

Электронная цифровая подпись



Утверждено 31 мая 2018г.  
протокол № 5

председатель Ученого Совета Лысов Н.А.

ученый секретарь Ученого Совета Бунькова Е.Б.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
по дисциплине «ПСИХОЛОГИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело  
(уровень бакалавриата)

Направленность: Сестринское дело

Квалификация (степень) выпускника: Академическая медицинская сестра  
(для лиц мужского пола - Академический медицинский брат). Преподаватель.

Форма обучения: очно-заочная

Срок обучения: 4 года 6 мес

## 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 в профессиональной деятельности»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка – по желанию	Наименование оценочного средства	Шкала оценивания
1	Теоретические основы психологии профессиональной деятельности	УК-3; УК-6; ПК-13	Устный ответ, реферат, решение ситуационных задач, стандартизированные тестовый контроль	Пятибалльная шкала оценивания
2	Личность в пространстве профессиональной деятельности	УК-3; УК-6; ПК-13	Устный ответ, реферат, решение ситуационных задач, стандартизированные тестовый контроль	Пятибалльная шкала оценивания
3	Управление профессиональным развитием и саморазвитием Зачёт	УК-3; УК-6; ПК-13	Устный ответ, реферат, решение ситуационных задач, стандартизированные тестовый контроль, 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 рабочей программы);
- стандартизированный тестовый контроль,
- написание рефератов,
- решение ситуационных задач;
- проведение круглого стола;
- иные формы контроля, определяемые преподавателем

Выбор формы текущего контроля на каждом занятии осуществляет преподаватель. Формы текущего контроля на одном занятии 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. Тестовые задания текущего контроля успеваемости (по темам или разделам)**

**Тема 1 Теоретические основы психологии профессиональной деятельности**

**1. Термин «психотехника» был предложен:**

- 1) Г. Мюнстербергом;
- 2) В.Штерном;
- 3) Тейлором;
- 4) Вундтом.

**2. Основоположники отечественной психологии труда:**

- 1) Б.Ф. Ломов;
- 2) Е.А. Климов;
- 3) А.К. Гастев;
- 4) Б.М.Теплов.

**3. Главная задача психологии труда:**

- 1) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований;
- 2) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека;

- 3) исследование художественного творчества;
  - 4) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности.
- 4. Стресс это:**
- 1) давление;
  - 2) напряжение;
  - 3) негативное состояние;
  - 4) повреждение.
- 5. Что является психическим регулятором труда:**
- 1) антицепация;
  - 2) образ объекта труда;
  - 3) владение внутренними средствами труда;
  - 4) ориентировочная деятельность.
- 6. Составляющими трудового поста является:**
- 1) производство полезных действий;
  - 2) цель;
  - 3) организация рабочего места;
  - 4) управление средствами труда.
- 7. Врач общей практики в поликлинике это:**
- 1) профессия;
  - 2) специальность;
  - 3) трудовой пост;
  - 4) должность.
- 8. Стадия оптации:**
- 1) 6-8 лет;
  - 2) 11-12 лет;
  - 3) 12-18 лет;
  - 4) 18-25 лет.
- 9. Стадия адепта:**
- 1) 6-8 лет;
  - 2) 11-12 лет;
  - 3) 12-18 лет;
  - 4) 18-23 лет.
- 10. Какой метод чаще всего используется в психологии труда:**
- 1) метод экспертной оценки;
  - 2) метод анамнеза;
  - 3) метод беседы;
  - 4) метод наблюдения.
- 11. Что не относится к функциональному состоянию:**
- 1) результат деятельности;
  - 2) фон деятельности;
  - 3) «карта деятельности»;
  - 4) условия деятельности.
- 12. Стадия авторитета это:**
- 1) оптант;
  - 2) адепт;
  - 3) интернал;
  - 4) мастер;
- 13. К каким областям труда относится профессия медицинская сестра:**
- 1) природа;
  - 2) социальная система;
  - 3) техника;
  - 4) знаковая система.
- 14. Эрготическая функция это:**
- 1) трудовая функция;
  - 2) вещественная функция;
  - 3) социальная функция;
  - 4) функция средств труда.

**15. Выделите профессию с абсолютной пригодностью:**

- 1) врач;
- 2) космонавт;
- 3) библиотекарь;
- 4) продавец.

**16. Оптимальный режим деятельности:**

- 1) связан с решением простых задач;
- 2) отличается относительно большой нагрузкой;
- 3) связан с непредвиденными обстоятельствами;
- 4) связан со снижением возможностей человека.

**17. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):**

- 1) способности;
- 2) поведение;
- 3) мотивы;
- 4) направленность личности.

**18. Психограмма — это не:**

- 1) мотивы;
- 2) средство труда;
- 3) способности;
- 4) знания.

**19. Мотивационная сфера профессионализма это не:**

- 1) профессиональные ценности;
- 2) работоспособность;
- 3) профессиональные притязания;
- 4) профессиональные цели.

**Эталон ответов:**

1.-2	3.-2	5.-2	7.-2	9.-4	11.-3	13.-2	15.-2	17.-2	19.-2
2.-2	4.-3	6.-2	8.-3	10.-4	12.-4	14.-4	16.-2	18.-2	

**Тема 2 Личность в пространстве профессиональной деятельности дисциплины**

**1. Что из перечисленного ниже относится к числу психологических признаков труда (по Е.А. Климову)?**

1. сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий и средств деятельности
2. сознание обязательности достижения социально-фиксированной цели деятельности
3. сознательное предвосхищение социально-ценного результата деятельности
4. всё перечисленное

**2. Какая из характеристик человека выступает определяющей с точки зрения психологии профессиональной деятельности?**

1. индивид
2. личность
3. индивидуальность
4. субъект деятельности

**3. Профессионально-важными качествами специалистов сферы «человек-человек» выступают**

1. любовь к природе, наблюдательность, устойчивость внимания, прогностические способности, умение работать в ситуациях с отсроченным результатом, потребность в двигательной активности
2. общая сообразительность, комбинаторные способности, умение работать со знаковой информацией, способность к установлению закономерностей, усидчивость, отсутствие выраженной экстраверсии и повышенного нейротизма
3. общительность, эмоциональная устойчивость, интерес к людям и доброжелательное отношение к ним, тактичность, справедливость, эмпатия, рефлексивность, самоконтроль
4. потребность в самовыражении, преобладание эмоционально-образной памяти и мышления, эстетическая чувствительность, эмоциональная и интеллектуальная лабильность, воображение, креативность

**4. В гностических профессиях (по Е.А. Климову) преобладают следующие задачи**

1. изобрести, найти, придумать новое
2. преобразовать, упорядочить, организовать, оказать влияние, обслужить
3. распознать, различить, оценить, проверить
4. всё перечисленное

**5. В профессиях с использованием функциональных орудий (по Е.А. Климову) необходимы следующие качества**

1. координация движений, хорошая мышечно-суставная чувствительность, наглядно-действенное практическое мышление, интерес к процессу труда
2. координация движений, скорость реакций, предусмотрительность, сочетание готовности к экстремальным действиям со спокойствием и уравновешенностью, практическое техническое мышление
3. устойчивость внимания, наблюдательность, развитое репродуктивное воображение, способность к мысленному представлению невидимых предметов и отношений
4. способность «удерживать в уме» множество правил, сведений, способности самоконтроля и самоуправления, высокий уровень развития экспрессивных форм поведения, речи, функциональных подсистем организма, высокая общая и парциальная работоспособность

**6. Какая из приведенных ниже психологических формул профессии соответствует профессии старшей медицинской сестры (руководителя сестринской службы)?**

1. ПГРБ
2. ЧПрФм
3. ЗИАМ
4. ХИФм

**7. Какие из перечисленных типов профессиональной направленности присутствуют в типологии Д. Холланда?**

1. акхизитивный, глористический, пугнический
2. артономический, социономический, сигнономический
3. конвенциональный, реалистический, социальный
4. абсолютный, неопределенный, относительный

**8. Какой из типов профессиональной направленности личности (по Д. Холланду) соответствует следующему психологическому портрету: «Несоциален, аналитичен, рационален, независим, оригинален. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Гармонично развиты вербальные и невербальные способности. Высоко активен, но в деятельности на общение не настроен»?**

1. реалистический
2. интеллектуальный
3. артистический
4. социальный

**9. Какому из типов профессиональной направленности личности (по Д. Холланду) присущи такие черты характера как консерватизм, практичность, конкретность, пунктуальность, подчиненность, зависимость, любовь к порядку и систематизации?**

1. конвенциональному
2. предпринимательскому
3. реалистическому
4. социальному

**10. Какое человеческое и профессиональное окружение предпочитают люди с преобладанием социального типа профессиональной направленности (по Д. Холланду)?**

1. любая деятельность, предполагающая минимум взаимодействия с другими людьми; деловые отношения, основанные на принципе иерархии; организации, производящие конкретные, осязаемые продукты, ценящие успех и достижения
2. возможность и необходимость контактов с другими людьми; деятельность, предполагающую общение, помощь и заботу об окружающих, обучение и руководство
3. окружение, допускающее проявление инициативы, предприимчивости, напористости; посты в государственных и политических организациях, связанные

с властью и/или распоряжением значительными финансовыми потоками  
4. хорошо структурированные иерархические организации с чётко предписанными правилами поведения, ценящие хороших исполнителей; деятельность, связанную с решением вопросов систематизации и упорядочивания материальных и информационных объектов

**11. Какое сочетание типов профессиональной направленности личности (по Д. Холланду) в наибольшей мере соответствует психологическому содержанию деятельности старшей медицинской сестры (руководителя сестринской службы)?**

1. реалистический, исследовательский, артистический
2. предпринимательский, реалистический, конвенциональный
3. социальный, предпринимательский, конвенциональный
4. социальный, исследовательский, артистический

**12. В чем выражается такой симптом эмоционального выгорания как деперсонализация (по К. Маслач и С. Джексону)?**

1. в «эмоциональной усталости» от постоянного напряжения и стрессов в профессиональном общении
2. в тенденции видеть преимущественно «плохие» стороны в характере и поведении других людей
3. в утрате чувства собственной значимости в профессиональном плане и «размывании» перспектив своего дальнейшего развития
4. в невозможности реализовать значимые мотивы и потребности в повседневной профессиональной деятельности

**13. Утрата ощущения собственной значимости в профессиональном плане и потеря чувства перспективы личностного и профессионального развития характеризуют такой симптом эмоционального выгорания как:**

1. эмоциональное истощение
2. деперсонализация
3. редукция личных достижений
4. не имеет отношения ни к одному из них

**14. Для трудовой деятельности и организационного поведения личности, которые строятся на уровне целостной деятельности (в понимании А.Н. Леонтьева), характерно**

1. высокий уровень осмысленности активности, наличие «сквозных смыслов», объединяющих отдельные действия
2. восприятие поведения как «запрограммированного изнутри», т.е. осуществляемого на основе собственных выборов
3. готовность к сверхнормативной активности
4. характерны все перечисленные особенности

**15. Для трудовой деятельности и организационного поведения личности, которые строятся на уровне последовательности (цепочки) отдельных действий (в понимании А.Н. Леонтьева), характерно**

1. восприятие своей работы как большого числа отдельных разрозненных действий и задач, не связанных какими-либо смысловыми отношениями
2. восприятие поведения как «внешне запрограммированного», осуществляемого под давлением требований организации, директив руководителя, жизненных обстоятельств
3. неготовность к проявлению сверхнормативной активности
4. характерны все перечисленные особенности

**16. В инвариантную систему регуляции деятельности не входят**

1. гендерные компоненты
2. ориентировочные компоненты
3. исполнительные компоненты
4. контрольные компоненты

**17. Побудительные компоненты в регуляции деятельности – это**

1. система динамических эталонов сравнения результатов деятельности и её целей, а также способов практического применения этих эталонов
2. система внешних (материальных, поведенческих) и внутренних (идеальных, психических) действий, направленных на установление и поддержание контакта человека с предметом деятельности

3. система информационных признаков, при опоре на которые человек осуществляет свою деятельность

4. система потребностей и мотивов, которые побуждают, направляют деятельность человека, а также придают ей личностный смысл

**18. Нарушения какой из функций мотивационных регуляторов трудовой деятельности труднее всего распознаются методом наблюдения?**

1. побудительной
2. направляющей
3. смыслообразующей
4. одинаково трудно распознаются нарушения всех трёх функций

**Эталон ответов:**

1.-4	4.-3	7.-3	10.-2	13.-3	16.-1
2.-4	5.-4	8.-2	11.-3	14.-1	17.-4
3.-3	6.-1	9.-1	12.-2	15.-1	18.-3

**Тема 3 Управление профессиональным развитием и саморазвитием**

**1. Назовите принципы организации профессионального образования**

- 1) принцип соответствия
- 2) принцип фундаментализации
- 3) принцип индивидуализации

**2. В чем заключается принцип соответствия?**

- а) профессиональное образование должно отвечать современным мировым тенденциям специального образования
- б) требует связи с психологическими процессами приобретения знаний, формирования образа мира, с постановкой проблемы приобретения системных знаний

**3. Первое знакомство с профессией в онтогенезе начинается:**

- 1) в раннем дошкольном возрасте;
- 2) в школьном возрасте;
- 3) в юношестве;
- 4) в период молодости;

**4. Наиболее тяжелый рубежный кризис это:**

- 1) кризис “вырывания корней”;
- 2) “Искания 20 лет”;
- 3) кризис “середины жизни”;

**5. Нарушение усвоенных способов деятельности это:**

- а) преодоление профессиональных деструкций;
- б) преодоление общих деструкций;
- в) профессиональная деструкция в самом общем виде;

**6. Чрезмерное усиление некоторых черт характера это:**

- а) старение работника;
- б) индивидуальный “предел” развития работника;
- в) акцентуация характера;

**7. Стадия, означающая, что работник стал лучшим среди мастеров, называется:**

- а) стадия наставника;
- б) стадия авторитета;
- в) стадия адаптанта;

**8. Мотивационный фактор труда, являющийся самым значимым, называется:**

- а) необходимый доход;
- б) положение и престиж профессии;
- в) обеспечение занятости;

**9. К внешнему мотивационному фактору относятся:**

- а) фактор инерции;
- б) собственные мотивационные факторы профессии;
- в) условия труда;

**10. Что Пряжников считал общим методом дисциплины:**

- а) исследование и развитие объекта труда;
- б) исследование и развитие субъекта труда;
- в) изучение психологических механизмов труда;

г) обучение;

**11. Адаптация человека к организации имеет структуру:**

а) одноуровневую;

б) трехуровневую;

в) двухуровневую;

г) многоуровневую;

**12. Динамический процесс постоянного приобретения и потери ресурсов взаимодействующих субъектов можно рассматривать как:**

а) кризис;

б) адаптацию;

в) проблему;

г) пригодность;

**13. Помощь человеку вписаться в данную производственную структуру для повышения ее эффективности называется:**

а) адаптационно-производственной;

б) целостно-смысловой;

в) социально-адаптационной;

г) целостно-адаптационной;

**14. Уровнем профессионального самоопределения является:**

а) гностический;

б) теоретический;

в) аксиологический;

**15. Первичным благом является чувство:**

а) собственного достоинства;

б) самоопределения;

в) собственного благополучия;

**16. Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов это:**

а) подбор;

б) отбор;

в) расстановка кадров;

в) усвояемость;

**17. Аттестация персонала необходима, как способ:**

а) контроля уровня готовности работника;

б) выявления профессионального продвижения;

в) оценивание результатов работы;

**18. Управление человеческими ресурсами заключается в:**

а) планировании и организации работы с персоналом;

б) принятии решения о зачислении кандидата на работу;

в) совместимости процедур сбора и анализа информации о содержании;

**19. Четыре степени переутомления выделил:**

а) В.И. Медведев

б) К.К. Платонов

в) В.Г. Асеев

г) Ю.В. Майкин

**20. На морфофизиологическом уровне субъекта труда учитывается:**

а) его состояние здоровья;

б) функциональное содержание трудовой нагрузки;

в) его опыт, навыки, стиль деятельности;

**Эталон ответов:**

1.- 1,2,3	4.-3	7.-2	10.-2	13.-1	16.-2	19.-2
2.-1	5.-3	8.-2	11.-3	14.-1	17.-2	20.-1
3.-1	6.-3	9.-1	12.-2	15.-1	18.-1	



## **2.2.Перечень тематик рефератов для текущего контроля**

### **Тема 1**

1. Общение – основа человеческого бытия
2. Ведущая репрезентативная система
3. Диагностика мотивационных ориентации в межличностных коммуникациях
4. Диагностика помех эмоциональных контактов
5. Динамика социальных представлений.
6. Психология общественного сознания.
7. Проблема социального влияния.
8. Проблема социальной памяти.
9. Развитие компетентного общения.
- 10.Атрибутивные процессы в социальном познании.
- 11.Особенности социальной категоризации.
- 12.Психология массового общения.
- 13.Массовая коммуникация как общение больших социальных групп.
- 14.Психологическая типология членов трудового коллектива.

### **Тема 2**

- 15.Позиционные конфликты
- 16.Структурные конфликты
- 17.Инновационные конфликты
- 18.Динамические конфликты
- 19.Массовые конфликты
- 20.Политические конфликты
- 21.Стресс как психологическое состояние личности.

### **Тема 3**

22. Восприятие коммуникатора как фактор коммуникативного воздействия.
23. Диагностика коммуникативной компетентности.
24. Невербальное поведение как показатель искренности.
25. Социально-психологические методы диагностики организаций.
26. Гендерная роль и гендерная идентичность.
27. Общение – основа человеческого бытия
28. Ведущая репрезентативная система
29. Диагностика мотивационных ориентации в межличностных коммуникациях
30. Диагностика помех эмоциональных контактов
31. Динамика социальных представлений.
32. Психология общественного сознания.
33. Проблема социального влияния.
34. Проблема социальной памяти.
35. Психология межличностных и межгрупповых конфликтов.
36. Проблема организационной культуры в социальной психологии организации.
37. Процесс и механизмы делового общения.
38. Обратная связь в межличностном общении.
39. Роль этнических стереотипов в межличностном восприятии.
40. Проблема идентификации индивида с социальной группой.

**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**

#### **Ситуационная задача 1**

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Вопрос. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

**Эталон ответа:** Выделяется 4 типа профессионального развития личности. Наименее благоприятны нестабильный тип и тип с множественными выборами:  
Стабильный тип – человек быстро проходит стадию разведки, быстро закрепляется в профессии, самой долгой по времени является стадия стабилизации, человек долго остается на высоте выбранной профессии, утверждаясь в ней;  
Обычный тип – проходит все стадии без отклонений;  
Нестабильный тип – человек выбрав профессию, закрепляется в ней не длительное время, возвращается в стадию разведки. В течение жизни это повторяется несколько (до трех и более) раз. Стадия стабилизации наступает поздно и длится недолго;  
Тип с множественными проблемами – человек, который находится в поиске профессии всю жизнь. Стадия стабилизации практически не наступает.

### **Ситуационная задача 2**

Вы решили создать консультационный психологический центр. Что необходимо для того, чтобы центр начал функционировать?

**Эталон ответа:** Стоит ответить на три вопроса: зачем (для чего); на что (на чьи финансы); критерии, которым должно отвечать здание. Для чего: причины, указывающие на необходимость оказания помощи, есть, а психологических консультаций нет. И, когда консультации есть, но количество клиентов превышает их возможности. На что: центр может быть частным, корпоративным или государственным. Критерии: месторасположение и интерьер.

### **Тема 2**

#### **Ситуационная задача 1**

Психолог-консультант в работе с клиентом должен соблюдать определенные принципы. Соблюдение данных принципов в процессе взаимодействия консультанта с клиентом позволяет работать с большей эффективностью и успешностью и позволяет следовать главному принципу в работе психолога «Не навреди».

Вопрос. Перечислите эти принципы.

**Ответ:** Принципы психологического консультирования:

Доброжелательное и безоценочное отношение к клиенту.

Ориентация на нормы и ценности клиента.

Осторожное отношение к советам

Разграничение личных и профессиональных отношений.

Включенность клиента в процесс консультирования.

Анонимность.

#### **Ситуационная задача 2**

В настоящее время всё больше распространяется состояние, которое развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Вопрос. Что это за состояние? Кто наиболее может быть подвержен данному состоянию?

**Эталон ответа:** Данное состояние – это синдром профессионального (эмоционального) выгорания. Синдрому профессионального выгорания наиболее подвержены:

Педантичные люди;

Демонстративные;

Эмотивные (впечатлительные);

Люди с низким уровнем профессиональной защищенности (отсутствие опыта, не повышающие свою квалификацию).

### **Тема 3**

#### **Ситуационная задача 1**

Работник А в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б каждый раз вызывает его к себе для объяснений и А получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется.

Вопрос: проанализируйте данную ситуацию с позиции работника А и предложите способы решения ситуации.

**Эталон ответа:** При возникновении конфликтов с руководством из-за ошибок в вашей работе проверьте правильность выполняемых действий. Если вы все делаете правильно, но тем не

менее совершаете ошибки, то проанализируйте из состояния «специалист Я» ситуацию в целом для выявления сопутствующих работе обстоятельств, которые вызывают ошибки. Разработайте систему самоконтроля для избегания спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески, но твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей. Подумайте о том, что позитивная оценка вашего труда важна не только для руководителя, но и для вас. С укреплением внутренней дисциплины пройдет напряженность во время труда, вызывающая ошибки, и качество работы повысится.

### **Ситуационная задача 2**

Служащая Н., 30 лет, отработав 5 лет в Управлении социальной защиты, последнее время стала вести себя очень агрессивно, неуважительно относиться к своим клиентам и постепенно стала отделяться от своих сослуживцев. Проведя беседу с психологом, выяснилось, что Н. стали мучить головные боли, сильная слабость, она стала более раздражительна и все это начало происходить после того, как ей повысили нагрузку на работе и несвоевременно стали выплачивать заработную плату.

Перечислите методы реабилитации для служащей Н.

**Эталон ответа:** В соответствии со Статьей 2. ТК РФ от 30.06.2006 № 90-ФЗ Н. имеет право на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Один из более простых, но на удивление действенный способ борьбы с профессиональным выгоранием - изменить хотя бы бытовые условия работы. Можно предложить поменяться местами коллеге, можно просто немного передвинуть свой стол и стул.

Еще один из способов Н. поговорить с начальником, и рассказать ему всю происходящую с ней ситуацию, попросить уменьшить нагрузку или попросить временный отпуск, занятия любимым делом.

Наиболее эффективной мерой является психокоррекция (медитация, аутотренинг).

## **2.4 Проведение круглого стола по теме: Психология в профессиональной деятельности**

<b>УК-3</b>	<b>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
<b>1</b>	Поведение людей в организации (лидерство, конфликты). Современные подходы к управлению профессиональными конфликтами в организациях. Принципы построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях
<b>2</b>	Провести анализ проблемной ситуации, требующей управленческого решения (смоделированной преподавателем) в сфере профессиональной деятельности.
<b>3</b>	Создать стратегию решения поставленной преподавателем задачи в сфере коллективной профессиональной деятельности
<b>УК-6</b>	<b>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</b>
<b>1</b>	Базовые пути саморазвития в профессиональной сфере на основе принципов образования в течение всей жизни
<b>2</b>	Составить план своего рабочего дня с учетом оптимизации затрат времени при оптимальном решении профессиональных задач
<b>3</b>	Составить траекторию своего саморазвития на основе принципов непрерывности образовательного процесса. Обосновать сделанный выбор
<b>ПК-13</b>	<b>Готовность к организации обучения персонала (в рамках медицинской организации)</b>
<b>1</b>	Основные педагогические приемы и технологии. Наиболее эффективные формы коммуникации. Ключевые понятия профессиональной деятельности и управления.
<b>2</b>	Составить план своей педагогической деятельности, направленный на профессиональное развитие сестринских кадров
<b>3</b>	Составьте текст лекции в рамках профессионального развития сестринских кадров по заданной тематике

## **3. Промежуточная аттестация**

### **3.1 Форма промежуточной аттестации – зачет**

**Вопросы к зачету (УК-3; УК-6; ПК-13):**

1. Предмет психологии общения. Общение в системе межличностных и общественных отношений. Содержание, цель и средства общения.
  2. Психология межгруппового взаимодействия
  3. Основные этапы развития психологии
  4. Психология внутри и межгрупповых конфликтов
  5. Психология больших социальных групп и массовых явлений
  6. Современные зарубежные педагогические концепции
  7. Психология межличностного общения
  8. Общее и индивидуальное в психике человека.
  9. Темперамент
  10. Характер, акцентуации характера
  11. Эмоции и чувства.
  12. Структура и функции общения. Стратегии, тактики, виды общения. Коммуникативная компетентность.
  13. Функции коммуникации
  14. Общение как восприятие
  15. Понимание в процессе общения
  16. Общение как коммуникация
  17. Барьеры межличностной коммуникации. Классификации барьеров, способы преодоления.
  18. Общение как взаимодействие.
  19. Деловое общение.
  20. Стадии развития коллектива
  21. Структура коллектива
  22. Личность и группа ..
  23. Роль руководителя в становлении коллектива
  24. Составляющие лидерства
  25. Стили лидерства
  26. Интерактивная сторона общения. Структура взаимодействия.
  27. Конфликт.
  28. Стратегии поведения в конфликтной ситуации
  29. Внутриличностные конфликты.
  30. Три типа конфликтной ситуации К. Левина
  31. Внутриличностный конфликт: понятие и характеристики
  32. Межличностные конфликты..
  33. Причины возникновения конфликтов в организации
  34. Мотивы возникновения конфликтов
  35. Способы предупреждения и разрешения конфликтов.
  36. Роль социальной перцепции в процессе взаимопонимания. Специфика межличностной перцепции.
  37. Стратегия поведения в конфликтной ситуации
  38. Правила поведения в условиях конфликта
  39. Этика профессионального и делового общения.
  40. Этика делового общения традиционного общества Деловое общение и его специфика.
  41. Современные взгляды на место этики в деловом общении
  42. Общие этические принципы и характер делового общения
  43. Деловой этикет. Имидж.
  - 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 с указанием индикаторов, планируемых результатов обучения и критериев оценивания освоения компетенций

Формируемая компетенция	Индикаторы сформированности компетенций	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (дескрипторы) по шкале зачтено/не зачтено	
				«не зачтено»	«зачтено»
УК-3		Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>Знать:</b> Поведение людей в организации (лидерство, конфликты). Современные подходы к управлению конфликтами в организациях. Принципы построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания поведения людей в организации (лидерство, конфликты). Современных подходов к управлению конфликтами в организациях. Принципах построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания поведения людей в организации (лидерство, конфликты). Современных подходов к управлению конфликтами в организациях. Принципах построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях
			<b>Уметь:</b> Провести анализ проблемной ситуации, требующей управленческого решения.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения провести анализ проблемной ситуации, требующей управленческого решения.	Обучающийся демонстрирует сформированное умение провести анализ проблемной ситуации, требующей управленческого решения.
			<b>Владеть:</b> Владеть основными видами и формами делового общения.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки владения основными видами и формами делового общения.	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков владения основными видами и формами делового общения.
	УК-3.1	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	<b>Знать:</b> Основные принципы стратегии сотрудничества	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных принципов стратегии сотрудничества	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания основных принципов стратегии сотрудничества
			<b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, разрабатывать управленческие решения по повышению эффективности работы организации. Анализировать и совершенствовать свои коммуникационные	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения определять свою роль в команде, разрабатывать управленческие решения по повышению эффективности работы организации. Анализировать и совершенствовать свои коммуникационные	Обучающийся демонстрирует сформированное умение определять свою роль в команде, разрабатывать управленческие решения по повышению эффективности работы организации. Анализировать и совершенствовать свои коммуникационные способности,

			способности, организационную культуру учреждения.	способности, организационную культуру учреждения.	организационную культуру учреждения.
			<b>Владеть:</b> Навыками работы в команде для принятия правомерных, законопослушных решений в конкретной ситуации, возникающей при осуществлении профессиональной медицинской деятельности.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки работы в команде для принятия правомерных, законопослушных решений в конкретной ситуации, возникающей при осуществлении профессиональной медицинской деятельности.	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков работы в команде для принятия правомерных, законопослушных решений в конкретной ситуации, возникающей при осуществлении профессиональной медицинской деятельности.
	УК-3.2	Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т. п).	<b>Знать:</b> правила и принципы профессионального поведения, методы взаимодействия с различными группами людей в зависимости от целей взаимодействия	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания правил и принципов профессионального поведения, методов взаимодействия с различными группами людей в зависимости от целей взаимодействия	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания правил и принципов профессионального поведения, методов взаимодействия с различными группами людей в зависимости от целей взаимодействия
			<b>Уметь:</b> Понимать особенности поведения различных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их особенности в своей профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Обучающийся демонстрирует сформированное умение понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности
			<b>Владеть:</b> Навыками выделения различных групп людей для ведения профессиональной деятельности Навыками взаимодействия с категориями различных групп людей (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т. п)	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки выделения различных групп людей для ведения профессиональной деятельности Навыки взаимодействия с категориями различных групп людей (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т. п)	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков выделения различных групп людей для ведения профессиональной деятельности Навыков взаимодействия с категориями различных групп людей (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т. п)

	УК-3.3	Предвидит результаты (последствия) личных действий в команде и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.	<b>Знать:</b> Общие закономерности влияния личности на результаты работы в команде	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания общих закономерностей влияния личности на результаты работы в команде	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания общих закономерностей влияния личности на результаты работы в команде
			<b>Уметь:</b> Предвидеть результаты (последствия) личных действий в команде на достижение заданного результата.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий в команде на достижение заданного результата.	Обучающийся демонстрирует сформированное умение предвидеть результаты (последствия) личных действий в команде на достижение заданного результата.
			<b>Владеть:</b> Навыками работы в команде на основе совместного планирования последовательности действия для достижения заданного результата	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки работы в команде на основе совместного планирования последовательности действия для достижения заданного результата	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков работы в команде на основе совместного планирования последовательности действия для достижения заданного результата
	УК-3.4	Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды.	<b>Знать:</b> Основы психологии межличностных отношений, психологии малых групп;	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основ психологии межличностных отношений, психологии малых групп	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания основ психологии межличностных отношений, психологии малых групп
			<b>Уметь:</b> Взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	Обучающийся демонстрирует сформированное умение взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды
			<b>Владеть:</b> навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики
УК-6		Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	<b>Знать:</b> Базовые пути саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания базовых путей саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания базовых путей саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни



		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<b>Уметь:</b> управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обучающийся демонстрирует сформированное умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
			<b>Владеть:</b> Навыками рациональной организации рабочего и личного времени для успешной реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки рациональной организации рабочего и личного времени для успешной реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков рациональной организации рабочего и личного времени для успешной реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	УК-6.1	Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.	<b>Знать:</b> Теоретические и методологические возможности для определения личных ресурсов и их пределов	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания теоретических и методологических возможностей для определения личных ресурсов и их пределов	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания теоретических и методологических возможностей для определения личных ресурсов и их пределов
	<b>Уметь:</b> Применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы		Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Обучающийся демонстрирует сформированное умение применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	
	<b>Владеть:</b> Навыками анализа своих ресурсов и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы		Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки анализа своих ресурсов и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков анализа своих ресурсов и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	
	УК-6.2	Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов	<b>Знать:</b> факторы, определяющие перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания факторов, определяющих перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания факторов, определяющих перспективы развития деятельности и требований рынка труда

		карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	<b>Уметь:</b> реализовать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения реализовать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Обучающийся демонстрирует сформированное умение реализовать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
			<b>Владеть:</b> Навыками формирования условий для профессионального развития; карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки формирования условий для профессионального развития; карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков формирования условий для профессионального развития; карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
	УК-6.3	Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.	<b>Знать:</b> Понятие тайм-менеджмента, основы эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания понятий тайм-менеджмента, основ эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания понятий тайм-менеджмента, основ эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач
	<b>Уметь:</b> оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата		Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Обучающийся демонстрирует сформированное умение оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	
	<b>Владеть:</b> Методами эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач		Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки владения методами эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков владения методами эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач	

	УК-6.4	Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	<b>Знать:</b> Принципы психологической диагностики и возможности психологического тестирования Основы приобретения новых знаний и умений	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания принципов психологической диагностики и возможностей психологического тестирования Основ приобретения новых знаний и умений	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания принципов психологической диагностики и возможностей психологического тестирования Основ приобретения новых знаний и умений
			<b>Уметь:</b> подбирать методики для их проверки, проводить исследование, обработку и анализ полученных результатов	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения подбирать методики для их проверки, проводить исследование, обработку и анализ полученных результатов	Обучающийся демонстрирует сформированное умение подбирать методики для их проверки, проводить исследование, обработку и анализ полученных результатов
			<b>Владеть:</b> Навыками практического анализа Навыками приобретения новых знаний и умений	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки практического анализа Навыки приобретения новых знаний и умений	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков практического анализа Навыков приобретения новых знаний и умений
ПК-13	Готовность к организации обучения персонала (в рамках медицинской организации)		<b>Знать:</b> Порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Порядок ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания порядка разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Порядка ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания порядка разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Порядка ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала
			<b>Уметь:</b> Анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации. Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы Составлять и контролировать статьи расходов на обучение	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации. Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы Составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для	Обучающийся демонстрирует сформированное умение анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации. Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы Составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов

			персонала для планирования бюджетов	планирования бюджетов	
			<b>Владеть:</b> Методикой подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки владения методикой подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков владения методикой подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала
	ПК 13.1	Готов использовать информационно-образовательные технологии и различные организационные формы обучения медицинского персонала	<b>Знать:</b> Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Информационные технологии, технические средства визуализации, поиска, сбора, анализа и хранения информации.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания методов, инструментов исследования потребности в обучении персонала Базовых основ информатики, структурного построения информационных систем и особенностей работы с ними Информационных технологий, технических средств визуализации, поиска, сбора, анализа и хранения информации.	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания методов, инструментов исследования потребности в обучении персонала Базовых основ информатики, структурного построения информационных систем и особенностей работы с ними Информационных технологий, технических средств визуализации, поиска, сбора, анализа и хранения информации.
<b>Уметь:</b> Анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг Работать с информационными системами и базами данных по персоналу			Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг Работать с информационными системами и базами данных по персоналу	Обучающийся демонстрирует сформированное умение анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг Работать с информационными системами и базами данных по персоналу	
<b>Владеть:</b> Навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала.			Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки владения анализом рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала.	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков владения анализом рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала.	
	ПК 13.2	Способен организовать мероприятия по	<b>Знать:</b> Методологию обучения; Локальные нормативные акты организации, регулирующие обучение персонала	Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания методологии обучения; локальных нормативных актов	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические знания методологии обучения; локальных нормативных актов

		обучению персонала		организации, регулирующих обучение персонала	организации, регулирующих обучение персонала
			<b>Уметь:</b> Разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам; Производить оценку эффективности обучения персонала; Разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; Организовывать обучающие мероприятия. Изучать и популяризировать международный опыт теории и практики сестринского дела.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные умения разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам; Производить оценку эффективности обучения персонала; Разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; Организовывать обучающие мероприятия. Изучать и популяризировать международный опыт теории и практики сестринского дела.	Обучающийся демонстрирует сформированное умение разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам; Производить оценку эффективности обучения персонала; Разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; Организовывать обучающие мероприятия. Изучать и популяризировать международный опыт теории и практики сестринского дела.
			<b>Владеть:</b> Навыками разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат Навыками анализа эффективности мероприятий по обучению персонала.	Обучающийся демонстрирует фрагментарные навыки разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат Навыками анализа эффективности мероприятий по обучению персонала.	Обучающийся демонстрирует успешное и систематическое применение навыков разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат Навыками анализа эффективности мероприятий по обучению персонала.

## 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, промежуточная аттестация
3.	Лицо, осуществляющее контроль	преподаватель
4.	Массовость охвата	Групповой, индивидуальный;
5.	Метод контроля	Устный ответ, стандартизированный тестовый контроль, рефераты, решение ситуационных задач, проведение круглого стола

### 4.2.2. Шкалы оценивания компетенций (результатов освоения)

#### Традиционная система

##### 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.

##### 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 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 не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно 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 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 вопросов 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 вопросов 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 студент 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 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.