

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Кафедра медицинской психологии и психотерапии

СОГЛАСОВАНО
Проректор по учебно-
методической работе и связям
с общественностью
профессор Т.А. Федорина

«24» 05 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ЦКМС,
первый проректор проректор по учебно-
воспитательной и социальной работе
профессор Ю.В. Щукин



«24» 05 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ Б1. Б26

Рекомендуется для направления подготовки
КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ 37.05.01

Уровень высшего образования *Специалитет*

Квалификация (степень) выпускника *Клинический психолог*

Факультет медицинской психологии

Форма обучения очная

СОГЛАСОВАНО
Декан факультета
медицинской психологии
доцент Е.В. Захарова

«24» 05 2017г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель методической
комиссии по специальности
«Клиническая психология»
профессор О.С. Ковцова

«21» марта 2017г.

Программа рассмотрена и
одобрена на заседании
кафедры медицинской
психологии и психотерапии
(протокол № 10,
«02» марта 2017г.)
Заведующий кафедрой,
профессор О.С. Ковцова

«02» марта 2017г.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по специальности «Клиническая психология» 37.05.01, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1181 от 12 сентября 2016г.

Составители:

Киреева Т.И., к.м.н., доцент кафедры медицинской психологии и психотерапии СамГМУ

Рецензенты:

Акопян Л.С., д.псх.н., профессор кафедры возрастной и педагогической психологии СГСПУ

Яньшин П.В. – д.псх.н., доцент, главный научный сотрудник лаборатории психолого-педагогических исследований ГБОУ ВО СО «Самарская государственная областная академия (Наяновой)»

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения учебной дисциплины «Организационная психология» является формирование у студентов знаний, умений и навыков, необходимых для организации труда отдельного индивида и персонала профильных служб, способствующей сохранению профессионального здоровья работников и обеспечивающей высокую эффективность профессиональной деятельности.

При этом **задачами** дисциплины являются:

1. формирование представления о принципах практической работы психолога в медицинской организации;
2. знакомство с методами исследования, используемыми в области организационной психологии;
3. знакомство с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека;
4. формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;
5. знакомство с методами консультирования руководящих работников и сотрудников организаций по проблемам управленческой деятельности;
6. формирование умения использовать полученные знания и навыки в общении с коллегами, пациентами или клиентами;
7. формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование **профессиональных компетенций**:

- способность организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний (**ПК-11**);
- способность организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций (**ПК-12**).

В результате изучения дисциплины студент должен

а) знать:

- современные концепции управления персоналом;
- методы активизации потенциала человеческих ресурсов;
- возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации;
- основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций;
- способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях;
- основные приемы и методы коррекционной работы с персоналом организации;

б) уметь:

- использовать полученные знания в общении с коллегами и пациентами;
- выделять профессиональные задачи психолога в организации;
- осуществлять подготовку проведения диагностической работы с персоналом организаций;

в) владеть:

- навыками совместной работы и взаимодействия в коллективе;
- конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Организационная психология» относится к Базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана специальности «Клиническая психология» 37.05.01.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины, формируются при изучении предшествующих дисциплин: «Философия», «Логика», «Профессиональная этика», «Общая психология», «Социальная психология», «Общий психологический практикум».

Параллельно изучаются: «Психодиагностика», «Правоведение», «Практикум по психодиагностике», «Психология здоровья».

Дисциплина «Организационная психология» является предшествующей для изучения дисциплин: «Психологическое консультирование», «Практикум по психотерапии и консультированию», «Супервизия».

Освоение компетенций в процессе изучения дисциплины способствует формированию знаний, умений и навыков, позволяющих осуществлять эффективную организационно-управленческую профессиональную деятельность.

3.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	10	10
Практические занятия (ПЗ)	26	26
Семинары (С)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа (всего)	36	36
В том числе:	-	-
Выполнение домашнего задания к занятию, работа с лекционным материалом, учебной литературой	30	30
Подготовка к рубежному контролю	6	6
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет
Общая трудоемкость	час	72
	зач. ед.	2

Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием количества часов и видов занятий:

4.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Коды компетенций
1	2	3	4
1.	Основы организационной психологии	История возникновения организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. Уровни анализа в организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии. Природа организаций. Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Жизненный цикл организации. Влияние среды. Организационная структура. Классические теории организации. Управление организацией как искусство.	ПК-11, ПК-12
2.	Структура взаимоотношений в организации. Конфликты в организациях	Природа групп в организации, классификация групп. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус и роли. Групповые нормы и санкции, нормы в организации. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Конфликт в организации, виды конфликтов и причины их возникновения. Последствия конфликта в организации. Предупреждение конфликтов в организации.	ПК-11, ПК-12
3.	Организационная культура	Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Изменение организационной культуры. Организационное развитие, типы организационного развития.	ПК-11, ПК-12
4.	Диагностика в организационной психологии	Тесты, рекомендуемые к использованию в практике персонального и коммуникативного психологического консультирования. Тесты коммуникативных способностей. Тесты организаторских способностей. Тесты специальных способностей. Тесты темперамента и характера. Тесты мотивов и потребностей.	ПК-11, ПК-12
5.	Психологическое консультирование	Основные этапы психологического консультирования. Процедуры психологического консуль-	ПК-11, ПК-12

	организационных проблем	тирования. Практические рекомендации по деловому психологическому консультированию. Руководство личными отношениями людей. Руководство деловыми отношениями людей. Принятие и реализация решений по персональным делам. Принятие и реализация решений по рабочим делам.	
--	-------------------------	---	--

4.2. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной работы					Всего часов
		аудиторная				внеаудиторная	
		Лекц.	Практ. зан.	Сем.	Лаб. зан.	СРС	
1.	Основы организационной психологии	2	2	-	-	3	7
2.	Структура взаимоотношений в организации. Конфликты в организациях	4	3	-	-	4	11
3.	Организационная культура	2	5	-	-	7	14
4.	Диагностика в организационной психологии	-	5	-	-	7	12
5.	Психологическое консультирование организационных проблем	2	11	-	-	15	28
Всего часов		10	26	-	-	36	72

5. Тематический план лекций

№ п/п	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)
1.	Основы организационной психологии	Лекция 1. Основы организационной психологии.	2
2.	Структура взаимоотношений в организации. Конфликты в организациях	Лекция 2. Структура взаимоотношений в организации.	2
		Лекция 3. Конфликты в организациях.	2
3.	Организационная культура	Лекция 4. Организационная культура.	2
4.	Диагностика в организационной психологии	-	-
5.	Психологическое консультирование организационных проблем	Лекция 5. Виды психологических проблем, возникающих в медицинских организациях. Консультирование организационных проблем.	2
Итого:			10

6. Тематический план практических занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы контроля		Трудоемкость (час.)
			текущего	рубежного	
1.	Основы организационной психологии	Практическое занятие 1. Организационная психология как раздел психологии труда: предмет, задачи, теоретические подходы. Основные характеристики организации. Организация как малая группа, ее развитие, внутригрупповые феномены. Система организационного общения. Конфликт в организации: виды, причины, последствия.	Тестовый контроль, устный опрос	Контрольная работа	5
2.	Структура взаимоотношений в организации. Конфликты в организациях				
3.	Организационная культура	Практическое занятие 2. Организационная культура: понятие, структура, содержание, формирование.	Тестовый контроль, устный опрос	Контрольная работа	5
4.	Диагностика в организационной психологии	Практическое занятие 3. Тестирование в психологическом консультировании. Тесты диагностики способностей. Тесты темперамента и характера. Тесты мотивов и потребностей	Тестовый контроль, устный опрос	Контрольная работа	5
5.	Психологическое консультирование организационных проблем	Практическое занятие 4. Основные этапы и процедуры психологического консультирования. Руководство личными отношениями людей в организации. Руководство деловыми отношениями людей.	Тестовый контроль, устный опрос	Контрольная работа	5
		Практическое занятие 5. Принятие и реализация решений по персональным делам. Принятие и реализация решений по рабочим делам.			6
Итого:					26

7. Лабораторный практикум

Не предусмотрен

8. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося

8.1. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Раздел дисциплины	Наименование работ	Трудоемкость (час)
1.	Основы организационной психологии	Подготовка к занятию с использованием лекций и учебной литературы. Подготовка к рубежному контролю.	3
2.	Структура взаимоотношений в организации. Конфликты в организациях	Подготовка к занятию с использованием лекций и учебной литературы. Подготовка к рубежному контролю.	4
3.	Организационная культура	Подготовка к занятию с использованием лекций и учебной литературы. Подготовка к рубежному контролю.	7
4.	Диагностика в организационной психологии	Подготовка к занятию с использованием лекций и учебной литературы. Подготовка к рубежному контролю.	7
5.	Психологическое консультирование организационных проблем	Подготовка к занятию с использованием лекций и учебной литературы. Подготовка к рубежному контролю.	15
Итого			36

8.2. Тематика курсовых проектов (работ) и/или реферативных работ

Не предусмотрены

8.3 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Данный раздел рабочей программы разрабатывается в качестве самостоятельного документа «Методические рекомендации для студента» в составе УМКД.

9. Ресурсное обеспечение

9.1 Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Организационная психология	Под ред. Е.И. Рогова	2012 М: Юрайт-Издат	25	3

9.2 Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Организационная пси-	А.Н. Занков-	М: Флинта:	5	1

	хология:	ский	МПСИ, 2002		
2.	Основы психологического консультирования	Р.С. Немов	М.: Владос, 1999	7	1
3.	Организационная социальная психология	Л.Г. Почебут, В.А. Чикер	СПб.: Речь, 2002	3	1
4.	Введение в конфликтологию	Г.И. Козырев	М.: Владос, 2000	5	1

9.3 Программное обеспечение

Электронная версия рабочей программы и УМК дисциплины.

9.4 Ресурсы информационно-телекоммуникативной сети «Интернет»

Ресурсы открытого доступа

1. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru/>
2. Российская Национальная библиотека (РНБ) <http://www.nlr.ru/>

Информационно-образовательные ресурсы

1. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации
2. Федеральный портал "Российское образование"
3. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"

Электронные библиотечные системы.

1. Министерство образования и науки РФ www.mon.gov.ru/
2. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru/>
3. Российский общеобразовательный портал <http://www.school.edu.ru/>

9.5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций к лекции №1 «Основы организационной психологии» и к лекции № 2 «Структура взаимоотношений в организации».
- аудитория, оснащенная посадочными местами, презентационной техникой, проектор, экран, ноутбук.

Практические занятия:

- аудитория, оснащенная посадочными местами, столами, доской, мелом, презентационной техникой, проектор, экран, ноутбук.

Самостоятельная работа студента

- читальные залы библиотеки, интернет-центр

10. Использование инновационных (активных и интерактивных) методов обучения

Используемые активные методы обучения при изучении данной дисциплины составляют 11 % от объема аудиторных занятий

№	Наименование раздела	Формы занятий с использованием активных и интерактивных образовательных технологий	Трудоемкость (час.)
5.	Психологическое консультирование организационных проблем	Практическое занятие 4. Основные этапы и процедуры психологического консультирования. Руководство личными отношениями людей в организации. Руководство деловыми отношениями людей. Ролевая игра. Практическое занятие 5. Принятие и реализация решений по персональным делам. Принятие и реализация решений по рабочим делам. Ролевая игра.	4

11. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации: примеры оценочных средств для промежуточной аттестации, процедуры и критерии оценивания

Фонд оценочных средств разрабатывается в форме самостоятельного документа (в составе УМКД).

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Студенту, выполнившему все виды учебной работы в семестре, предусмотренные программой дисциплины, и успешно прошедшему все виды текущего и рубежного контроля успеваемости проставляется отметка «зачтено».

12. Методическое обеспечение дисциплины

Методическое обеспечение дисциплины разрабатываются в форме отдельного комплекта документов «Методические рекомендации к лекциям», «Методические рекомендации к практическим занятиям», «Фонд оценочных средств», «Методические рекомендации для студента» (в составе УМКД).

Примеры оценочных средств рубежного контроля успеваемости: контрольная работа.

Контрольная работа по разделу 1. «Основы организационной психологии»

Задание 1. Укажите и раскройте противоречия в развитии организации.

Эталон:

- противоречие между личными и безличными факторами организаций;
- противоречие между индивидуальным и общим в организациях;
- противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций;
- департаментализация.
- *Противоречие между личными и безличными факторами организаций.* Возникает оттого, что организация не может рассматриваться только как коллектив – совокупность индивидов, малых групп и т. д. Наряду с межличностными, групповыми отношениями в ней существует и административная (формальная) структура обезличенных связей и норм. Причем разделение это происходит на всех уровнях – на уровне индивида (личность и должность), отношений в коллективе (руководство и лидерство), групп (коллектив и подразделение) – вплоть до организации как целого (коллектив - организация). Такое сквозное разделение на личностное и организаци-

онное создает противоречие в организации, линии напряжения, что сказывается и на целях, и на отношениях управления-исполнения и на других сторонах ее жизнедеятельности. Это ключевое противоречие лежит в основе многих других внутри-организационных проблем.

- *Противоречие между индивидуальным и общим в организациях.* Означает, что при организации любого коллектива главная задача в том, как объединить интересы всех его членов вокруг целей организации на всех ее уровнях. Индивиды приходят в организацию со своими интересами, и степень совпадения-расхождения их с должностными функциями, целями подразделения и всей организации во многом определяет эффективность предприятия и учреждения. Например, постоянные трудности адаптации ко множеству отдельных должностных обязанностей, предписываемых должностной инструкцией, одного исполнителя, который, как правило, лучше исполняет одни из них и хуже – другие. А это может сказаться и на моральной атмосфере, и на результатах работы подразделения, а то и всего предприятия. Не случайно такое большое значение придается в наше время профподбору, тестированию, психологическому тренингу, определению служебных функций и другим способам адаптации личности к должности.
- *Противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций.* Организация – это не только система, но и сложная социальная среда, где только часть процессов, элементов, связей можно проектировать и планировать. Но даже и эта системная часть организации действует не полностью: что-то из нее не принимается средой и фактически не действует. В каждой организации немало предписаний, регламентов, правил, на создание которых потрачено много сил, но все хорошо знают, что они на практике не работают, хотя и не отменены. Так что эта системная часть, в свою очередь, тоже делится на действительную и недействительную. Откуда возникает недействительная часть оргсистемы? Ошибки управления, задающего нереальные стандарты, с одной стороны, устаревание каких-то из этих элементов, связей, схем бизнес-процессов – с другой. А с третьей стороны, организация как общность, коллектив иногда вырабатывает такие собственные нормы, которые противодействуют и блокируют предписанные стандарты. Эта третья сторона неизбежно и закономерно появляется в любой организации, как только туда собираются работники. Та общность, которую они формируют, во-первых, зависит от конкретного состава работников, их индивидуальных особенностей. А во-вторых, она включает естественные механизмы общения между людьми, которые строят собственную иерархию (шкала престижа, лидерство), коллективные нормы и т. д. Именно поэтому в продуктах деятельности любой организации запланированное присутствует лишь в какой-то мере. И именно поэтому формальная оргструктура вынуждена сосуществовать с неформальной.
- *Департаментализация.* Означает неизбежность "рассечения" организации на подразделения. Это делается через разложение общеорганизационной цели на более частные, для которых и создаются департаменты, отделы, цехи, специализированные службы, лаборатории и т. д. Некоторые из этих подразделений, в свою очередь, тоже делятся на ряд подчиненных им, еще более мелких и специализированных подразделений и т. п. Но каждое подразделение получает собственную цель и существует ради нее. В глазах его работников эта цель выглядит важнее других, иногда возникает борьба за ее значимость, а стало быть, и за ресурсы, льготы, вознаграждения. А отсюда - дезинтеграционные тенденции, обостряющиеся по мере роста организации.

Задание 2. Заполните таблицу «Стадии развития организации».

Фазы развития	Состояние	Организация и структура	Нововведения и стратегия

Эталон:

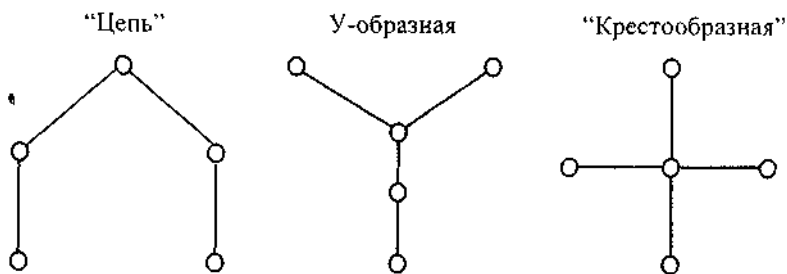
Фазы развития	Состояние	Организация и структура	Нововведения и стратегия
Рождение	Маленькая фирма Власть в руках собственника Однородная, мирная окружающая среда	Неформальная структура. Централизованная власть Непродуманные методы принятия решения и передачи информации	Множество нововведений в производственной линии Стратегия – «занять свою нишу» Готовность к риску
Развитие	Фирма среднего размера Многочисленные акционеры Более разнородная и конкурентная окружающая среда	Некоторая формализация структуры Функциональное разделение Умеренная дифференциация Менее централизованная система Первичное развитие методов передачи информации и принятия решений	Расширение рынка в близлежащих областях Увеличение производства Стремительный рост
Зрелость	Рассеянное правление Конкурентная и разнородная окружающая среда	Формальная бюрократическая структура Умеренная дифференциация Умеренно централизованная система Методы передачи информации и принятия решений такие же, как на предыдущей стадии	Укрепление рынка продаж Консерватизм Снижение темпов роста
Расцвет	Фирма большого размера Разнородная, сложная и динамичная окружающая среда	Методы принятия решений формализованы Умеренная дифференциация и централизация	Выход на смежные рынки Высокий уровень риска Прочные инновации Стремительный рост

Спад	Занимает весь рынок Однородная и конкурентная среда	Формальная, бюрократическая структура	Низкий уровень инноваций Слияние Избежание риска Медленный рост
------	--	---------------------------------------	--

Задание 3. Что такое коммуникационные сети? Приведите примеры коммуникационных сетей, нарисуйте схемы.

Эталон:

Централизованная сеть – это сеть, в которой общение среди членов группы ограничено несколькими каналами, и основной поток информации проходит через ключевую позицию в сети. Лицо, занимающее центральное положение в группе, имеет преимущественный доступ к информации, контролирует ее распределение, и имеет большие основания для того, чтобы быть лидером группы, играть главную роль в принятии решений и нести ответственность за них. Примеры:



В *децентрализованной сети* для всех членов группы доступно большее количество информационных каналов, и никто не имеет преимущественного доступа или монополии на информацию. В децентрализованных сетях ответственность за принятие решений в значительной мере распределена между членами группы. Количество обменов сообщениями будет большим, а члены группы будут испытывать большую удовлетворенность как общением, так и выполняемой деятельностью. Примеры:



Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- а) балл "5" ставится за полное, безошибочное и самостоятельное выполнение всех заданий;
- б) балл "4" ставится за правильное и самостоятельное выполнение задания при наличии единичных и несущественных недочетов;
- в) балл "3" ставится за выполнение задания при единичных случаях невыполнения установленных качественных требований;
- г) балл "2" ставится за выполнение задания с грубыми ошибками или его невыполнение.

Примеры оценочных средств текущего контроля успеваемости: тестовый контроль, устный опрос

Тестовый контроль исходного уровня знаний к Практическому занятию № 1.

Инструкция: Вставьте пропущенное слово:

1. Отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий труда, это – _____.

Эталон ответа: организационная психология.

2. Предметом организационной психологии являются _____.

Эталон ответа: разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также определяющие их факторы.

3. Организационная психология является отраслью _____.

Эталон ответа: психологии труда.

4. Рассмотрение социальных функций организаций, трактовка целей организации как обслуживания широких социальных групп, акцент на балансе интересов среди подгрупп в обществе, это – _____.

Эталон ответа: структурно-функциональная теория организации.

5. Система знаний, направленная на повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса, это – _____.

Эталон ответа: теория научного управления.

6. Система знаний, направленная на повышение уровня мотивации человека к труду, улучшение качества организационных и управленческих решений, развитие сотрудничества среди работников, содействие личностному развитию работника, это – _____.

Эталон ответа: теория человеческих отношений.

7. Понимание организации как принятой в целом совокупности элементов, различных в пределах действительности, рассмотрение взаимодействия организации с окружающей средой как непрерывного и активного процесса взаимной адаптации человека, организации и внеорганизационной среды, это – _____.

Эталон ответа: теория открытых систем.

8. Организационная психология охватывает 3 уровня проблем, а именно:

1. _____

2. _____

3. _____

Эталон ответа:

1. личность и поведение отдельных работников в организации;

2. проблемы группового труда;

3. проблемы организации в целом.

Критерии оценки выполнения теста

Каждый правильный ответ оценивается в 10 баллов. Общая сумма баллов – 100.

«отлично» - 90-100 баллов;

«хорошо» - 75-85 баллов;

«удовлетворительно» - 60-70 баллов;

«неудовлетворительно» - менее 60 баллов.

Перечень вопросов для устного опроса:

1. История возникновения организационной психологии и оформления ее в самостоятельную научную дисциплину.
2. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Перспективы развития организационной психологии.
4. Конфликт в организации: виды, причины, последствия. Приведите примеры.
5. Назовите пути повышения эффективности общения в организации. Какие из них могут быть полезны для повышения эффективности общения в Вашей группе?

Критерии оценки устного ответа

Отлично - дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

Хорошо - дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

Удовлетворительно - дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

Неудовлетворительно - ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, гистологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.

13. Лист изменений

№	Дата внесения изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	Содержание изменения	Подпись