Автономная некоммерческая организация высшего образования «Уральский медицинский институт»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
02753C4C008DB3CBBD4BB13F984A7CF69F
Владелец: КРЫЛОВ ОЛЕГ НИКОЛАЕВИЧ
Действителен: с 06.11.2025 до 06.02.2027

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) Б1.О2 ПЕДАГОГИКА

31.08.02 Анестезиология-реаниматология
(уровень подготовки кадров высшей квалификации)
квалификация: врач анестезиолог-реаниматолог

Форма обучения: очная
Срок обучения: 2 года

Оценочные средства по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании Ученого совета института (протокол № 2 от 18.05.2026 г.) и утверждена приказом ректора № 48 от 18.05.2026 г.

Нормативно-правовые основы разработки и реализации оценочных средств по дисциплине:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры по специальности 31.08.02 Анестезиология-реаниматология, утвержденный Приказом Министра науки и высшего образования Российской Федерации от 19.07.2022 № 95.
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 7 апреля 2025 г. № 312.
3. Профессиональный стандарт «Врач-анестезиолог-реаниматолог», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 августа 2018 г. № 554н.
4. Общая характеристика образовательной программы.
5. Учебный план образовательной программы.
6. Устав и локальные акты Института
7. Рабочая программа дисциплины

1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины (модуля)

Таблица

Код и наименование компетенции, индикатора достижения компетенции	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)**	
УК-2. Способен разрабатывать, реализовывать проект и управлять им		
УК-2.1 Участвует в разработке и управлении проектом	Знать	– Возможности применения проектного управления в системе профессионального образования; – Возможности применения программных продуктов для внедрения проектного управления в профессиональной деятельности – Основы проектной методологии применимо к профессиональной деятельности; – Основные подходы, методы и принципы организации проектной деятельности; – Этапы управления проектами, методы оценки результатов проектной деятельности; – Принципы организации командной работы по реализации проекта; – Принципы внедрения проектного управления в профессиональной деятельности.
	Уметь	– Планировать проект, разрабатывать целевую структуру проекта, формулировать задачи проекта; – Управлять процессом реализации проекта – Оценивать результаты реализации проектной деятельности.
	Владеть	– Методами и принципами организации проектной деятельности; – Навыками реализации методик проектного управления при внедрении систем менеджмента качества; – Навыками оценки результатов реализации проектной деятельности.
УК-2.2 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы реализации задач	Знать	– Основы декомпозиции задач проекта; – Методы структурирования процесса реализации задач проекта; – Основы тайм-менеджмента.
	Уметь	– Декомпозировать задачи; – Определять свою зону ответственности в рамках проекта; – Формировать иерархическую структуру задач и путей их решения в рамках своей зоны ответственности; – Выполнять задачи в зоне своей ответственности.
	Владеть	– Навыками декомпозиции задач; – Навыками формирования системы алгоритмов достижения цели; – Навыками тайм-менеджмента.
УК-4. Способен выстраивать взаимодействие в рамках своей профессиональной		

деятельности		
УК-4.1 Выбирает и использует стиль профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками	Знать	– Стили профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками.
	Уметь	– Определять стили профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками и корректировать его характер с учетом конкретных и (или) изменяющихся условий коммуникации. – Использовать стиль профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками. – Взаимодействовать с членами педагогического коллектива, представителями профессионального сообщества, родителями (законными представителями) обучающихся, иными заинтересованными лицами и организациями при решении задач обучения и (или) воспитания отдельных обучающихся и (или) учебной группы с соблюдением норм педагогической этики.
	Владеть	– Способностью анализировать ситуации профессионального взаимодействия с коллегами, пациентами и их родственниками, выбирать наиболее эффективный стиль общения; – Навыками общения с учетом выбранного стиля.
УК-4.2 Осуществляет ведение документации, деловой переписки с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции	Знать	– Стили официальных и неофициальных писем, виды корреспонденций; – Социокультурные (культурные) различия в коммуникации.
	Уметь	– Вести документацию, деловую переписку с учетом особенностей стиля официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции.
	Владеть	– Способами и приемами ведения документации, деловой переписки с учетом особенностей стиля официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции.
УК-5. Способен планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории		
УК-5.1 Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Знать	– Методы определения личных и профессиональных интересов, образовательных мотивов и потребностей; основные принципы самоменеджмента в профессиональной деятельности
	Уметь	– Структурировать приоритеты и выявлять ограничения личностного и профессионального развития с учётом этапа индивидуального пути и меняющихся требований рынка труда.
	Владеть	– Приёмами оценки и самооценки результатов деятельности по решению задач личностного и профессионального развития.
УК-5.2 Намечает цели	Знать	– Методы и технологии целеполагания и

собственного профессионального и личностного развития		целереализации; Методы планирования и управления профессиональным развитием
	Уметь	– Определять и формулировать цели профессионального и личностного развития.
	Владеть	– Приёмами целеполагания и планирования траектории собственного профессионального и личностного развития.
УК-5.3 Осознанно выбирает направление собственного профессионального и личностного развития и минимизирует возможные риски при изменении карьерной траектории	Знать	– Модели профессионального совершенствования; перспективные сферы и направления личной и профессиональной самореализации; основные факторы т формы негативных изменений карьерных траекторий, формы профессиональной дезадаптации, принципы и методы их коррекции; основы стратегий повышения социальной и профессиональной адаптации; основные принципы здорового образа жизни в профессиональной деятельности.
	Уметь	– Планировать варианты достижения более высоких уровней профессионального и личностного развития; выстраивать стратегии социальной и профессиональной адаптации; применять методы коррекции форм профессиональной дезадаптации.
	Владеть	– Приёмами выявления и оценки своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования.
ОПК-3. Способен осуществлять педагогическую деятельность		
ОПК-3.1 Планирует и подготавливает необходимые условия образовательного взаимодействия	Знать	– Законы и иные нормативные правовые акты РФ в сфере образования; – Законы и иные нормативные правовые акты РФ в сфере здоровьесбережения граждан; – Основные структурные элементы систем образования в РФ, принципы и системы профессиональных квалификаций; – Характеристики различных методов, форм, приемов и средств организации деятельности обучающихся при освоении образовательных программ; – Основы применения технических средств обучения, ИКТ, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения образовательных программ; – Научно-обоснованную методику разработки оценочных средств; – Методы коррекции результатов обучения; – Особенности оценивания процесса и результатов учебной деятельности обучающихся при освоении образовательных программ (с учетом их направленности), в том числе в рамках установленных форм аттестации; – Понятия и виды качественных и количественных оценок, возможности и ограничения их использования

		для оценивания процесса и результатов учебной деятельности обучающихся при освоении образовательных программ (с учетом их направленности); – Характеристики и возможности применения различных форм, методов и средств контроля и оценивания освоения образовательных программ (с учетом их направленности); – Пути и методы развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций; – Основные информационные технологии, используемые в образовательной и профессиональной деятельности; – Виды и принципы применения информационных технологий в образовательной практике.
	Уметь	– Анализировать взаимосвязи между образовательными программами и профессиональными стандартами; – Организовать и планировать методическое и техническое обеспечение учебных занятий; – Создавать условия для формирования у обучающихся основных составляющих успешность будущей профессиональной образовательной деятельности; – Осуществлять контроль результатов образовательной деятельности; – Осуществлять мониторинг результатов обучения; – Определять формы, методы и средства оценивания процесса и результатов учебной деятельности, обучающихся при освоении образовательной программы определенной направленности; – Наблюдать за обучающимися, объективно оценивать процесс и результаты освоения образовательных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации; – Соблюдать нормы педагогической этики, обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в процессе публичного представления результатов оценивания; – Анализировать и интерпретировать результаты педагогического наблюдения, контроля и диагностики с учетом задач, особенностей образовательной программы и особенностей, обучающихся; – Анализировать и корректировать собственную оценочную деятельность; – Корректировать процесс освоения образовательной программы, собственную педагогическую деятельность по результатам педагогического контроля и оценки освоения образовательной программы.
	Владеть	– Навыками критического анализа современных тенденций в развитии образования и профессиональной подготовки; – Навыками оценки степени сформированности компетенций обучающихся в рамках преподаваемой

		дисциплины (модуля); – Навыками разработки оценочных материалов по преподаваемой дисциплине (модулю); Навыками реализации оценочных мероприятий в ходе учебного процесса; – Навыками проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в рамках установленных форм аттестации; – Навыком анализа и интерпретации результатов педагогического контроля и оценки.
ОПК-3.2 Осуществляет учебную деятельность обучающихся	Знать	– Основные принципы и методы профессионального образования; – Особенности реализации образовательных программ профессионального образования; – Техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников; – Методы, приемы и способы формирования благоприятного психологического климата и обеспечения условий для сотрудничества обучающихся; – Источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов;
	Уметь	– Осуществлять учебную деятельность, соответствующую образовательной программе; – Выбирать и применять адекватные педагогические методы достижения установленных результатов обучения по программе; – Понимать мотивы поведения, образовательные потребности и запросы обучающихся; – Проводить педагогическое наблюдение, использовать различные методы, средства и приемы текущего контроля и обратной связи, в том числе оценки деятельности и поведения обучающихся на учебных занятиях; – Создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранной образовательной программы, привлекать к целеполаганию; – Устанавливать педагогически обоснованные формы и методы взаимоотношений с обучающимися, создавать педагогические условия для формирования на учебных занятиях благоприятного психологического климата, применять различные средства педагогической поддержки обучающихся; – Использовать на занятиях педагогически обоснованные формы, методы, средства и приемы организации деятельности обучающихся (в том числе информационно-коммуникационные технологии (далее - ИКТ), электронные образовательные и информационные ресурсы) с учетом: избранной области деятельности и задач образовательной программы, состояния здоровья,

		возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в том числе одаренных обучающихся и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).
	Владеть	– Навыками организации и осуществления учебной работы по преподаваемой дисциплине и/или отдельным видам учебных занятий; воспитательной работы с обучающимися; – Навыками комплектования методического обеспечения преподаваемых дисциплин или отдельных видов учебных занятий и учебной работы; – Навыками организации, в том числе стимулирование и мотивация, деятельности и общения обучающихся на учебных занятиях.
ПК-4. Способен к участию в научно-исследовательской и педагогической деятельности на основе полученных научных знаний		
ПК-4.3 Осуществляет педагогическую деятельность на основе полученных научных знаний	Знать	– Возможности научно-исследовательской деятельности в образовательной и профессиональной практике; – Информационные методы поиска, оценки актуальности и достоверности научной информации; – Дидактические методы трансформации научной информации в образовательную;
	Уметь	– Применять методы трансформации научной информации в учебное содержание в соответствии с образовательными программами различных уровней образования;
	Владеть	– Навыками применения оценки научной результативности при формировании учебного и научно-методического материала.

2. Описание критериев и шкал оценивания компетенций

В ходе текущего контроля успеваемости (тестирование), а также промежуточной аттестации в форме зачета (тестирование) обучающиеся оцениваются по двухбалльной шкале.

Перевод результатов тестирования в двухбалльную шкалу:

Оценка «Зачтено» - 70% и выше правильных ответов.

Оценка «Не зачтено» - 65% и менее правильных ответов.

3. Типовые контрольные задания

Примерные варианты оценочных заданий для текущего контроля успеваемости

1. В соответствии с теорией профессионального развития Д. Сьюпера, профессиональное развитие:

а) происходит всю жизнь

б) начинается в возрасте 15 лет

в) начинается в возрасте 25 лет

г) завершается в возрасте 44 лет

д) завершается в возрасте 64 лет

2. Изменение профессиональной траектории для большинства медицинских специальностей возможно:

а) через профессиональную переподготовку в соответствии с приказом Минздрава России №206н

б) через профессиональную переподготовку в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №1н

в) исключительно через обучение по программам ординатуры

г) исключительно через обучение по программам магистратуры

3. Непрерывное медицинское образование включает в себя:

а) программы повышения квалификации

б) мероприятия профессиональных сообществ

в) самообразование (интерактивные образовательные модули)

г) мероприятия корпоративного обучения

д) самостоятельное изучение литературы, онлайн-ресурсов

4. Интерактивные образовательные модули:

а) имеют трудоемкость 1-2 ак. часа

б) имеют трудоемкость 8-16 ак. часов

в) дают возможность массового освоения

г) могут использовать высокотехнологичные виды обучения

д) представляют собой исключительно презентации для изучения

5. Конъюнктура рынка труда – это:

а) соотношение спроса и предложения на рабочую силу, складывающееся под воздействием конкретной ситуации

б) объем и структура общественных потребностей в рабочей силе (рабочие места, средства для оплаты)

в) численность и состав населения, способного к труду и нуждающегося в получении работы

г) структура распределения средней заработной платы по отраслям экономики в конкретный момент

д) объем и структура подготовки и переподготовки кадров по отраслям экономики

6. Какое преимущество даёт участие в профессиональных ассоциациях?

а) возможность ускоренного завершения обучения «обучая других, обучаюсь сам»

б) доступ к дополнительным образовательным мероприятиям

в) освобождение от прохождения государственной аккредитации

г) возможность работать без диплома

7. Основная цель, реализуемая в рамках такой модели профессионального развития как модель дефицита, состоит в:

а) устранении дефицита в работе: ошибок, отсутствия или дефицита положительного результата в решении профессиональных задач, низкой оперативности и пр.

б) формировании высокой востребованности специалиста путем обладания им уникальных компетенций

в) планировании индивидуальной карьерной траектории с учетом профессиональных сфер с кадровым дефицитом

г) исключении из карьерной траектории профессиональных задач связанных с индивидуальным дефицитом компетенций

8. Мотивирующая функция индекса Хирша состоит:

а) в необходимости публиковать больше интересных (т.е. потенциально цитируемых) публикаций

б) обязательном учете его показателя при приеме на работу

в) учете его показателя при начислении пенсионных выплат сверх страховых

г) присутствии уровня его показателя в качестве обязательного критерия эффективности работы при заключении трудовых договоров

9. Способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом — это:

а) Теория решения изобретательских задач

б) Исследовательские методы в обучении

в) Обучение в сотрудничестве

г) Разноуровневое обучение

д) Проектное обучение

10. Какой из представленных видов деятельности обладает имманентной (присущей изначально, по природе) внутренней мотивацией?

а) Творчество

б) Бизнес

в) Благотворительность

г) Спорт

д) Коллекционирование

11. К личностным причинам конфликтов между врачами относятся:

а) несовершенство правовых норм

б) коммуникативные

в) организационно-структурные

г) эмоциональные

д) функционально-управленческие

12. Какой из следующих методов помогает избегать рутины в обучении?

а) работа по шаблону

б) изучение смежных дисциплин

в) выполнение однотипных задач

г) минимизация взаимодействия с коллегами

13. Иммерсивные технологии основаны на:

а) погружении в интерактивную среду

б) погружении в реальную жизнь

в) погружении в учебную литературу

14. Из пяти этапов модели эффективной медицинской коммуникации осмотр находится на позиции:

а) Второй

б) Третьей

в) Четвертой

г) Пятой

15. Эффективный самоменеджмент рекомендует держать в фокусе внимания:

а) стресс

б) выгорание

в) благополучие

16. К микрофакторам социализации относятся:

а) Страна, этнос, общество, государство

б) Регион, село, город, поселок

в) Семья, соседство, группы сверстников

г) Космос, планета, мир, Интернет

17. К какому психологическому феномену относится данное определение: Долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности?

а) кризис

б) личностная деформация

в) выгорание

г) фрустрация

18. Чем характеризуется синдром самозванца как состояние социальной и профессиональной дезадаптации?

а) неспособностью приписывать свои достижения своим качествам и способностям, несмотря на фактические доказательства того, что

индивидуальные достижения субъекта являются результатом его собственных стараний и способностей

б) нарушением психологических границ, незаслуженным приписыванием себе достижений и результатов, явившихся следствием усилий и способностей других людей

в) взятием субъектом на себя чрезмерной ответственности, часто превышающей его реальные возможности

г) узурпацией властных функций в ситуации коллегиального управления деятельностью сообщества специалистов

19. Переживание специалиста, которое указывает ему, что он на правильном пути (по М. Павичу):

а) вина

б) интерес

в) грусть

г) страх

20. Сила воздействия стрессогенного фактора на человека, по мнению Г. Селье, зависит от его:

а) мышления

б) ощущения

в) воображения

г) восприятия

д) памяти

21. Минимальное количество привлекательных дел в день, необходимое для сохранения позитивного настроя на деятельность:

а) 1

б) 2

в) 4

г) 6

22. Двусмысленность роли или ситуация, в которой ожидания от роли нечётко определены:

а) ролевая ясность

б) ролевая неоднозначность

в) ролевой стресс

г) ролевой дисбаланс

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (зачет)

1. Из нижеперечисленных симптомов к фазе резистенции СЭВ (по Бойко) не относится следующий симптом:

а) симптом «неадекватного избирательного реагирования»;

б) симптом «редукции профессиональных обязанностей»;

в) симптом «эмоционально-нравственной дезориентации»;

г) симптом «загнанности в клетку».

2. К факторам исходной области зоны стабильности, препятствующим выгоранию, относится:

а) трудоголизм;

б) наличие семейных традиций;

в) имидж профессии и социальная значимость профессии;

г) ответственность за жизнь и здоровье людей.

3. К soft skills врача-хирурга относится:

а) саморефлексия;

б) владение фундаментальными профессиональными знаниями;

в) навык перевязки;

г) передача опыта молодым специалистам, наставничество.

4. Психологическая саморегуляция в качестве профилактики выгорания осуществляется на:

а) уровне поступков и поведения психической деятельности;

б) уровне эмоций и переживаний психической деятельности;

в) уровне ценностей и смыслов психической деятельности;

г) всех вышеописанных уровнях психической деятельности.

5. База надпрофессиональных компетенций закладывается:

а) в детском возрасте;

б) в студенческом возрасте;

в) в зрелом возрасте;

г) в детском и подростковом возрастах.

6. Как показатели нормотипичного развития трансформируются в надпрофессиональные компетенции врача?

а) нормотипичное развитие становится основой самореализации;

б) нормотипичное развитие становится базисом для профессионального развития, которое, в свою очередь, становится основанием для самореализации и профсовершенствования;

в) профессиональное развитие является частью нормотипичного развития;

г) надпрофессиональные компетенции никак не связаны с профессиональным развитием.

7. Саморегуляция, направленная на гармонизацию отношений на разных уровнях близости, является проявлением надпрофессиональной компетенции уровня:

а) физического (телесного);

б) социального;

в) психологического;

г) духовного.

8. Причиной возникновения и поддержания мотивации достижения успеха является:

а) вызов;

б) конкуренция;

в) амбиции;

г) потребность в уважении;

д) потребность самоактуализации.

9. Что происходит с эффективностью деятельности у мотивированных достижением успеха при выполнении проблемных заданий или в условиях дефицита времени?

а) эффективность деятельности возрастает;

б) эффективность деятельности падает;

в) эффективность деятельности стабилизируется;

г) эффективность деятельности флуктуирует.

10. Какие цели предпочитают выбирать люди, мотивированные избеганием неудачи?

а) средней трудности;

б) только лёгкие;

в) немного выше средней трудности;

г) экстремальные по трудности;

д) только те цели, которые ранее не ставились.

11. Какова взаимосвязь продуктивности и контроля у людей, мотивированных избеганием неудачи?

а) продуктивность положительно зависит от контроля: больше контроля — выше продуктивность;

б) продуктивность отрицательно связана с контролем: больше контроля — ниже продуктивность;

в) продуктивность не связана с контролем;

г) продуктивность исключает контроль и наоборот.

12. Согласно совместному исследованию специалистов Гарвардского Института и Стокгольмской школы экономики, если в коллективном деловом взаимодействии поощрение и наказание партнёров равнодоступно, то:

а) поощрение ведёт к увеличению вкладов в общее дело, а наказание — к отказу от вкладов;

б) поощрение ведёт к отказу от вкладов, а наказание — к их увеличению;

в) поощрение ведёт к увеличению вкладов, а наказание — к изъятию вкладов и выходу из партнёрских отношений;

г) поощрение ведёт к увеличению альтруизма и благотворительности, а наказание — к сокрытию доходов и мошенничеству.

13. Какая аллегория наиболее полно отражает характеристики внутренней мотивации?

а) аллегория колодца: чем больше вычерпано из него воды, тем чище вода в колодце;

б) аллегория колодца: не плюй в колодец — пригодится воды напиться!

в) аллегория колодца: нужно поклониться, чтобы воды напиться;

г) аллегория колодца: иглой колодца не выкопаешь!

д) аллегория колодца: ценность его мы узнаем лишь тогда, когда в нём больше нет воды.

14. Из каких слагаемых формируется состояние flow (переживание счастья, потока, психологического благополучия) по М. Чиксентмихайи?

а) сложная задача и высокая компетенция;

б) лёгкая работа и высокая компетенция;

в) постоянная работа и высокая компетенция;

г) высокий доход и возможность делегировать задачи;

д) высокий доход и удобные условия деятельности.

15. По М. Чиксенмихайи, скука является следствием:

а) необходимости решать лёгкие задачи, имея средний уровень компетенции;

б) необходимости решать очень трудные задачи, имея очень низкий уровень компетенции;

в) необходимости решать лёгкие задачи, имея высокий уровень компетентности;

г) отсутствия вознаграждения за выполняемую работу.

16. В чём состоит инверсия внешних и внутренних мотивов?

а) внешние мотивы становятся приоритетными, а внутренние превращаются в инструмент достижения личных целей;

б) внутренние мотивы становятся приоритетными, а внешние — стимулами, влияющими на качество результата;

в) в повышении ценности результатов деятельности;

г) в сотрудничестве между внешними и внутренними мотивами;

д) внешние мотивы отрицаются, а внутренние абсолютизируются.

17. К вариантам траектории профессионального развития относятся:

а) вертикальная;

б) горизонтальная;

в) диаметральная;

г) экспоненциальная;

д) радиальная.

18. Проектирование траектории профессионального развития должно включать компоненты:

а) определение цели и результата;

б) установление временных рамок;

в) составление перечня конкретных действий;

г) планирование мероприятий по оценке и поддержке;

д) награждение и стимулирование достижений.

19. Программы профессиональной переподготовки:

а) проводятся с целью подготовки к новому виду профессиональной деятельности;

б) проводятся с целью повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

в) имеют срок освоения не менее 250 ак. часов;

г) имеют срок освоения не менее 16 ак. часов;

д) завершаются итоговой аттестацией и выдачей диплома.

20. Программы повышения квалификации:

а) проводятся с целью подготовки к новому виду профессиональной деятельности;

б) проводятся с целью повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

в) имеют срок освоения не менее 250 ак. часов;

г) имеют срок освоения не менее 16 ак. часов;

д) завершаются итоговой аттестацией и выдачей удостоверения.

21. Корпоративное обучение:

а) проводится для работников конкретной организации-работодателя;

б) осуществляется в организациях, имеющих лицензию на образовательную деятельность;

в) обязательно завершается итоговой аттестацией;

г) осуществляется силами или за счёт средств организации-работодателя;

д) успешность освоения подтверждается дипломом.

22. При очной форме обучения могут применяться следующие дистанционные образовательные технологии:

а) вебинар;

б) видеоконференция;

в) запись видеолекций;

г) мультимедийный материал;

д) виртуальный класс.

23. К недостаточно развитым механизмам социального восприятия, которые лежат в основе социально-психологических причин конфликтов, относится:

а) гиперболизация;

б) агглютинация;

в) эмпатия;

г) стереотипия.

24. Самый конструктивный способ взаимодействия — это:

а) конкуренция;

б) альтруизм;

в) сотрудничество;

г) компромисс.

25. Приведённые ниже правила жизни в трудной ситуации помогают справиться с конфликтом, за исключением:

а) как раньше, не будет;

б) в любой проблеме всегда есть объективная сторона и субъективная;

в) работа и профессия — это часть жизни. Конфликт — это часть профессиональной жизни;

г) прежде всего необходимо позаботиться о своих интересах.

26. Средний способ эффективности взаимодействия при преодолении конфликтов:

а) избегание;

б) альтруизм;

в) сотрудничество;

г) компромисс.

27. Врач А. и врач Б. трудятся в больнице более 15 лет. Они не только коллеги, но и друзья. Они часто общаются во внерабочее время. Дружат также их сыновья-подростки. Недавно мальчики поссорились, дело дошло до драки, в результате которой один из подростков оказался в больнице. Отцы с тех пор предъявляют претензии друг другу, агрессивны по отношению друг к другу. Неприязнь выражают даже на работе. Б. обратился к руководителю о переводе его в другое подразделение, чтобы не встречаться на работе с А. Как вы считаете, какой шаг целесообразно было бы сделать первым в процессе урегулирования конфликта?

а) руководителю или его заместителю провести открытое совещание сотрудников, где напомнить всем врачам о правилах поведения на рабочем месте;

б) руководителю выполнить все просьбы врача Б;

в) врачам-участникам конфликта самостоятельно или с помощью (психолога, медиатора, коллеги и др.) провести дифференцирование личной и профессиональной сфер;

г) уволить одного из конфликтующих.

28. В протоколе сообщения «плохих» новостей на четвёртой позиции находится:

а) оценка восприятия пациента;

б) приглашение пациента к разговору;

в) предоставление информации пациенту;

г) поддержка пациента.

29. К личностным причинам конфликтов между врачами относятся:

а) несовершенство правовых норм;

б) коммуникативные;

в) организационно-структурные;

г) эмоциональные;

д) функционально-управленческие.

30. Какая из составляющих входит в SMART-цели?

а) стратегическая;

б) измеримая;

в) творческая;

г) универсальная.

31. Какое из следующих действий помогает предотвратить профессиональное выгорание?

а) работать без перерывов;

б) чередование рабочих задач;

в) постоянное выполнение срочных дел;

г) игнорирование обратной связи.

32. Какой из методов лучше всего подходит для расстановки приоритетов задач?

а) матрица Эйзенхауэра;

б) метод Pomodoro;

в) мозговые штурмы;

г) ведение журнала.

33. Как часто нужно проводить самооценку и анализ достижения целей?

а) один раз в год;

б) один раз в неделю;

в) один раз в день;

г) один раз в месяц.

34. Какой из следующих методов помогает избегать рутины в обучении?

а) работа по шаблону;
б) изучение смежных дисциплин;
в) выполнение однотипных задач;
г) минимизация взаимодействия с коллегами.

35. Какое утверждение о профессиональном выгорании верно?
а) выгорание связано только с физическим переутомлением;
б) выгорание можно предотвратить, делегируя задачи и делая перерывы;
в) выгорание неизбежно и его нельзя избежать;
г) чёткое планирование усиливает выгорание.

36. В какую категорию в матрице Эйзенхауэра следует отнести задачу «Подготовка отчёта для внезапной проверки»?
а) важная и срочная;
б) неважная и срочная;
в) важная и несрочная;
г) неважная и несрочная.

37. Какое преимущество предоставляет постановка SMART-целей?
а) упрощает работу за счёт минимализации задач;
б) позволяет точно формулировать задачи и оценивать их достижение;
в) снижает необходимость в обратной связи;
г) ускоряет выполнение задач за счёт сокращения сроков.

38. Какое действие лучше всего подходит для поддержания мотивации к непрерывному обучению?
а) игнорирование личных интересов;
б) составление плана обучения с учётом личных целей;
в) перегрузка множеством задач;
г) выполнение только срочных задач.

39. Что помогает удерживать мотивацию в долгосрочном обучении?
а) постоянная работа над сложными задачами без смены подхода;
б) разнообразие форматов обучения и смена видов деятельности;
в) изоляция от коллег и работа в одиночку;
г) работать только над задачами, которые легко выполнить.

40. Элементами рынка труда являются:
а) субъекты;
б) регулирование;
в) инфраструктура;
г) социальная сфера;
д) ценовая политика.

41. Какие категории используются при анализе рынка труда?
а) спрос;
б) предложение;
в) конъюнктура;
г) конкуренция;
д) занятость.

42. Особенности рынка труда в медицине обусловлены влиянием:
а) государственного регулирования;
б) демографических изменений;
в) уровня доходов населения;
г) информационных технологий;
д) конкуренции работодателей.

43. Какие факторы влияют на востребованность врача на рынке труда?
а) соотношение спроса и предложения;
б) сегментирование вакансий по должностям и географии;
в) сегментирование вакансий по оплате труда и соцгарантиям;
г) соответствие ожиданий работодателя и соискателя;
д) соотношение образования и квалификации.

44. Для оценки соотношения спроса и предложения на рынке труда применяют анализ:
а) количества вакансий и резюме;
б) статистических отчётных форм;
в) результатов опросов работодателей;
г) содержания вакансий;
д) содержания резюме.

45. Рынок труда в медицине характеризуется дисбалансом между:
а) первичным звеном здравоохранения и специализированной медицинской помощью;
б) малыми и крупными населёнными пунктами;
в) ожиданиями соискателей и работодателей;
г) государственным и негосударственным сектором;
д) общим количеством выпускников и общим количеством рабочих мест.

46. В настоящее время растёт спрос со стороны работодателей на соискателей:
а) владеющих новыми технологиями;
б) обладающих развитыми «гибкими» навыками;
в) владеющих иностранными языками;
г) обладающих высокой финансовой грамотностью;
д) имеющих учёную степень, учёное звание.

47. Ресурсы интернет-рекрутмента позволяют:

а) самостоятельно проводить поиск и изучение вакансий;

б) получать подбор вакансий по размещённому резюме;

в) получать помощь с подготовкой и продвижением резюме;

г) составлять и размещать рейтинги и статистику;

д) обмениваться вакансиями с другими соискателями.

48. Какое преимущество для будущих врачей предоставляет участие в международных профессиональных ассоциациях?

а) избавление от необходимости сдавать экзамены;

б) доступ к международным стажировкам и обмену опытом с коллегами из других стран;

в) получение права на работу в любой стране без экзаменов;

г) автоматическая аккредитация без участия в обучающих программах.

49. Какая из перечисленных возможностей является ключевой при участии в конференциях, организованных профессиональными сообществами?

а) уменьшение учебной нагрузки;

б) развитие профессиональных контактов и нетворкинга;

в) получение бесплатных учебных материалов;

г) освобождение от государственной аккредитации.

50. Какую ключевую роль играют профессиональные медицинские ассоциации в карьерном развитии будущих врачей?

а) обеспечивают финансовую поддержку в ходе обучения;

б) помогают наладить связи с потенциальными работодателями и менторскую поддержку;

в) автоматически назначают студентов на должности после выпуска;

г) гарантируют освобождение от государственной аккредитации.

51. Какие карьерные возможности открываются перед студентами-медиками, которые активно участвуют в работе профессиональных ассоциаций?

а) уменьшение нагрузки по теоретическим дисциплинам;

б) доступ к программам наставничества и стажировкам;

в) освобождение от прохождения клинической практики;

г) возможность избежать экзаменационного процесса.

52. Какую роль играют профессиональные ассоциации в карьере молодых специалистов после окончания медицинского вуза?

а) помогают избежать государственной аккредитации;

б) организуют программы стажировок и курсы повышения квалификации;

в) освобождают от практической подготовки;

г) гарантируют участие в международных конференциях.

53. Что является важной возможностью для студентов-медиков при участии в международных профессиональных ассоциациях?

а) работа в международных клиниках без прохождения лицензирования;

б) участие в научных исследованиях и доступ к международным публикациям;

в) освобождение от национальных экзаменов;

г) досрочное завершение учёбы.

54. Какое преимущество предоставляет участие в профессиональных медицинских ассоциациях уже на этапе обучения в вузе?

а) полное освобождение от практической подготовки;

б) возможность наладить профессиональные контакты и получить поддержку в карьере;

в) уменьшение количества учебных часов;

г) досрочное завершение ординатуры.

55. Один из подходов к лидерству, когда специалист имеет проактивное поведение и самостоятельно определяет своё будущее:

а) стиль жизни;

б) миссия;

в) призвание;

г) статус;

д) выборность.

56. Согласно В. Франклу, между воздействующими на человека раздражителями и его реакцией на них лежит:

а) дефицит времени;

б) свободная воля;

в) коммуникативная компетентность;

г) эмоциональный интеллект;

д) свободный разум.

57. Формальный руководитель — это:

а) лицо, наделённое статусом и властью;

б) лицо, имеющее авторитет и влияние;

в) лицо, наделённое статусом и имеющее авторитет.

58. Лидерская ниша, в которой специалист выполняет манипуляцию или ряд манипуляций лучше других и выступает наставником:

а) «организатор»;

б) «мотиватор»;

в) «специалист»;

г) «утешитель».

59. Синдром упущенных возможностей характеризуется как:

а) чувство опасения, что человек не в курсе чего-либо либо упускает информацию, события, впечатления или жизненные решения, которые могли бы сделать его жизнь лучше;

б) чувство сожаления о том, что жизнь прошла мимо, что в жизненных событиях, решениях человек участвовал не как субъект, а как инструмент в чужих руках;

в) отчаяние от того, что жизнь прожита зря и исправить что-либо уже невозможно;

г) невозможность участвовать во всех событиях, напрямую касающихся жизни субъекта.

60. Главным фактором формирования синдрома упущенных возможностей является:

а) социальный голод, дефицит социальной включённости и вовлечённости;

б) личностная тревожность;

в) низкая самооценка;

г) лень, прокрастинация;

д) низкий уровень финансовых возможностей.

61. Какой фактор наиболее эффективно способен компенсировать переживание синдрома упущенных возможностей?

а) значимые (ценностные) социальные связи;

б) воспитание воли и самоконтроля;

в) высокая самооценка;

г) высокий уровень финансовых возможностей.

62. Что является главным фактором возникновения синдрома самозванца как формы профессиональной и социальной дезадаптации?

а) корпоративная культура или политика организации, связанная с дискредитацией способностей, компетентности, чувства принадлежности её членов;

б) низкая профессиональная компетентность носителя синдрома;

в) низкие интеллектуальные способности носителя синдрома;

г) конфликтогенность организации.

63. К критериям прокрастинации относятся:

а) бесполезность, контрпродуктивность, отсрочка;

б) многозадачность, нецелесообразность, непродуктивность;

в) низкая мотивация, внешний локус контроля, несвоевременность;

г) профанация, нарушение границ, переживание чувства вины.

64. Роль социальных сетей в отношении синдрома упущенных возможностей заключается в:

а) стабилизации состояния субъекта, компенсации его негативных переживаний;

б) усилении переживания синдрома упущенных возможностей в связи с трендом социальных сетей на открытость и доступность личной жизни и лёгкостью сравнения себя с другими посредством этого;

в) обеспечении помощи субъекту переживания синдрома посредством доступности поиска и контакта лиц, преодолевших этот синдром;

г) развлечении субъекта, отвлечении его от тревожных переживаний.

65. Основная характеристика контрпродуктивности социальных институтов по Айвану Иличу заключается в:

а) том, что социальные институты, призванные решать проблемы общества и отдельных людей, начинают их создавать;

б) замедлении решения социальных проблем;

в) запоздалом решении социальных проблем;

г) анахронизме социальных институтов — существующие социальные институты не ориентированы на решение современных социальных проблем.

66. Познавательная деятельность в структуре потребностной сферы человека относится к:

а) физиологическим потребностям;

б) потребности в безопасности;

в) потребности в общении;

г) потребности в уважении;

д) потребности самоактуализации.

67. К наиболее распространённым формам вовлечения молодого специалиста в научно-исследовательскую деятельность относятся:

а) участие в клинических исследованиях и подготовка диссертационной работы с целью карьерного роста;

б) работа в должности преподавателя на кафедре и руководство студенческим научным кружком;

в) участие в конференциях и выступление на них с докладами;

г) членство в профессиональных сообществах и участие в мероприятиях, проводимых профессиональными сообществами.

68. Какова цель клинических исследований?

а) сравнить созданное лекарство или метод лечения, или диагностики с уже применяющимися на практике и определить, насколько эффективнее окажется разработка;

б) проверка клинических теоретических положений на соответствие реальности;

в) исследование протекания патологических процессов в контролируемых и управляемых условиях;

г) сравнить результаты «полевого» эмпирического исследования с результатами исследования в изолированных экспериментальных условиях.

69. Импакт-фактор журнала отражает:

а) научную востребованность журнала посредством отношения цитируемости публикаций журнала к количеству публикаций за определённые периоды;

б) научную авторитетность журнала посредством среднего показателя индекса Хирша авторов;

в) качество публикаций журнала посредством их оценки независимыми экспертами (рецензентами);

г) научную влиятельность журнала посредством отношения количества научных отраслей авторов публикаций к количеству научных отраслей, из журналов которых получены цитирования.

70. Ретракция публикаций — это:

а) механизм, с помощью которого опубликованная в научном журнале статья помечается как имеющая серьёзные недостатки до такой степени, что на её результаты и выводы больше нельзя полагаться;

б) доказательное опровержение в научной публикации научных выводов, представленных в другой научной публикации;

в) отказ журнала в публикации присланных в редакцию материалов;

г) публичное критическое обсуждение результатов научных исследований на специализированных информационных платформах.

71. Инверсия мотивов в отношении научно-исследовательской деятельности характеризуется:

а) вытеснением предмета научно-исследовательской деятельности на периферию внимания исследователя и трансформацией в средство достижения личных целей;

б) жертвованием индивидуальных интересов в совместной научно-исследовательской деятельности ради достижения корпоративного согласия;

в) намеренным искажением результатов исследования, манипулированием исследовательскими материалами, а также изменением или исключением данных из результатов таким образом, что исследование не отражается точно в его протоколах;

г) присвоением идей и результатов исследования без должного признания их авторства.

72. Основная функция информационных систем, индексирующих ссылки, указанные в пристатейных списках публикаций и предоставляющих количественные показатели этих ссылок, состоит в:

а) структурировании потоков научной информации для возможности их экспертной оценки;

б) удалённом доступе пользователя к научной информации, агрегируемой этими информационными системами;

в) облегчении распространения знаний путём несанкционированного открытия доступа к платным публикациям для неограниченного количества читателей и тем самым увеличения вероятности цитирования этих публикаций;

г) обеспечении мониторинга конкурентных показателей научной результативности институтов.

73. Укажите год создания концепции компетентности персонала (Р. Уайт):

а) 1959;

б) 1960;

в) 1970;

г) 2002;

д) 1996.

74. Компетенция в сфере мировоззрения, связанная с ценностными представлениями врача, его способностью видеть и понимать окружающий мир, ориентироваться в нём, сознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки:

а) психолого-педагогическая;

б) ценностно-смысловая;

в) коммуникативная;

г) исследовательская;

д) смысловая.

75. Компетенция, связанная со способностью к постоянному профессиональному совершенствованию:

а) акмеологическая;

б) исследовательская;

в) смысловая.

76. Признак ключевых компетенций:

а) требование интеллектуального развития;

б) многофункциональность;

в) многомерность;

г) надпредметность, междисциплинарность;

д) все вышеуказанные.

77. Структура компетентности включает в себя:

а) компетентности, относящиеся к самому себе как к личности, как к субъекту жизнедеятельности;

б) компетентности, относящиеся к взаимоотношению с другими людьми;

в) компетенции, относящиеся к деятельности человека;

г) всё вышеперечисленное.

78. Готовность и способность эффективно решать задачи обучения и воспитания пациента самосохранительному поведению — это:

а) научная компетентность;

б) психолого-педагогическая компетентность;

в) информационная компетентность;

г) управленческая компетентность.

79. Ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и на их реакцию — это:

а) развивающее обучение;

б) обучение в сотрудничестве;

в) разноуровневое обучение.

80. К какому психологическому феномену относится данное определение: «Долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности»?

а) кризис;

б) личностная деформация;

в) выгорание;

г) фрустрация.

81. Понятие «Профессиональное выгорание» по отношению к понятию «Эмоциональное выгорание»:

а) тождественно;

б) шире;

в) уже;

г) никак не связано.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) осуществляется в соответствии с Порядком проведения текущего контроля успеваемости и Порядком организации и проведения промежуточной аттестации обучающихся, устанавливающим формы проведения промежуточной аттестации, ее периодичность и систему оценок.

4.1 Проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) направлено на оценку знаний, умений и

навыков, полученных в ходе освоения онлайн-курса и осуществляется посредством системы электронного обучения (виртуальная обучающая среда) «Moodle».

Оценка теоретических и практических знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестовые задания представлены в виде:

Тестов закрытого типа – задания с выбором правильного ответа. Задания закрытого типа представлены в двух вариантах:

– задания, которые имеют один правильный и остальные неправильные ответы (задания с выбором одного правильного ответа);

– задания с выбором нескольких правильных ответов.

Оценки текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале успеваемости и посещаемости практических занятий.

Оценки по промежуточной аттестации фиксируются в ведомости и зачетной книжке обучающегося.