



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 практике	«Административно-управленческая практика»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение Профиль: Управление в здравоохранении
Квалификация	магистр
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра общественного здоровья и здравоохранения с курсом организации здравоохранения ФДПО

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.В. Медведева	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой
Н.А. Афонина	к.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент
Н.В. Чвырева	к.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент
И.Н. Большов	к.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.М. Урясьев	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой
В.А. Кирюшин	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой

Одобрено учебно-методической комиссией по специальности Медико-профилактическое дело

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 практики**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предполагает контроль ежедневной посещаемости магистрантами рабочих мест в отделениях медицинской организации и контроль правильности формирования компетенций, а также возможность использования муляжей и фантомов. При проведении текущего контроля преподаватель (руководитель практики) проводит коррекционные действия по правильному выполнению соответствующих действий.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Формой промежуточной аттестации по практике является зачет.

Защита готового решения происходит в виде отчетных форм практики и собеседования (I). Оценочные средства (II): отзыв руководителя практики; контрольные вопросы.

Итоговый контроль предполагает проведение по окончании производственной практики проверки документов (дневник практики, отчет о практических навыках, характеристика отражающую уровень освоения общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в период прохождения практики). Все документы обязательно должны быть заверены подписью руководителя практики от медицинской организации и печатью медицинской организации.

Критерии сдачи зачета (III):

«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-3

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

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

1. Команда как организационная форма обеспечения оптимальных результатов.
2. Алгоритм формирования команд.
3. Последовательность действий при разработке этапов развития команды.
4. Инфраструктура командного менеджмента.

5. Последовательность действий при определении траектории развития групп.
6. Методы формирования команд.
7. Теоретические подходы к формированию команд.
8. Алгоритм делегирования полномочий.
9. Главные качества лидера.
10. Правила профессионального поведения как условия личной эффективности делового человека.
11. Функции лидера.
12. Универсальные законы и принципы лидерства.

Перечень практических навыков:

- уметь применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике;
- уметь анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды;
- уметь организовывать работу команды;
- уметь руководить работой команды;
- уметь управлять процессами групповой динамики.

2) 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):

1. Оценка эффективности управленческих команд.
2. Шкала оценки показателей поэтапного развития команды.
3. Ролевая диагностика в ходе командного развития.
4. Процедура принятия решений в команде.
5. Определение основных параметров подчинённого, от которых зависит успех делегирования.
6. Специфика конфликтных ситуаций в команде и пути их разрешения.
7. Организация командного взаимодействия для решения управленческих задач.

ОПК-3

Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности

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

1. Последовательность действий при определении мотивации трудового поведения, связь потребностей человека, мотивов и стимулов к труду.
2. Алгоритм применения методов оценки персонала.
3. Последовательность действий при определении места управления персоналом в регулировании социально-трудовых отношений.
4. Алгоритм постановки цели и формулирования задач, связанных с реализацией профессиональных функций;
5. Последовательность действий при анализе внешней и внутренней среды организации, выявлении ее ключевых элементов.
6. Алгоритм оценки их влияния внешней и внутренней среды организации на организацию.
7. Алгоритм анализа организационной структуры.
8. Последовательность действий при разработке предложений по совершенствованию организационной структуры.
9. Алгоритм анализа коммуникационных процессов в организации.

10. Последовательность действий при разработке предложений по повышению эффективности коммуникационных процессов в организации.

11. Алгоритм диагностики организационной культуры.

12. Последовательность действий при разработке предложений по совершенствованию организационной культуры.

Перечень практических навыков:

– уметь использовать принципы управления в сфере охраны здоровья граждан;

– уметь определять необходимость принятия управленческих решений в зависимости от сложившейся ситуации в здравоохранении;

– уметь оценивать риски при принятии или не принятии управленческих решений в зависимости от сложившейся ситуации и имеющихся ресурсов;

– уметь оценивать риски для отрасли в зависимости от вариантов развития ситуации в сфере здравоохранения;

– уметь определять потребность в материальных, финансовых, кадровых ресурсах в зависимости от вариантов развития ситуации в сфере здравоохранения.

2) 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):

1. Программа осуществления организационных изменений.

2. Оценка эффективности осуществления организационных изменений.

3. Методы реализации основных управленческих функций (планирование, принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

4. Технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

5. Схема процесса менеджмента с использованием следующих элементов: ограничения и критерии эффективности; цель управления; субъект управления; объект управления; обратная связь; управленческое воздействие; результат управления.

6. Соответствие обязанностей (требований) уровням управления.

7. Дерево целей конкретной организации.

8. Проект организационной структуры управления конкретной организации.

ПК-2

Способен осуществлять управление организацией здравоохранения

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

1. Управление здравоохранением как процесс.

2. Медицинские организации: понятие, правовой статус, направления деятельности, вопросы управления.

3. Организационная структура государственных организаций здравоохранения.

4. Эффективность управления персоналом и организация работы с персоналом в организациях здравоохранения.

5. Коммуникационные сети в организациях, мотивация и контроль как функция управления.

6. Внутренняя и внешняя среда организации.

7. Лидерство и власть, их роль для эффективного руководства организацией.

8. Информационные системы управления.

9. Информационные технологии в организации здравоохранения.

10. Автоматизированная информационная система управления.

Перечень практических навыков:

- уметь определять ресурсы, проводить выбор средств и методов проведения оценки персонала;
- уметь проводить оценку персонала в соответствии с планами медицинской организации;
- уметь формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и проводить их коррекцию.

2) 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):

1. Конфликт в управленческой деятельности, способы разрешения конфликтов.
2. Взаимоотношения линейных и штабных работников.
3. Оценка эффективности деятельности. Медицинская, социальная эффективность. Методика расчета, показатели.
4. Экономическая эффективность. Методы определения экономической эффективности: минимизации затрат, затраты-результативность, затраты-выгода, затраты-полезность (QALY).
5. Характеристика стилей руководства. «Решетка Блейка». Власть. Лидерство.
6. Основные медико-экономические показатели деятельности организации, его подразделений, средних медицинских работников.