Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 19.01.2023 20:55:37
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d572[illegible]

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
_____ Н.Н. Кислова

Ружникова Ирина Габдулловна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология межличностных отношений и основы конфликтологии»

Направления подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль)
«Психология и социальная педагогика»

Квалификация выпускника
бакалавр

С изменениями:
протокол заседания ученого совета СГСПУ №1 от 31.08.2022 г.

Рассмотрено
Протокол № 1 от 25.08.2020
Заседания кафедры психологии и социальной педагогики

Одобрено
Начальник Управления
образовательных программ
_____ Н.А. Доманина

Самара 2018

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология межличностных отношений и основы конфликтологии» разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, утвержденным приказом Министерства образование и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 122, основной профессиональной образовательной программой высшего образования «Психология и социальная педагогика» с учетом требований профессионального стандарта 01.002 «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности части компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде).

Задачи ФОС для промежуточной аттестации – контроль качества и уровня достижения образовательных результатов по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде:

знает стратегии общения; принципы работы в коллективе; стадии развития коллектива; правила общения и поведения в коллективе (команды).

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности:

умеет определять цели работы в коллективе в зависимости от стадии его развития;

умеет выявлять внутриличностный конфликт возможностей самореализации личности в различных жизненных сферах в соотношении «ценности» и «доступности»; стратегии поведения в конфликтной ситуации, выстраивает взаимоотношения с учетом выявленных особенностей.

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.): умеет выстраивать эффективную коммуникацию в различных видах деятельности с учетом особенностей взаимодействующих сторон.

Требование к процедуре оценки

Помещение: особых требований нет.
Оборудование.
Расходные материалы: бумага, ручки.
Доступ к дополнительным справочным материалам: не предусмотрен.
Нормы времени для подготовки к зачету: 1 час 30 минут.

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Проверяемые компетенции

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде:

знает стратегии общения; принципы работы в коллективе; стадии развития коллектива; правила общения и поведения в коллективе (команды).

Задание 1

Тип (форма) задания: тестовое задание

Пример типового тестового задания

Выберите правильный ответ:

Контрольный тест №1

1. К групповым конфликтам относятся конфликты:

а) личность — группа; б) группа — группа; в) личность — группа и группа — группа; г)руководитель — коллектив; д) микрогруппа — микрогруппа внутри коллектива.

2. Групповая атрибуция — это:

а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы;

б) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и, соответственно, негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами;

в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы;

г) «деиндивидуализация» взаимного восприятия;

д) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия.

3. Для каких конфликтов характерны следующие причины: неудовлетворительные коммуникации; нарушение правовых норм; невыносимые условия труда; низкая заработная плата:

а) конфликт между микрогруппамив коллективе;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;
в) конфликт между руководством организации и персоналом;
г) конфликт между подразделениями внутри организации;
д) конфликт между неформальным лидером и коллективом?
4. Для каких конфликтов характерны следующие причины: взаимная зависимость по выполненным задачам; распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; структурная перестройка:
а) конфликт между микрогруппамив коллективе;
б) конфликт между лидером и микрогруппой;
в) конфликт между руководством организации и персоналом;
г) конфликт между подразделениями внутри организации;
д) конфликт между руководством и коллективом?
5. Для каких конфликтов характерны следующие причины: противоположность интересов; целей; амбиции лидеров; неудовлетворительные коммуникации:
а) конфликт между микрогруппамив коллективе;
б) конфликт между лидером и микрогруппой;
в) конфликт между руководством организации и персоналом;
г) конфликт между подразделениями внутри организации;
д) конфликт между руководством и коллективом?
6. Для каких конфликтов характерны следующие причины: новый руководитель, назначенный со стороны (в коллективе был свой достойный претендент на эту должность); стиль управления; низкая компетентность руководителя; сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров:
а) конфликт между руководством и коллективом;
б) конфликт между лидером и микрогруппой;
в) конфликт между администрацией и персоналом;
г) конфликт между рядовым сотрудником и коллективом;
д) конфликт между подразделениями внутри организации?
7. Для каких конфликтов характерны следующие причины: проявление компромата против лидера; превышение полномочий лидерства; изменение группового сознания:
а) конфликт между руководством и коллективом;
б) конфликт между лидером и микрогруппой;
в) конфликт между администрацией и персоналом;
г) конфликт между рядовым сотрудником и коллективом; д)конфликт между подразделениями внутри организации?
8. Для каких конфликтов характерны причины: конфликтная личность; нарушение групповых норм; низкая профессиональная подготовка; неадекватность внутренней установки статусу: а) конфликт между руководством и коллективом;
б) конфликт между лидером и микрогруппой;
в) конфликт между администрацией и персоналом;
г) конфликт между рядовым сотрудником и коллективом;
д) конфликт между подразделениями внутри организации?
9. Основными явлениями, характеризующими типичное субъективное содержание конфликтной ситуации межгруппового конфликта являются:
а) «Деиндивидуализация» взаимного восприятия, неадекватное групповое сравнение, групповая солидарность;
б) «Деиндивидуализация» взаимного восприятия, перцептивная деформация, групповая атрибуция;
в) «Деиндивидуализация» взаимного восприятия, перцептивная деформация, групповая солидарность;
г) неадекватное групповое сравнение, групповая атрибуция, перцептивная деформация;
д) неадекватное групповое сравнение, групповая атрибуция, «деиндивидуализация» взаимного восприятия.
10. Основными причинами конфликта между руководителем и возглавляемым им коллективом являются:
а) стиль управления, низкая компетентность руководителя;
б) влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров;
в) негативная оценка руководителя со стороны вышестоящего руководства;
г) неудовлетворительные коммуникации; д) распределение ресурсов.

Контрольный тест №2

1. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:
а) конструктивная, рациональная, деструктивная;
б) компромисс, борьба, сотрудничество;
в) рациональная, иррациональная, конформистская;
г) конструктивная, деструктивная, конформистская;
д) борьба, уступка, компромисс.
2. Кто из нижеперечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте:
а) К. Томас и Р. Киллмен;
б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр;

в) Д. Скотт и Ч. Ликсон;
г) М. Дойч и Д. Скотт;
д) Р. Фишер и У. Юри.

3. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели: а)1; б)2; в)3; г) 4; д)5.

4. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:
а) компромисс, критика, борьба;
б) уступка, уход, сотрудничество;
в) борьба, уход, убеждение;
г) сотрудничество, консенсус, уступка;
д) соглашение, сотрудничество, убеждение.

5. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:
а) стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов;
б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
в) стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках и суждениях;
г) не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса;
д) стремится уладить конфликт, доброжелательно относится к сопернику, уходит от острых вопросов.

6. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает:
а) ригидный тип;
б) неуправляемый тип;
в) демонстративный тип;
г) сверхточный тип;
д) «бесконфликтный тип».

7. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:
а) хочет быть в центре внимания, хорошо приспосабливается к различным ситуациям, планирование осуществляет стихийно;
б) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и другим людям, подозрителен;
в) ведет себя вызывающе, агрессивно, подозрителен, хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
г) обладает завышенной самооценкой, подозрителен, прямолинеен и негибок;
д) отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся, обладает завышенной самооценкой, несамокритичен.

8. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:
а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

9. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:
а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

10. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:
а) хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение;
б) подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив;
в) импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен;
г) скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью;
д) неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению.

Контрольный тест №3

1. Технологии эффективного общения в конфликте сводится к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:
а) добиться убеждения соперника в своей правоте;
б) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника;
в) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
г) добиться превосходства в переговорном процессе над соперником;
д) овладеть инициативой в споре.
2. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к:
а) обмену информацией;
б) налаживанию добрых взаимоотношений;
в) достижению взаимопонимания;
г) расширению темы общения;
д)усилению информационного воздействия на партнера.
3. Интерактивный аспект общения проявляется в:
а) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и проявления своей презентабельности;
б) стремление к превосходству над партнером по общению;
в) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении;
г) стремлении установить теплые и дружеские отношения;
д)стремлении активизировать информационное воздействие на партнера по общению.
4. Перцептивный аспект общения выражает потребность субъектов общения в:
а) установлении теплых дружеских взаимоотношений,
б) сопереживании, во взаимной эмпатии;
в) преодолении стереотипов восприятия в процессе общения;
г) сохранении высокого статуса в общении;
д)выявлении истинных мотивов общения у своего партнера.
5. Какие из приведенных ниже рекомендаций противоречат эффективному общению:
а) поддерживайте атмосферу доверия, взаимного уважения, проявляйте эмпатию к собеседнику;
б) используйте невербальные средства коммуникации: частый контакт глаз; кивание головы в знак понимания и другие;
в) стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию;
г) в процессе приема информации не перебивайте говорящего, не давайте советы, не критикуйте;
д)добивайтесь, чтобы вас услышали и поняли.

6. Технологии рационального поведения в конфликте это:
а) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия кон-фликтантов на основе самоконтроля своих эмоций;
б) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте;
в) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями;
г) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе;
д) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.
7. Какие из перечисленных ниже способов избавления от гнева разработаны Д. Скотт:
а) визуализация, «заземление», проецирование, очищение ауры;
б) визуализация, сублимация, проецирование, «заземление»;
в) регрессия, сублимация, визуализация;
г) визуализация, выдержка, сублимация, очищение ауры;
д) сублимация, рационализация, регрессия, визуализация.
8. Первое правило самоконтроля эмоций заключается в:
а) спокойной реакции на эмоциональные действия партнера;
б) переводе темы разговора;
в) отвлечении от ненужной информации;
г) установка на рациональное восприятие соперника;
д) попытке понять мотивы соперника.
9. Второе правило самоконтроля эмоций заключается в:
а) установке на рациональное восприятие соперника;
б) обмене содержанием эмоциональных переживаний в процессе спокойного общения;
в) в переводе темы разговора;
г) отвлечении от ненужной информации;
д) спокойной реакции на эмоциональные действия соперника.
10. Третье правило самоконтроля эмоций заключается в:

а) поддержании высокой самооценки в процессе общения у себя и у партнера;
б) поддержание высокой самооценки только у себя;
в) поддержание высокой самооценки только у партнера;
г) поддержание высокой самооценки в глазах соперника;
д) поддержание высокой самооценки у себя и всяческое унижение, критика соперника.

Ключ к тестовым заданиям

Номер теста	Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I Групповые конфликты		в	б	в	г	а	а	б	г	д	а
II Теории поведения личности в конфликте		г	а	д	б	б	в	г	д	в	г
III Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте		в	а	в	б	в	а	а	а	б	а

Оценочный лист к тестовому заданию

Вопросы	Критерии оценки	Отметка о выполнении	Баллы
1-30	Выбран верный вариант ответа	Да	0,6
1-30	Выбран верный вариант ответа	Нет	0
Итого за тестирование:			5 баллов

Проверяемые компетенции

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности:

умеет определять цели работы в коллективе в зависимости от стадии его развития;

умеет выявлять внутриличностный конфликт возможностей самореализации личности в различных жизненных сферах в соотношении «ценности» и «доступности»; стратегии поведения в конфликтной ситуации, выстраивает взаимоотношения с учетом выявленных особенностей.

Задание 2

Тип (форма) задания: устный ответ

Процедура: опишите и приведите примеры стратегий поведения в конфликтных ситуациях

1. Динамика конфликта: предконфликтная ситуация, инцидент, эскалация конфликта, кульминация, завершение конфликта, постконфликтная ситуация.
2. Характеристика межличностных конфликтов, причины их возникновения
3. Характеристика внутриличностных конфликтов.
4. Общение как сфера проявления конфликтности. Искажение информации в процессе слушания.
5. Общение как сфера проявления конфликтности. Техника слушания: нерефлексивное слушание, эмпатическое слушание, приемы активного слушания.
6. Стратегии поведения людей в конфликте. Концепция Томаса-Киллмена. Стили поведения в конфликте по С.М. Емельянову.
7. Межличностные конфликты в педагогическом процессе: виды, причины возникновения, особенности протекания.
8. Способы и формы разрешения межличностных конфликтов в педагогике: психологический анализ ситуации; снятие инцидента; разрешение конфликтной ситуации.
9. Разрешение конфликта с помощью третьей стороны (посредничество или медиаторство).
10. Профилактика конфликтов. Внешний и внутренний аспект предупреждения деструктивного конфликтования.

Модельный ответ:

№9. Разрешение конфликта с помощью третьей стороны (посредничество или медиаторство)

Медиация (посредничество) – процесс, в ходе которого участники конфликта с помощью нейтрального посредника (медиатора) планомерно выявляют проблемы и пути их решения, ищут альтернативы и пытаются достичь консенсуса, который бы соответствовал их интересам.

Медиацию следует понимать прежде всего как процесс, продвигающий конфликт в сторону его разрешения. Это целенаправленное вмешательство.

Существуют группы людей, которые, в силу их статуса, относятся к официальным медиаторам: межгосударственные организации (ООН), государственные правовые институты (арбитражный суд /…/, прокуратура), государственные специализированные комиссии (например по урегулированию забастовок), представители правоохранительных органов (участковый в бытовых конфликтах), руководители структур по

отношению к подчиненным общественные организации (профсоюзы), профессиональные медиаторы-конфликтологи социальные психологи.

Неофициальные медиаторы, к которым можно обратиться за помощью в силу их образования или большого опыта: представители религиозных организаций, психологи, социальные педагоги, юристы.

В роли спонтанных медиаторов могут выступать и все свидетели конфликтов, ваши друзья и родственники, неформальные лидеры и коллеги по работе. Но в этом случае нельзя говорить о профессиональной помощи.

В каких случаях вам разумно обратиться к медиатору:
стороны изначально отстаивают взаимоисключающие интересы
все аргументы, средства исчерпаны, но выхода нет
изначально по-разному трактуются критерии оценки (например, законодательство)
одной из сторон нанесен серьезный ущерб (психологический или физический)
сторонам важно сохранить хорошие отношения
существует временное перемирие, но конфликт не исчерпан
требуется третья сторона для контроля за исполнением соглашения

В каких случаях необходимо выступить в качестве медиатора:
происходит опасная эскалация конфликта, возникает угроза применения насилия
вам лично невыгоден этот конфликт
конфликт отрицательно влияет на подотчетную вам группу (вы - руководитель, а конфликтуют подчиненные)
вы видите реальный выход из положения
у вас есть то, что устранит конфликт.

Выделяют пять типов медиаторов:
"третейский судья" - обладает максимальными возможностями для решения проблемы. Он изучает проблему всесторонне и его решение не обжалуется
"арбитр" - то же самое, но стороны могут не согласиться с его решением и обратиться к другому
"посредник" - нейтральная роль. Обладает специальными знаниями и обеспечивает конструктивное разрешение конфликта. Но окончательное решение принадлежит оппонентам
"помощник" - организует встречу, но не участвует в обсуждении
"наблюдатель" - своим присутствием в зоне конфликта смягчает его течение

Первые два стиля называют высокоавторитарными. Они выгодны. Если требуется скорое решение. Если конфликт не слишком напряжен, предпочтительны последние три способа.

Процесс медиации включает три основных этапа:
знакомство с конфликтом (составление карты конфликта
работа с конфликтными сторонами (встречи с каждой из сторон, подготовка совместных переговоров)
ведение переговоров (функции медиатора сводятся к роли ведущего, тренера, педагога и т.п.)

Важно, чтобы каждая встреча сторон заканчивалась пусть небольшим, но продвижением вперед.

Оценочный лист к устному ответу

Примерные темы	Критерии оценки	Отметка о выполнении, баллы
1. Динамика конфликта: предконфликтная ситуация, инцидент, эскалация конфликта, кульминация, завершение конфликта, постконфликтная ситуация. 2. Характеристика межличностных конфликтов, причины их возникновения 3. Характеристика внутриличностных конфликтов. 4. Общение как сфера проявления конфликтности. Искажение информации в процессе слушания. 5. Общение как сфера проявления конфликтности. Техника слушания: нерефлексивное слушание, эмпатическое слушание, приемы активного слушания. 6. Стратегии поведения людей в конфликте. Концепция Томаса-Киллмена. Стили поведения в конфликте по С.М. Емельянову. 7. Межличностные конфликты в педагогическом процессе: виды, причины возникновения, особенности протекания. 8. Способы и формы разрешения межличностных конфликтов в педагогике: психологический анализ ситуации; снятие инцидента; разрешение	Глубокие систематизированные знания, студент владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой.	5
	Аргументированный ответ с приведением примеров.	4
	Краткий ответ без подкрепления примерами.	3
	Поверхностные знания, примеры не соответствуют заданной теме.	2

конфликтной ситуации. 9. Разрешение конфликта с помощью третьей стороны (посредничество или медиаторство). 10. Профилактика конфликтов. Внешний и внутренний аспект предупреждения деструктивного конфликтования.		
Итого за задание: 5 баллов		

Проверяемые компетенции

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.):

умеет выстраивать эффективную коммуникацию в различных видах деятельности с учетом особенностей взаимодействующих сторон.

Задание 3

Тип (форма) задания: кейсовое задание (примеры ситуаций)

Процедура: определите вид конфликта, представленный в каждой из ситуаций, дайте рекомендации по ее преодолению.

Ситуация 1

Возник конфликт между учеником и учителем: учитель возмущен плохой успеваемостью ученика и дает ему возможность исправить оценки с помощью реферата, ученик соглашается и на следующий урок приносит реферат. Во-первых, не по теме, а так, как ему вздумалось, хотя и потратил, по его словам, на его подготовку весь свой вечер. Во-вторых, весь помятый. Учитель возмущен еще сильнее и в резкой форме говорит, что это унижение его как учителя. Ученик демонстративно встает и начинает раскачивать ногами вперед и назад, держась за парту. Учитель сначала пытается усадить ученика, но, не выдержав, хватает его и выталкивает из класса, потом отводит к директору, оставляет его там и уходит в класс.

Ситуация 2

Учитель математики после звонка задержал класс на перемене. В результате учащиеся опоздали на следующий урок – урок физики. Разгневанный учитель физики высказал свое негодование учителю математики, так как у него была запланирована контрольная работа. Его предмет, как он считает, очень сложный, и терять время урока из-за опоздания учащихся он считает недопустимым. Учитель математики возразил, что его предмет не менее важен и труден. Разговор происходит в коридоре на повышенных тонах при большом количестве свидетелей.

25) Определите способ разрешения противоречий в данной ситуации, оцените его позитивный потенциал. Какие альтернативные стратегии поведения возможны в данной ситуации?

Ситуация 3

Слушатели курсов повышения квалификации попросили преподавателя отпустить их на два часа раньше с послеобеденных занятий в предпраздничный день, т.к. у них были определенные планы на это время. Преподаватель счел возможным закончить занятие на час раньше. В результате он не успел полностью дать запланированный материал, а слушатели смогли реализовать свои планы лишь частично. Позднее слушатели имели значительные сложности при сдаче зачета этому преподавателю, и к тому же он получил замечание от куратора по поводу преждевременного окончания занятия.

Оценочный лист к кейсовому заданию

	Критерии оценки	Отметка о выполнении, баллы
Гипотетические ситуации	Даны варианты соответствующего поведения. Студент владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой.	5
	Даны варианты соответствующего поведения. Студент владеет приемами рассуждения и аргументации.	4
	Даны варианты, близко соответствующие поведению. Студент не владеет приемами доказательства применения стратегий.	3
	Даны варианты несоответствующего поведения. Знания поверхностны.	2
Итого за задание: 5 баллов		

Зачет представляет собой форму промежуточной аттестации усвоения студентом учебного материала лекционных и семинарских занятий.

Критерии оценки знаний студентов на зачете:

1. Оценка «зачтено» выставляется студенту, который
– прочно усвоил предусмотренный программный материал;
– правильно, аргументировано ответил на вопросы, с приведением примеров;
– показал глубокие систематизированные знания, владея приемами рассуждения и сопоставляя материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов;
– без ошибок выполнил практические задания.

2. Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий, в ответах на вопросы допустил существенные ошибки, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.

В соответствии с балльно-рейтинговой картой дисциплины максимальное количество баллов, которое студент может получить на зачете – 15. Баллы за промежуточную аттестацию рассчитываются по следующему алгоритму:

Типовое задание	Возможные минимальные баллы	Возможные максимальные баллы	Итоговые баллы
Тестирование	0	5	0-5
Устный ответ	2	5	2-5
Кейсовое задание	2	5	2-5
Итого: 4-15			