: Разрешение межличностного конфликта

Задача 1

Девушка 18 лет, обратилась в женскую консультацию по месту жительства с просьбой о прерывании беременности. Врач, узнав возраст пациентки, начал возмущаться: «В наше время такого не было! У Вас что, головы нет на плечах? Нужно думать о последствиях». Девушка посчитала выходку врача не этичной, и написала жалобу в администрацию.

Вопросы:
1. Является ли эта ситуация конфликтной? Кого можно считать субъектами этого конфликта? Какие стратегии поведения они выбрали?
2. Оцените эту ситуацию и ее возможные последствия с точки зрения конфликтолога и гинеколога-профессионала?
3. Как бы вы поступили в подобном случае?

Ответ:
Ситуация является конфликтной, так как возникли разногласия между пациентом и врачом (субъектами). Желание пациента получить квалифицированную медицинскую помощь с сохранением врачебной тайны с другой стороны бестактные нравоучения врача-гинеколога, и стремление рассказать всё родителям молодой девушки.
По действующему законодательству оказание медицинской помощи больному старше 15 лет не требует согласия родителей или других законных его представителей.
С точки зрения конфликтолога – сделать так, чтобы ситуация не переросла в конфликт, с точки зрения гинеколога-профессионала понять, что его линия поведения является некорректной.
На мой взгляд, врач должен заниматься оказанием медицинской помощи, а не воспитанием своих пациентов. Он мог бы провести психолого-образовательную беседу по способам предохранения и профилактике болезней, передающихся половым путем. Кроме того, по принятым НПА гинеколог обязан провести беседу о последствиях прерывания беременности и направить к психологу.

Задача 2.

У Пациент А, 50 лет, при плановом обследовании у врача Узи обнаружили одиночные камни в желчном пузыре. Терапевт по результатам обследования Узи решил направил пациента к Хирургу. Врач Хирург, учитывая общее соматическое состояние пациента, учитывая возрастные противопоказания такие как: ишемическая болезнь, гипертония II и III стадии. Врач хирург принял решение что в данной ситуации степень риска во время операции гораздо выше чем при возможном воспалении желчного пузыря. И отправил его к участковому Терапевту, с рекомендациями к медикаментозному лечению в стационаре. Врач Терапевт настаивал на проведении операции, а врач Хирург предлагал медикаментозный метод лечения. После чего Врач Терапевт обвинил Врача Хирурга, в непрофессионализме и отказался прислушается к его мнению. Врач Хирург отказался выполнять предписания Терапевта.

Вопросы:
1) Является ли эта ситуация конфликтной?
2) Кто является субъектом конфликта?
3) Какую стратегию поведения в данной ситуации могли бы принять стороны конфликта для разрешения проблемы?
4) Дайте оценку действиям Врачей?

Ответы:
Ситуация является конфликтной, так как возникли противоречия в постановке оптимального варианта лечения, и оскорбление одного из объектов конфликта.
Субъектом конфликта является врач по направлению Терапии. В данной ситуации врач Терапевт не стал прислушивается к мнению врача Хирурга, и обвинил его в непрофессионализме без явных доводов.

В данной ситуации можно было избежать конфликта если обе стороны пошли по пути конфронтации к сотрудничеству. В данном варианте сотрудничества оба врача привели бы доводы по существующей проблеме и пришли бы к оптимальному решению в данной ситуации.
По моему мнению, в данной ситуации прав врач Хирург, так как предложил оптимальное решение для пациента. Врач Терапевт не прав, так как не до конца оценил степень риска по общему состоянию здоровья и возможных фатальных осложнений. И мнение врача Терапевта не объективно по отношению к Хирургу.

Тема 6: Конфликты в организации

Задача 1.

В аптеку при больнице пришла пожилая женщина за лекарством, которое ей выписал врач. Когда фармацевт проконсультировал ее и сказал цену препарата, женщина разгневалась и начала осуждать врача и фармацевта, которые предлагают ей дорогостоящее средство. По ее мнению, ей бы помогло лекарство в разы дешевле, независимо от наблюдений и профессионализма врача. Женщина уверена, что медицинские работники ищут выгоду, а не желают помочь пациентке. Фармацевт убеждает женщину приобрести выписанное лекарство, объясняя важность его действия в процессе лечения. Вследствие этого, пациентка идет жаловаться заведующей больницы, убеждая ее в непрофессионализме и алчности сотрудников, наживающихся на здоровье пожилых людей, тем самым в глазах заведующей сотрудники оказываются виноватыми. После чего заведующая приняла решение о депримировании сотрудников.

Вопросы:

1. Является ли эта ситуация конфликтной? Кто является виновником конфликта? Правы ли врач и фармацевт? Верно ли поспешное решение приняла заведующая?
2. Как можно было избежать данного конфликта?
3. Как бы вы поступили в подобной ситуации?

Ответ:

Ситуация является конфликтной, т.к. пациентка “сталкивает лбами” вышестоящие руководство с мед. сотрудниками, наговаривая на них ложные обвинения.
Врач и фармацевт правы, т.к. у них одна общая цель - разумное и правильное лечение пациентки, несмотря на дорогостоящий препарат. Если бы было выписано лекарство дешевле, то эффект от лечения был бы малоэффективным и траты женщины могли составить в разы больше.
Заведующая приняла решение не верно, так как она поверила обвинениям пациентки, несмотря на профессиональные качества своих сотрудников.
Избежать данного конфликта возможно было бы при следующих обстоятельствах:

1) более подробное разъяснение врача и фармацевта об эффекте и цене препарата;
2) подтверждение заведующей больницы о компетентности решения врача и фармацевта;
3) в случае высказанных обвинений пациентки заведующей, выяснение со своими сотрудниками деталей возмущения женщины и принятие решение после более четкого понимания ситуации.

Если бы в моей практике произошла данная ситуация, я бы более подробно и доступно объяснила пациентке о действии препарата и его отличие от малоэффективных и дешевых лекарств, попыталась бы найти подход к этому человеку и вести более доверительную беседу.

Задача 2.

В поликлинике в одном кабинете работают два врача. Одна из них молодая ,другая пожилая женщина, но обе хорошие специалисты с высшим образованием. Не смотря на то что они работают независимо друг от друга, старшая врач регулярно вмешивается в работу молодой и дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки при пациентах. При этом старшая врач делает этого без злого умысла-таким образом ,она беспокоится о своей коллеге и пациентах которых она принимает.

Вопросы:

1) В чем не правы оба врача?
2) Считается ли профессиональным поведение пожилой женщины?
3) Как должна себя вести молодая врач в такой ситуации?
4) Считается ли данная ситуация конфликтной?

Ответы:

В данной ситуации пожилая сотрудница виновата в том, что нарушает границы коллеги, а молодая сотрудница – в том, что не отстаивает свои права и не защищает себя.
Старшая коллега, давая советы и указывая на ошибки, выходит за рамки профессиональной роли. Ведь быть профессионалом возможно только при общении с коллегами на равных.

Молодому врачу следует начать отстаивать свои права в корректной и профессиональной манере. Сначала нужно предъявить факт совета, ранящей оценки, озвучить свои чувства по этому поводу. Ситуация является конфликтной т.к. происходит открытое столкновение противоположных позиций субъектов. Старшая коллега указывает на ошибки молодого врача при пациентах, тем самым подрывая ее авторитет в глазах пациентов.

Задача 3

В магазине «Gap» произошел конфликт между двумя продавцами-консультантами, временной промежуток трудоустройства между ними был 2 месяца, в ходе проведения конкурса между сотрудниками ,которые давно работают в данной компании. «Призом» было повышение по подложности. Победителем стал сотрудник устроенный на работу позже. Это и послужило причиной конфликта.

Вопросы:

1. Является ли эта ситуация конфликтной? Кого можно считать субъектами этого конфликта? Какие стратегии поведения они выбрали? 2. Оцените эту ситуацию и ее возможные последствия с точки зрения конфликтолога и стоматолога-профессионала?

3. Как бы вы поступили в подобном случае?

Ответы:

1. Является конфликтной между двумя работниками.

2. Со стороны директора — нужно было сделать так, чтобы и второй сотрудник получил какой то утешительный приз, дабы разрешить конфликт мирно. Со стороны работников — подойти к директору и в спокойно обстановки всё решить.

3. Если бы я был новичком, то мне бы тоже это не понравилось. Потому что на каждой работе считается, что если долго работаешь — то и похвал будет больше этому работнику. Но я бы не распространял конфликт на весь коллектив, а просто подошел к директору и узнал, по каким подсчетам и критериям выявлялся победитель.

Задача 4

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.

Вопросы:

1.Как бы вы поступили в данной ситуации?

2.Объясните свое поведение?

3.Является ли эта ситуация конфликтной?

Ответ:

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.

2.4 Проведение круглого стола по теме: Психология общения

ОПК-4	**способностью и готовностью реализовать этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности**
1	Основные понятия общения с применением этических и деонтологических принципов
2	Формирование умений и навыков общения. Психологические основы общения в практической деятельности. Освоение информационно-компенсаторной техники приема-передачи учебной информации. Решение ситуационных задач
3	Преподавателем оценивается изложение самостоятельной точки зрения, анализа и логического мышления, публичной речи с соблюдением этических и деонтологических принципов
ПК-16	**готовностью к просветительской деятельности по устранению факторов риска и формированию навыков здорового образа жизни**
1	Особенности делового общения. Психология публичного выступления.

2	Психологические основы ведения переговоров. Позиции и ориентации в деловом взаимодействии. Правила корпоративного поведения в команде
3	Командно разработать просветительные материалы, программы, лекции (по выбору преподавателя) , направленные на формирование у населения здорового образа жизни, устранение вредных привычек

3.Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) включает в себя зачёт

Вопросы к зачету (ОПК-4, ПК-16):

1. Предмет психологии общения. Общение в системе межличностных и общественных отношений. Содержание, цель и средства общения.
2. Значение общения для развития индивида. Качественное отличие общения человека от общения животных.
3. Постановка проблемы общения в истории философии и культуры.
4. Конкретные научные подходы к изучению общения в западной традиции XX века.
5. Разработка проблем общения в отечественной психологии.
6. Понятие коммуникативной ситуации. Виды коммуникаций.
7. Структура коммуникации.
8. Массовая коммуникация и ее специфика.
9. Барьеры межличностной коммуникации. Классификации барьеров, способы преодоления.
10. Использование знаковых систем в коммуникативном процессе.
11. Вербальная и невербальная коммуникация
12. Варианты речевого поведения: говорение и слушание. Приемы эффективного слушания. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
13. Проблема эффективности публичного выступления. Критерии эффективности. Факторы успешности публичного выступления.
14. Невербальная коммуникация, ее виды.
15. Интерактивная сторона общения. Структура взаимодействия.
16. Межличностная аттракция. Ее виды.
17. Факторы возникновения и развития аттракции.
18. Виды взаимодействия. Проблемы копоперации и конфликта.
19. Манипулирование в общении.
20. Роль социальной перцепции в процессе взаимопонимания. Специфика межличностной перцепции.
21. Эффекты, феномены и механизмы межличностного восприятия.
22. Каузальная атрибуция. Виды и ошибки каузальной атрибуции.
23. Межличностное влияние. Цели и виды влияния. Конформизм.
24. Воздействие, способы и механизмы воздействия.
25. Понимание в процессе межличностного общения. Свойства личности как предпосылка понимания другого человека. Стереотипы и их роль в понимании.
26. Деловое общение и его специфика.
27. Стадии организации и ведения деловых переговоров.
28. Трудности и дефекты общения. Дефицитное общение. Акцентуации характера и дефекты общения.
29. Трудности и дефекты общения. Ригидность, застенчивость и тревожность как факторы дефектного общения. Агрессивное взаимодействие.
30. Компетентность в общении. Пути и способы развития компетентности в общении.

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

Основными этапами формирования указанных компетенций при изучении студентами дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение студентами необходимыми компетенциями. Результат аттестации студентов на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций студентами.

4.1. Перечень компетенций, планируемых результатов обучения и критериев оценивания освоения компетенций

Формируемая компетенция	**Содержание компетенции**	**Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	**Критерии оценивания результатов обучения (дескрипторы) по шкале зачтено/не зачтено**	
			«не зачтено»	**«зачтено»**
ОПК-4	способностью и готовностью реализовать этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности	**Знать:** Основные национальные и международные этические документы.Принципы этики и деонтологии во всех сферах медицинской деятельности	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основные национальные и международные этические документы.Принципы этики и деонтологии во всех сферах медицинской деятельности	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания основные национальные и международные этические документы.Принципы этики и деонтологии во всех сферах медицинской деятельности
		Уметь: Применять принципы этики и деонтологии в своей профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения применять принципы этики и деонтологии в своей профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует сформированное умение применять принципы этики и деонтологии в своей профессиональной деятельности
		Владеть: Навыками этического поведения и принципами деонтологии при решении профессиональных задач в рамках изучаемой дисциплины	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки этического поведения и принципами деонтологии при решении профессиональных задач в рамках изучаемой дисциплины	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков этического поведения и принципами деонтологии при решении профессиональных задач в рамках изучаемой дисциплины

Формируемая компетенция	**Содержание компетенции**	**Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	**Критерии оценивания результатов обучения (дескрипторы) по шкале зачтено/не зачтено**	
			«не зачтено»	**«зачтено»**
ПК-16	готовностью к просветительской деятельности по устранению факторов риска и формированию навыков здорового	**Знать:** основы взаимодействия биотических и абиотических факторов окружающей среды, направленных на оздоровление	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания взаимодействия биотических и абиотических факторов окружающей среды, направленных на оздоровление окружающей и	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания взаимодействия биотических и абиотических факторов окружающей среды, направленных на оздоровление окружающей и производственной среды и укрепление здоровья людей

	образа жизни	окружающей и производственной среды и укрепление здоровья людей	производственной среды и укрепление здоровья людей	
		Уметь: организовать и провести конкретные мероприятия, направленные на просвещение населения о воздействии различных факторов внешней и внутренней среды на здоровье человека .	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения организовать и провести конкретные мероприятия, направленные на просвещение населения о воздействии различных факторов внешней и внутренней среды на здоровье человека	Обучающийся демонстрирует сформированное умение организовать и провести конкретные мероприятия, направленные на просвещение населения о воздействии различных факторов внешней и внутренней среды на здоровье человека .
		Владеть: Навыками разработки просветительных материалов, программ, лекций, направленных на формирование у населения здорового образа жизни, устранение вредных привычек; основами законодательства по защите окружающей среды, включая международные и национальные стандарты и рекомендации в рамках изучаемой дисциплины	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки разработки просветительных материалов, программ, лекций, направленных на формирование у населения здорового образа жизни, устранение вредных привычек; основами законодательства по защите окружающей среды, включая международные и национальные стандарты и рекомендации в рамках изучаемой дисциплины	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков разработки просветительных материалов, программ, лекций, направленных на формирование у населения здорового образа жизни, устранение вредных привычек; основами законодательства по защите окружающей среды, включая международные и национальные стандарты и рекомендации в рамках изучаемой дисциплины

4.2. Шкала и процедура оценивания

4.2.1. процедуры оценивания компетенций (результатов)

№	Компоненты контроля	Характеристика
1.	Способ организации	Традиционный;
2.	Этапы учебной деятельности	Текущий контроль успеваемости , Промежуточная аттестация
3.	Лицо, осуществляющее контроль	Преподаватель
4.	Массовость охвата	Групповой, индивидуальный;
5.	Метод контроля	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, решение ситуационных задач, защита рефератов, проведение круглого стола.

4.2.2. Шкалы оценивания компетенций (результатов освоения)

Для устного ответа:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами обоснования своего ответа.
- Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимыми навыками и приемами обоснования своего ответа.
- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.
- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями излагает материал.
- Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут изложить без ошибок, носящих принципиальный характер материал, изложенный в обязательной литературе.

Для стандартизированного тестового контроля:

Оценка «отлично» выставляется при выполнении без ошибок более 90 % заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 70 % заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок более 50 % заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок менее 50 % заданий.

Критерии оценки решения ситуационной задачи:

- Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.
- Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы

Для оценки рефератов:

Оценка «отлично» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен широкий библиографический список. Содержание реферата отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение текста.

Оценка «хорошо» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен достаточный библиографический список. Содержание реферата отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если реферат не полностью соответствует требованиям оформления, не представлен достаточный библиографический список. Аргументация взгляда на проблему не достаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала.
Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы реферата количество литературных источников.

Для проведения круглого стола:

Отлично: все компетенции, предусмотренные в рамках дисциплины (в объеме, знаний, умений и владений) освоены полностью. Уровень освоения компетенции – повышенный. Обучающийся активно решает поставленные задачи, демонстрируя свободное владение предусмотренными навыками и умениями на основе использования полученных знаний.

Хорошо: все компетенции, предусмотренные в рамках дисциплины (в объеме, знаний, умений и владений) освоены полностью. Уровень освоения компетенции – достаточный. Обучающийся решает поставленные задачи, иногда допуская ошибки, не принципиального характера, легко исправляет их самостоятельно при наводящих вопросах преподавателя; демонстрирует владение предусмотренными навыками и умениями на основе использования полученных знаний.

Удовлетворительно: все компетенции, предусмотренные в рамках дисциплины (в объеме, знаний, умений и владений) освоены полностью. Уровень освоения компетенции – пороговый. Обучающийся при решении поставленные задачи, часто допускает ошибки, не принципиального характера, исправляет их при наличии большого количества наводящих вопросах со стороны преподавателя; не всегда полученные знания может в полном объеме применить при демонстрации предусмотренных программой дисциплины навыками и умениями.

Неудовлетворительно: все компетенции, предусмотренные в рамках дисциплины (в объеме, знаний, умений и владений) не освоены или освоены частично. Уровень освоения компетенции – подпороговый. Обучающийся при решении поставленные задачи, допускает ошибки принципиального характера, не может их исправить даже при наличии большого количества наводящих вопросах со стороны преподавателя; знания по дисциплине фрагментарны и обучающийся не может в полном объеме применить их при демонстрации предусмотренных программой дисциплины навыками и умениями.

4.3. Шкала и процедура оценивания промежуточной аттестации.

Критерии оценивания зачета (в соответствии с п.4.1.)

«Зачтено» выставляется при условии, если у студента сформированы заявленные компетенции, он показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.
«Не зачтено» выставляется при несформированности компетенций, при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.