



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 1 от 01.09.2023 г

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Профессиональное развитие»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа бакалавриата по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело
Квалификация	Академическая медицинская сестра (для лиц мужского пола – Академический медицинский брат). Преподаватель
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра гуманитарных дисциплин

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
Е. В. Слотина	кандидат экономических наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент кафедры

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
С.Н. Котляров	кандидат медицинских наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой сестринского дела
Т.Г. Авачёва	кандидат физико- математических наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой математики, физики и медицинской информатики

Одобрено учебно-методической комиссией по программам среднего профессионального образования, бакалавриата и довузовской подготовки
Протокол № 12 от 26.06.2023г.

Одобрено учебно-методическим советом.
Протокол № 10 от 27.06.2023г

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций
по итогам освоения дисциплины
«Профессиональное развитие»**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примеры заданий в тестовой форме

1. Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:
 - а) работник
 - б) человек
 - в) личность
 - г) менеджер

2. Структура личности, по З. Фрейду, включает в себя:
 - а) сознание, личное бессознательное, коллективное бессознательное,
 - б) Оно, Я, Сверх-Я,
 - в) бессознательное, сознание, самосознание,
 - г) подсознательное, знания, ценности.

3. Структура личности, по К.Г. Юнгу, включает в себя:
 - а) Оно, Я, Сверх-Я,
 - б) индивидуальное бессознательное, сознание, социальные роли,
 - в) индивидуальное бессознательное, коллективное бессознательное, сознание,
 - г) переживания, знания, ценности.

4. Какие потребности занимают высшую ступень в иерархии потребностей по А. Маслоу?
 - а) потребности в безопасности,
 - б) потребности в самоактуализации,
 - в) познавательные потребности,
 - г) потребности в уважении.

5. Что не является структурным элементом мотивации?
 - а) потребность,
 - б) ценность,
 - в) мотив,
 - г) цель.

6. Профессия – это:
 - а) род трудовой деятельности, который требует владения определёнными знаниями, умениями и навыками, приобретаемыми в ходе специальной подготовки или образования,
 - б) род трудовой деятельности, который является источником существования,
 - в) теоретические знания и практические навыки, которыми обладает личность,
 - г) комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков.

7. Профессиональная компетентность – это:
 - а) видение проблем и их преодоление, нахождение нестандартных решений задач,

б) обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе, требуемых для эффективной деятельности в определенной сфере,

в) умение выполнять работу, передавать и использовать знания и опыт в новых условиях,

г) качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач.

8. Получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения характерны для этапа деловой карьеры:

а) завершение,

б) становление,

в) продвижение,

г) сохранение.

9. Основой современной концепции профессионального развития личности является:

а) функционирование и развитие социально-экономической системы,

б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации,

в) гуманистическая парадигма управления,

г) достижения информационных технологий управления.

Критерии оценки тестового контроля

Оценка "отлично" выставляется при выполнении без ошибок более 85% заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 65 % заданий.

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

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

Примеры ситуационных задач

Задача 1. Вы - руководитель организации. Все запланированные на день дела не успеваете сделать вовремя. Вам нужно провести совещание с заведующими отделениями, заказать билеты для предстоящей командировки, сделать заказ необходимых материалов, написать отчет, распределить задания между подчиненными. Станете ли Вы стараться все успеть сделать сами? Делегируете ли полномочия своим подчиненным? Если да, то какие и кому? Что Вы перенесете на другие дни?

Ответ.

Основная задача руководителя – обеспечить грамотное, профессиональное управление и делегирование полномочий другим сотрудникам. В условиях нехватки времени, те задачи, которые в состоянии выполнить подчиненные, необходимо распределить между ними. Например, заказать билеты для предстоящей командировки может секретарь, сделать заказ необходимых материалов или написать отчет – специалист отдела или заместитель. А вот провести совещание и распределить задания между подчиненными необходимо самому руководителю.

Задача 2. Руководителем медицинского учреждения сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать более эффективно и результативно, что будет способствовать развитию учреждения». В течение полутора лет эта политика «давала свои плоды», однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При

приеме на работу людям обещали быстрый рост, но свободных вакансий на руководящие должности не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Ответ.

В учреждении должны быть сотрудники разных возрастов. Это определяет преемственность поколений, продвижение по служебной лестнице, наставничество и передачу профессионального опыта молодым сотрудникам. Самыми продуктивными считаются сотрудники 30-40 лет. но чтобы вырастить такого продуктивного сотрудника, его нужно принимать в более раннем возрасте (после окончания профильного учебного заведения.) Сотрудники более старшего возраста также необходимы, так как у них имеется большой опыт работы, они менее притязательны, более ответственные. Это говорит о том, что в коллективе должны быть сотрудники разных возрастов.

Критерии оценки при решении ситуационных задач

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Примеры контрольных вопросов для устного опроса

- 1.Профессиология как отрасль знания.
- 2.Профессиональные компетенции современного специалиста.
- 3.Карьера и профессиональное развитие.
- 4.Методологические основания профессиологии.
- 5.Междисциплинарные подходы к профессиональному развитию личности.
- 6.Понятие профессионализма в современном мире.
7. Какие научные дисциплины исследуют проблемы мотивации трудовой деятельности?
8. Каковы основные, на ваш взгляд, мотивы профессионального развития?
9. Формирование активной мотивационной структуры профессионального развития.
10. Структура профессиональных мотивов личности.
11. Как соотносятся понятия «профессия» и «труд»?
12. Каково влияние труда на профессиональное развитие личности?
13. Каково влияние отношений в коллективе на профессиональное развитие личности.
14. Приемы педагогического воздействия на личность со стороны руководителя.

Критерии оценки при собеседовании

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, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы,

правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

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, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Примеры тем рефератов и докладов

1. Профессионализм и компетентность менеджера: проблемы и пути формирования.
2. Труд и его роль в профессиональном развитии личности.
3. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности.
4. Профессиональные роли и социальные статусы: сущность, значение.
5. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе.
6. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности.
7. Систематика профессиональных мотивов личности.
8. Современные концепции мотивации профессионального развития.
9. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов.
10. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам.
11. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.
12. Формирование активной мотивации к успешной профессиональной деятельности.
13. Деструкция и социальные эталоны общества.
14. Методология оценки профессиональной деструкции.
15. Проблемы сбалансированной жизнедеятельности специалиста для профилактики профессиональной деструкции.
16. Пути гармоничного и разностороннего развития личности профессионала.
17. Эмоциональное угасание и профессиональное выгорание менеджера, их предотвращение.
18. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности.
19. Профессиональное самоопределение и идентификация личности.
20. Аксиология профессионального самоопределения личности.
21. Профессиональное самоопределение и карьера личности.
22. Профессиональное самоопределение личности в период глобализации и модернизации общества.

Критерии оценки реферата

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 недостаточно 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.

Примеры тем эссе

Тема 1. Концепция развития личности, ее значение и место в менеджменте.

Тема 2. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития.

Тема 3. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества.

Тема 4. Карьерный рост как процесс личностного развития.

Тема 5. Моральные и духовные основы профессионального развития.

Тема 6. Особенности процесса профессионального развития в разных странах.

Критерии оценки эссе

Оценка «отлично» выставляется, если студент грамотно выделил основной проблемный вопрос темы, структурирует материал, владеет приемами анализа, обобщения и сравнения материала, высказывает собственное мнение по поводу проблемы, грамотно формирует и аргументирует выводы.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент грамотно выделил основной проблемный вопрос темы, структурирует материал, владеет приемами анализа, обобщения и сравнения материала, но не демонстрирует широту охвата проблемы, не полностью ориентирован в существующем уровне развития проблемы, при этом высказывает собственное мнение по поводу проблемы и грамотно, но недостаточно четко аргументирует выводы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент не выделил основной проблемный вопрос темы, плохо структурирует материал, слабо владеет приемами анализа, обобщения и сравнения материала, не демонстрирует широту охвата проблемы, не полностью ориентирован в существующем уровне развития проблемы, не высказывает собственное мнение по поводу проблемы и недостаточно четко аргументирует выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержание не является научным. Студент не ориентирован в проблеме, затрудняется проанализировать и систематизировать материал, не может сделать выводы.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 5 семестре - зачет

Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачет проходит в форме устного опроса. Студенту достается вариант билета путем собственного случайного выбора и предоставляется 20 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 15 минут. Билет состоит из 3 вопросов. Критерии сдачи зачета:

«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.

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций
для промежуточной аттестации**

УК-1

Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

– контрольные вопросы для устного опроса.

Вопросы для подготовки:

1. Что является предметом курса «Профессиональное развитие»?
2. Какие дисциплины исследуют проблемы профессионального развития личности?
3. Почему знание о профессиональном развитии личности необходимо для успешной карьеры?
4. Какие проблемы изучает профессиология?
5. Как соотносятся понятия «профессионализм» и «компетентность»?
6. Каковы требования к компетенциям современного специалиста?
7. Какого специалиста можно считать профессионалом?
8. Какую роль играет речевая компетентность в деятельности менеджера?
9. Что такое «профессиограмма»?
10. Как соотносятся понятия «профессия» и «труд»?
11. Каково влияние труда на профессиональное развитие личности?
12. Каково влияние отношений в коллективе на профессиональное развитие личности?
13. Приемы педагогического воздействия на личность со стороны руководителя.

Применение категории «знать»:

- содержание основ современной теории управления и возможности ее применения к организации деятельности сестринского персонала,

- способы работы и функциональные составляющие деятельности сестринского персонала;
- актуальные методы управления персоналом в медицинском учреждении, касающихся организации деятельности сестринской службы
- правила, приемы, принципы и этапы разработки управленческих решений с целью повышения эффективности и качества труда, а также эффективного функционирования сестринской службы.

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения):

Для оценивания результатов обучения в виде **умений** используются следующие типы контроля:

- контрольное задание на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий;
- контрольное задание по описанию алгоритма выполнения действия.

Применение категории «уметь»:

- оценивать качество организационной деятельности сестринского персонала, анализировать критерии и альтернативы в принятии управленческих решений;
- применять современную теорию управления к организации деятельности сестринского персонала и разработке управленческих решений, способствующих повышению эффективности деятельности сестринской службы.

Задания:

Задание 1. Вы руководитель крупной фармацевтической компании и Вам важно принять решение о выборе дальнейшей стратегии развития. Вам предлагаются три принципиально разных альтернативных варианта решения этой проблемы. Первый альтернативный вариант решения. Цель компании - получение максимально возможной прибыли в возможно более короткие сроки. Для этого на четверть урезается программа по созданию новой продукции и на 35% сокращаются расходы на рекламу и продвижение товара на рынок. Второй альтернативный вариант решения. Основная цель компании - обеспечение устойчивого положения в будущем. В этой связи основные усилия необходимо сосредоточить на проведении НИОКР по созданию новых конкурентоспособных видов продукции. Третий альтернативный вариант решения. При данном варианте, основной целью компании в настоящее время является обеспечение рентабельности производства со значительными расходами на НИОКР для создания продукции, конкурентоспособной на рынках сбыта.

Дайте оценку предложенным стратегическим направлениям развития фармацевтической компании.

Какой из трех альтернативных вариантов возможного стратегического развития компании, подготовленных аналитиками, вы считаете наиболее приемлемым?

Задание 2. Определите индивидуально-личностные качества, которые необходимы Вам – руководителю отделения медицинского учреждения, и выберите инструменты для их определения. Опишите идеального для Вас подчиненного.

Задание 3. Проанализируйте ситуации, сложившиеся в организации. Обоснуйте причины и источники ее возникновения и предложите способы мотивации сотрудников

с целью устранения нежелательных последствий с максимальной пользой для организации. Причины возникновения ситуаций сформулируйте сами. Анализ ситуаций проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Так как финансовые ресурсы организации всегда ограничены, она не может постоянно стимулировать работников исключительно премиальными оплатами, поэтому обратите особое внимание на нематериальные методы стимулирования работников, так как задача руководителя найти подходы к подчиненным, основанным на нефинансовом воздействии и на построении грамотной коммуникации с ними.

Ситуация 1. Ценного специалиста (врача, медицинскую сестру) переманивают в другую организацию.

Ситуация 2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Создается новое отделение. Люди с большим трудом "притираются" друг к другу, существует много разногласий.

Ситуация 3. Опытный специалист (стаж работы 10 лет) стал хуже работать, безынициативен.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации:

- место сложившейся ситуации (организация, рабочее место);
- участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры).

2. Определение проблемы:

- формулировка проблемы;
- причины и мотивы.

3. Постановка мотивационных целей.

4. Планирование способов мотивации подчиненных.

5. Применение способов мотивации:

6. Управление мотивацией и контроль мотивационного процесса.

Задание 4. Штатное расписание стоматологической поликлиники было утверждено вышестоящей организацией. Однако главный врач поликлиники Степанов ввел своим распоряжением в него должности заместителей главного врача по экспертизе и по маркетингу.

Правомочно ли его решение?

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

Для оценивания результатов обучения в виде **владения** используются следующие типы контроля:

- ситуационная задача на принятие решения в нестандартной ситуации;
- контрольное задание на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действий.

Применение категории «владеть»:

- основами современной теории менеджмента, возможностями ее практического анализа и применения к организации деятельности сестринского персонала;

- основными функциями и принципами организации деятельности сестринского персонала, алгоритмами и способами принятия своевременных и грамотных управленческих решений, выявлением и анализом проблем, процессом выработки рационального решения.

-способностями изложения самостоятельной точки зрения, анализа и логического мышления относительно вопросов организации деятельности работников сестринской службы, методами мотивации персонала; навыками принятия рациональных и высокоэффективных управленческих решений.

Задания для подготовки:

Задание 1. Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу. Её выполнение будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт.

Руководитель предложил своему сотруднику разработать предложения по внедрению нового научного достижения

в лечебный процесс. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче.

В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать внедрение новых научных достижений в процесс работы означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при внедрении нового, а выполнение привычных для меня задач и так приносит положительные результаты». Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и подчиненным?

Задание 2. Руководителем медицинского учреждения сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных

на профессиональный рост. Руководитель рассуждал: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать более эффективно и результативно, что будет способствовать развитию учреждения». В течение полутора лет эта политика «давала свои плоды», однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали быстрый рост, но свободных вакансий на руководящие должности не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы сохранить наиболее ценных сотрудников?

ПК-15

Способность и готовность к организации мероприятий по оценке деятельности сестринского персонала и его профессиональному развитию.

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие типы контроля:

– контрольные вопросы для устного опроса.

Применение категории «знать»:

- основные принципы и положения по оценке деятельности сестринского персонала;
- современные подходы к оценке медицинского персонала, критерии оценки сестринского персонала; факторы, способствующие профессиональному развитию работников.

1. В чем сущность профессионального развития как процесса?
2. Каковы основные этапы процесса профессионального развития личности?
3. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития личности.
4. Как изменяются профессиональные требования к личности в процессе общественного развития?
5. Какие факторы влияют на карьерный рост?

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения):

Для оценивания результатов обучения в виде **умений** используются следующие типы контроля:

- контрольное задание на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий;
- контрольное задание по описанию алгоритма выполнения действия.

Применение категории «уметь»:

- толковать и применять нормы и правила теории управления по оценке деятельности сестринского персонала и приспосабливаться к конкретным жизненным ситуациям, возникающим при исполнении медицинскими работниками своих профессиональных обязанностей;
- выявлять и формулировать факторы, способствующие профессиональному развитию персонала медицинского учреждения, выявлять недостатки и уметь применять способы усовершенствования системы развития организации;
- в процессе достижения целей уметь решать задачи повышения эффективности организации за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации.
- оценивать потенциал медицинского работника, его индивидуального вклада в деятельность медицинского учреждения; применять методы повышения эффективности организации за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации.

Задания для подготовки:

Задание 1. Составьте перечень факторов, влияющих на процесс профессионального развития современного специалиста в сфере здравоохранения.

Задание 2. Представьте графическое изображение процесса профессионального развития. Приведите несколько вариантов.

Задание 3. Определите индивидуально-личностные качества, которые необходимы Вам, если Вы являетесь руководителем сестринской службы, и выберите инструменты для их определения. Опишите идеального для Вас подчиненного.

Задание 4. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задание 5. Елена Викторовна работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаст. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы для анализа ситуации:

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?
3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?
4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

Для оценивания результатов обучения в виде **владения** используются следующие типы контроля:

- ситуационная задача на принятие решения в нестандартной ситуации;
- задания на оценку эффективности выполнения действий.

Применение категории «владеть»:

- навыками пользования литературой в области управления персоналом, нормативными актами, касающимися оценки деятельности сестринского персонала.
- навыками применения методов оценки деятельности медицинского персонала и современными разработками эффективного использования профессионального потенциала сестринского персонала
- навыками оценки потенциала и индивидуального вклада медицинского работника в результаты деятельности организации;
- способами и правилами аттестации сестринского персонала;
- методами развития и обучения персонала, ориентированного на последние достижения науки управления, внедрением их в рабочий процесс, с учетом изменяющейся динамики внешней среды, а также освоением новых видов деятельности самой организации.

Задания для подготовки:

Задание 1. Представьте себе, что Вы работаете старшей медсестрой отделения больницы и к Вам в подчинение поступает сотрудница, которая ранее работала на такой же должности, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

Задание 2. Обоснуйте какую направленность личности должна иметь:

- личность руководителя;
- личность исполнителя, работающего самостоятельно;
- личность исполнителя, работающего в составе группы.

Задание 3. Наталья, одна из медицинских сестер отделения, ранее работала в другом отделении. Она работает с рвением, согласовывает с Вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все Ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы. Но, к сожалению, она еще не достигла совершенства в работе и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами. Следует ли применять меры наказания к Наталье? Какие методы управления необходимо применить для повышения ее эффективности?

Задание 4. Определите, каких людей, с каким темпераментом целесообразно выбрать для занятия следующих вакантных должностей в организации:

- главный врач,
- заместитель главного врача по хозяйственной части,
- заместитель главного врача по лечебной части,
- главная (старшая) медицинская сестра,
- главный бухгалтер,
- начальник отдела кадров,
- заведующий отделением,
- врач отделения,
- медицинская сестра отделения.

ОПК – 11

Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

– контрольные вопросы для устного опроса.

Применение категории «знать»:

- теоретические аспекты проектирования организационных структур, функций планирования, организации и мотивации персонала.
- принципы и методы распределения и делегирования полномочий с учетом ответственности за управленческие мероприятия.

1. Понятие «мотива» и «мотивации профессионального развития».
2. Как соотносятся понятия «мотив» и «стимул»?
3. Структура мотивов профессионального развития личности.
4. Почему мотивация необходима для успешного профессионального развития?
5. Методология системного подхода к профессиональным мотивам.

6. Влияние экономических и социокультурных факторов на формирование профессиональных мотивов личности.
7. Сущность и виды профессиональной деструкции.
8. Каковы причины профессиональной деструкции специалиста?
9. Проявления и последствия профессиональной деструкции.
10. Виды и формы профессиональной деструкции специалиста.
11. Влияние профессиональной деструкции на трудовую деятельность работника.
12. Понятие профессионального самоопределения личности.
13. Взаимосвязь профессионального самоопределения и самосознания личности.
14. Аксиологические (ценностные) аспекты профессионального самоопределения.
15. Влияние структуры личности на профессиональное самоопределение.
16. Стадии профессионального самоопределения личности.

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения):

Для оценивания результатов обучения в виде умений используются следующие типы контроля:

- контрольное задание на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий;
- контрольное задание по описанию алгоритма выполнения действия.

Применение категории «уметь»:

- проектировать организационные структуры управления в медицинских организациях, составлять тактические и стратегические планы, осуществлять мероприятия по управлению персоналом, грамотно распределять полномочия с учетом личной ответственности.
- эффективно участвовать в организации мероприятий по управлению деятельностью сестринского персонала и способствовать его профессиональному развитию.

Задания для подготовки:

Задание 1. Работник, с которым у Вас хорошие личные отношения, провоцирует членов коллектива на конфликты, снижает морально-психологический климат в коллективе. Что Вы предпримите, чтобы избежать бесполезной напряженности и пресечь действия такого работника?

Задание 2. Пришел конфликтный пациент. Требуется, чтобы вы назначили обследование, которое он сам хотел бы пройти, но Вы не видите для этого предпосылок. Обвиняет Вас в непрофессионализме, кричит на Вас. Ваши действия?

Задание 3. В коллективе отделения городской больницы за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отделение успешно справлялось с работой. В связи с переводом на другую работу "старого" начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил функциональную оставляющую отделения в соответствии с новыми научными разработками. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая,

что сотрудники недостаточно компетентны в рабочих вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций. Через некоторое время в коллективе резко снизилось качество работы, ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако, положение не улучшилось. Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направление ее исправления? Определите: тип конфликта; состав конфликтующих сторон; поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации; конкретные пути разрешения конфликта.

Задание 4. Вы руководитель и Вам предстоят переговоры очень важные для Вас. В начале беседы Вы видите, что ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально "расписывает" ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая речь энергичными жестами. Но затем Вы отмечаете, что партнер принимает закрытую позу - скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза. Что означает данная поза? Какова может быть причина такого поведения? Какие действия Вы предпримите?

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

Для оценивания результатов обучения в виде **владения** используются следующие типы контроля:

- ситуационная задача на принятие решения в нестандартной ситуации;
- задания на оценку эффективности выполнения действий.

Применение категории «владеть»:

- навыками пользования литературой в области управления персоналом, составления планов и программ.
- навыками проектирования организационных структур, планирования и осуществления мероприятий по эффективному управлению персоналом.
- методами и функциями управления, а также способами оценки качества работы сестринского персонала, осуществления мероприятий по распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности.

Задания для подготовки:

Задание 1. Заместитель руководителя крупной фармацевтической компании пришел с должности заведующего отделением другой фармкомпании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделений, посвященный особенностям системы управления посредством установки целей. Аудитория слушателей состояла из 15 человек. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем он рассказывал, ни к самому организатору семинара. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделений активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение многих лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить подобные методы управления, но пока

никому это не удалось, а те, кто пытался - давно в организации не работают. Раздраженный заместитель ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание. Во время семинара большая часть участников откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых. В завершение заместитель объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями молодой руководитель довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, он направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Вопросы и задания:

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар молодой руководитель?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова роль директора по персоналу в процессе внедрения системы оценки?

Задание 2. Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу. Её выполнение будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт.

Руководитель предложил своему сотруднику разработать предложения по внедрению нового научного достижения в лечебный процесс. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать внедрение новых научных достижений в процесс работы означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при внедрении нового, а выполнение привычных для меня задач и так приносит положительные результаты». Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и подчиненным?

