МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ **«РОССИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.И. ПИРОГОВА»** МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)

СОГЛАСОВАНО
Директор Департамента подготовки кадров высшей квалификации
ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)
_____ М.В. Хорева
«09» июня 2026 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВРАЧА»

Специальность
**31.08.49 Терапия**

Направленность (профиль) программы
**Пульмонология**

Этап программы ординатуры
**Второй этап**

Подписан: ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "РОССИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.И. ПИРОГОВА" МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Москва, 2026 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Основы профессионального развития врача» разработана в соответствии с образовательным стандартом специализированного высшего образования по специальности 31.08.49 Терапия, утверждённым ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет) "24" июня 2026 г. № 988 рук, педагогическими работниками кафедры организации профессионального образования и образовательных технологий ИНОПР.

| № | Фамилия, имя, отчество | Ученая степень, звание | Занимаемая должность в Университете, кафедра |
|---|---|---|---|
| 1 | Природова Ольга Федоровна | кандидат медицинских наук, доцент | заведующий кафедры организации профессионального образования и образовательных технологий ИНОПР |
| 2 | Моргун Алексей Николаевич | кандидат психологических наук | доцент кафедры организации профессионального образования и образовательных технологий ИНОПР |
| 3 | Резник-Орская Марина Александровна | - | старший преподаватель кафедры организации профессионального образования и образовательных технологий ИНОПР |

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Основы профессионального развития врача» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол от «26» мая 2026 г. № 5.

Заведующий кафедрой _____О.Ф. Природова

© Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. Цель и задачи изучения дисциплины (модуля), требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ..... 4
2. Объем дисциплины (модуля) по видам учебной работы ..... 6
3. Содержание дисциплины (модуля) ..... 7
4. Учебно-тематический план дисциплины (модуля) ..... 7
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся ..... 10
6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ..... 11
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) ..... 11
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) ..... 12
9. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины (модуля) ..... 12
10. Методические рекомендации преподавателю по организации учебного процесса по дисциплине (модулю) ..... 13
Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине (модулю) ..... 15

## 1. Цель и задачи изучения дисциплины (модуля), требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

**Цель изучения дисциплины (модуля)**

Целью изучения дисциплины (модуля) является создание условий для удовлетворения потребностей обучающихся в интеллектуальном, профессиональном и нравственном совершенствовании, профессиональной ориентации.

**Задачи дисциплины (модуля)**

1. Формирование знаний об основных положениях нормативно-правового обеспечения профессионального образования в РФ, организационных аспектах реализации профессионального образования в РФ;
2. Формирование представлений об основных аспектах планирования, организации и реализации учебной деятельности в рамках профессионального развития;
3. Повышение коммуникативно-речевой грамотности обучающихся в основных ситуациях профессионального общения;
4. Определение основных параметров траектории профессионального и личностного развития.

**Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)**

Формирование универсальных компетенций у обучающихся в рамках изучения дисциплины (модуля) предполагает овладение системой теоретических знаний по выбранной специальности, в том числе выбранному профилю (при наличии), и формирование соответствующих умений и (или) владений.

Таблица 1

| **Код и наименование компетенции** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)** | |
|---|---|---|
| УК-3. Способен планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории | Знать | − Законы и иные нормативные правовые акты РФ в сфере профессионального развития;<br>− Основные структурные элементы систем профессионального образования и дополнительного профессионального образования в РФ, принципы и системы профессиональных квалификаций;<br>− Методы определения личных и профессиональных интересов, образовательных мотивов и потребностей; основные принципы самоменеджмента в профессиональной деятельности;<br>− Методы и технологии целеполагания и целереализации;<br>− Методы планирования и управления профессиональным развитием<br>− 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.<br>− Пути и методы развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций;<br>− Возможности применения проектного управления в профессиональном развитии; |

| | | |
|---|---|---|
| | | – Основы проектной методологии, основные подходы, методы и принципы организации проектной деятельности применимо к профессиональной деятельности;<br>– Этапы управления проектами, методы оценки результатов проектной деятельности;<br>– Принципы организации командной работы по реализации проекта;<br>– Принципы внедрения проектного управления в профессиональной деятельности;<br>– Стили профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками;<br>– Техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников;<br>– Методы, приемы и способы формирования благоприятного психологического климата и обеспечения условий для сотрудничества в профессиональной деятельности и развитии;<br>– Источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов;<br>– Основные информационные технологии, используемые в образовательной и профессиональной деятельности;<br>– Виды и принципы применения информационных технологий в образовательной практике;<br>– Возможности научно-исследовательской деятельности в профессиональной практике и профессиональном развитии;<br>– Информационные методы поиска, оценки актуальности и достоверности научной информации. |
| | Уметь | – понимать мотивы поведения, образовательные потребности и запросы;<br>– Создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранной образовательной программы, привлекать к целеполаганию;<br>– 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;<br>– 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).<br>– Планировать проект, разрабатывать целевую структуру проекта, формулировать задачи проекта;<br>– Управлять процессом реализации проекта<br>– Оценивать результаты реализации проектной деятельности;<br>– Декомпозировать задачи;<br>– Определять свою зону ответственности в рамках проекта;<br>– Формировать иерархическую структуру задач и путей их решения в рамках своей зоны ответственности;<br>– Структурировать приоритеты и выявлять ограничения личностного и профессионального развития с учётом этапа индивидуального пути и меняющихся требований рынка труда. |

| | | |
|---|---|---|
| | | – Определять и формулировать цели профессионального и личностного развития.<br>– Планировать варианты достижения более высоких уровней профессионального и личностного развития; выстраивать стратегии социальной и профессиональной адаптации; применять методы коррекции форм профессиональной дезадаптации.<br>– Определять стили профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками и корректировать его характер с учетом конкретных и (или) изменяющихся условий коммуникации.<br>– Использовать стиль профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками.<br>– 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.<br>– Вести документацию, деловую переписку с учетом особенностей стиля официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции. |
| | Владеть | – Навыками критического анализа современных тенденций в развитии образования и профессиональной подготовки;<br>– Методами и принципами организации проектной деятельности;<br>– Навыками реализации методик проектного управления при внедрении систем менеджмента качества;<br>– Навыками оценки результатов реализации проектной деятельности.<br>– Навыками декомпозиции задач;<br>– Навыками формирования системы алгоритмов достижения цели;<br>– Навыками тайм-менеджмента.<br>– Приёмами оценки и самооценки результатов деятельности по решению задач личностного и профессионального развития.<br>– Приёмами целеполагания и планирования траектории собственного профессионального и личностного развития.<br>– Приёмами выявления и оценки своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования.<br>– Способностью анализировать ситуации профессионального взаимодействия с коллегами, пациентами и их родственниками, выбирать наиболее эффективный стиль общения;<br>– Навыками общения с учетом выбранного стиля.<br>– Способами и приемами ведения документации, деловой переписки с учетом особенностей стиля официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции. |

## 2. Объем дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Таблица 2

| **Виды учебной работы** | **Всего, час.** | **Объем по семестрам** | |
|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий (КР):** | | 6 | 6 | - |
| Лекционное занятие (Л) | | 6 | 6 | - |
| Семинарское/практическое занятие (СПЗ) | | 20 | 20 | - |
| Консультации (К) | | - | - | - |
| Самостоятельная работа обучающегося, в том числе подготовка к промежуточной аттестации (СР) | | 10 | 10 | - |
| **Вид промежуточной аттестации:** Зачет (З), Зачет с оценкой (ЗО), Экзамен (Э) | | Зачет | - | - |
| **Общий объем** | **в часах** | **36** | **36** | **-** |
| | **в зачетных единицах** | **1** | **1** | **-** |

## 3. Содержание дисциплины (модуля)

**Раздел 1. Организационно-правовые основы профессионального совершенствования врача.**

1.1. Система образования в РФ. Национальная система профессиональной квалификации.
1.2. Медицинское образование и допуск к профессиональной деятельности.
1.3. Современные тренды рынка медицинских специальностей.
1.4. Образование и карьерные траектории специалистов здравоохранения.

**Раздел 2. Компетентностное совершенствование. Профессиональное развитие врача.**

2.1. Модели и этапы профессионального развития.
2.2. Социальные институты профессионального развития медицинских работников в России и за рубежом.
2.3. Мотивация профессионального совершенствования.
2.4. Методы профессионального развития: обучение, «прокачка» навыков, наставничество, стажировки, наука, менеджмент и др.
2.5. Развитие научно-исследовательских компетенций в профессиональном совершенствовании врача.
2.6. Развитие управленческих компетенций в профессиональном совершенствовании врача.
2.7. Проектная деятельность в профессиональном совершенствовании врача.
2.8. Педагогические компетенции в профессиональном врачебном взаимодействии.

**Раздел 3. Компетентностное совершенствование. Надпрофессиональное развитие врача.**

3.1. Надпрофессиональные компетенции в структуре профессионального развития. Трансфер, преемственность и трансформация профессиональных компетенций.
3.2. Как учиться всю жизнь и не уставать от этого? Планирование и управление профессиональным развитием. Целеполагание в структуре профессионального совершенствования.
3.3. Сквозные цифровые технологии в медицине и медицинском образовании.
3.4. Иммерсивные технологии в медицинском образовании.
3.5. Коммуникативные компетенции в профессиональном врачебном взаимодействии.
3.6. Самоменеджмент в работе врача.
3.7. Профессиональное развитие в структуре социализации.

**Раздел 4. Профессиональная адаптация и дезадаптация. Методы профессиональной адаптации.**

4.1. Негативные факторы изменения карьерных траекторий: профессиональное выгорание, профнепригодность.
4.2. Синдромы профессиональной дезадаптации: FOMO – Fear of Missing Out («Синдром упущенных возможностей»), синдром самозванца, прокрастинация и др.
4.3. Стратегии повышения профессиональной и социальной адаптации специалиста.

## 4. Учебно-тематический план дисциплины (модуля)

Таблица 3

| Номер раздела, темы | Наименование разделов, тем | Количество часов | | | | | | Форма контроля | Код компетенции |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | КР | Л | СПЗ | К | СР | | |
| | **Семестр 1** | **36** | **6** | **6** | **20** | **-** | **10** | - | - |
| **Раздел 1** | **Организационно-правовые основы профессионального совершенствования врача** | **6,5** | **2** | **2** | **3,5** | **-** | **1** | Тестирование | УК-3 |
| Тема 1.1 | Система образования в РФ. Национальная система профессиональной квалификации | 2 | 2 | 2 | - | - | - | | |
| Тема 1.2 | Медицинское образование и допуск к профессиональной деятельности | 2 | - | - | 1 | - | 1 | | |
| Тема 1.3 | Современные тренды рынка медицинских специальностей | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| Тема 1.4 | Образование и карьерные траектории специалистов здравоохранения | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| | Текущий контроль успеваемости | 0,5 | - | - | 0,5 | - | - | | |
| **Раздел 2** | **Компетентностное совершенствование. Профессиональное развитие врача** | **10,5** | **1** | **1** | **6,5** | **-** | **3** | Тестирование | УК-3 |
| Тема 2.1 | Модели и этапы профессионального развития | 1 | 1 | 1 | - | - | - | | |
| Тема 2.2 | Социальные институты профессионального развития медицинских работников в России и за рубежом | 1 | - | - | - | - | 1 | | |
| Тема 2.3 | Мотивация профессионального совершенствования | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| Тема 2.4 | Методы профессионального развития: обучение, «прокачка» навыков, наставничество, стажировки, наука, менеджмент и др. | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| Тема 2.5 | Развитие научно-исследовательских компетенций в профессиональном совершенствовании врача | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| Тема 2.6 | Развитие управленческих компетенций в профессиональном совершенствовании врача | 2 | - | - | 1 | - | 1 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Тема 2.7 | Проектная деятельность в профессиональном совершенствовании врача | 2 | - | - | 1 | - | 1 | | |
| Тема 2.8 | Педагогические компетенции в профессиональном врачебном взаимодействии | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| | Текущий контроль успеваемости | 0,5 | - | - | 0,5 | - | - | | |
| **Раздел 3** | **Компетентностное совершенствование. Надпрофессиональное развитие врача** | **11,5** | **2** | **2** | **5,5** | **-** | **4** | Тестирование | УК-3 |
| Тема 3.1 | Надпрофессиональные компетенции в структуре профессионального развития. Трансфер, преемственность и трансформация профессиональных компетенций | 2 | 2 | 2 | - | - | - | | |
| Тема 3.2 | Как учиться всю жизнь и не уставать от этого? Планирование и управление профессиональным развитием. Целеполагание в структуре профессионального совершенствования | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| Тема 3.3 | Сквозные цифровые технологии в медицине и медицинском образовании | 2 | - | - | - | - | 2 | | |
| Тема 3.4 | Иммерсивные технологии в медицинском образовании | 2 | - | - | - | - | 2 | | |
| Тема 3.5 | Коммуникативные компетенции в профессиональном врачебном взаимодействии | 2 | - | - | 2 | - | - | | |
| Тема 3.6 | Самоменеджмент в работе врача | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| Тема 3.7 | Профессиональное развитие в структуре социализации | 1 | - | - | 1 | - | - | | |
| | Текущий контроль успеваемости | 0,5 | - | - | 0,5 | - | - | | |
| **Раздел 4** | **Профессиональная адаптация и дезадаптация. Методы профессиональной адаптации** | **5,5** | **1** | **1** | **2,5** | **-** | **2** | Тестирование | УК-3 |
| Тема 4.1 | Негативные факторы изменения карьерных траекторий: профессиональное выгорание, профнепригодность | 1 | 1 | 1 | - | - | - | | |
| Тема 4.2 | Синдромы профессиональной дезадаптации: FOMO – Fear | 2 | - | - | 1 | - | 1 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | of Missing Out («Синдром упущенных возможностей»), синдром самозванца, прокрастинация и др. | | | | | | | | |
| Тема 4.3 | Стратегии повышения профессиональной и социальной адаптации специалиста | 2 | - | - | 1 | - | 1 | | |
| | Текущий контроль успеваемости | 0,5 | - | - | 0,5 | - | - | | |
| | **Промежуточная аттестация** | **2** | **-** | **-** | **2** | **-** | **-** | **Зачет** | **УК-3** |
| | **Общий объем** | **36** | **6** | **6** | **20** | **-** | **10** | **-** | **-** |

## 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Цель самостоятельной работы обучающихся заключается в глубоком, полном усвоении учебного материала и в развитии навыков самообразования. Самостоятельная работа включает: работу с текстами, литературой, учебно-методическими пособиями, нормативными материалами, в том числе материалами сети «Интернет», а также проработка конспектов лекций, написание докладов, рефератов, участие в работе семинаров, научных конференциях и др.

Задания для самостоятельной работы:

Таблица 4

| Номер и наименование раздела | Темы (вопросы) для самостоятельной работы |
|---|---|
| Раздел 1. Организационно-правовые основы профессионального совершенствования врача | 1. Национальная система профессиональной квалификации. Нормативно-правовая основа, условия выполнения требований национальной системы профессиональной квалификации врачей.<br>2. Допуск к профессиональной медицинской деятельности.<br>3. Образовательные системы в обеспечении допуска к профессиональной деятельности врачей.<br>4. Отечественные особенности и современные тренды в развитии рынка медицинских специальностей. |
| Раздел 2. Компетентностное совершенствование. Профессиональное развитие врача | 1. Модели профессионального совершенствования. Современные образовательные условия реализации моделей профессионального совершенствования.<br>2. Государственные и общественные институты профессионального развития медицинских специалистов: отечественный и зарубежный ландшафт.<br>3. Принципы и ценности врачебного творчества.<br>4. Междисциплинарные бригады в профессиональной медицинской практике: требования к компетенциям специалистов в составе бригад.<br>5. Педагогическая компетентность врача в современных условиях профессиональной практики. |
| Раздел 3. Компетентностное совершенствование. Надпрофессиональное развитие врача | 1. Планирование и управление профессиональным развитием. Основы карьерного и компетентностного целеполагания.<br>2. Информационные технологии в медицинском образовании и врачебной практике.<br>3. Коммуникативная компетентность в структуре профессионального совершенствования врача, врача-преподавателя. |

| | |
|---|---|
| | 4. Самоменеджмент в работе врача, врача-преподавателя: основы и критерии эффективности. |
| Раздел 4. Профессиональная адаптация и дезадаптация. Методы профессиональной адаптации | 1. Профессиональная дезадаптация: формы и психологические причины.<br>2. Повышение профессиональной адаптации специалиста: психологические условия и факторы.<br>3. Менеджмент профессиональной дезадаптации.<br>4. Здоровый образ жизни в профессиональном совершенствовании врача: национальное регулирование проблемы. |

Контроль самостоятельной работы осуществляется на семинарских (практических) занятиях.

## 6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Примерные оценочные средства, включая оценочные задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) представлены в Приложении 1 Оценочные средства по дисциплине (модулю).

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Таблица 5

| № п/п | Автор, наименование, место издания, издательство, год издания | Количество экземпляров, ссылка на электронный источник |
|---|---|---|
| 1 | Педагогика: [Электронный ресурс]. учеб. и практикум для вузов / П. И. Пидкасистый [и др.] ; под ред. П. И. Пидкасистого. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2020. – (Высшее образование). | Удаленный доступ. Режим доступа: https://urait.ru. |
| 2 | Педагогика [Текст] : [учеб. для высш. учеб. заведений] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Сластенина. - 12-е изд., стер. - Москва: Академия, 2014. | 65 |
| 3 | Психология и педагогика : [Электронный ресурс]. учеб. и практикум для вузов / Н. Г. Милорадова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2021. – (Высшее образование). | Удаленный доступ. Режим доступа: https://urait.ru. |
| 4 | Столяренко Л. Д. Психология и педагогика [Электронный ресурс]: учеб. для акад. бакалавриата / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 509 с. – (Бакалавр. Академический курс). | Удаленный доступ. URL: https://urait.ru/. |
| 5 | Дистанционные образовательные технологии. Планирование и организация учебного процесса: учебно-методическое пособие / А. С. Карпов. [Электронный ресурс] – Саратов : Вуз. образование, 2015. | Удаленный доступ. Режим доступа: http:// iprbookshop.ru |
| 6 | Психология и педагогика: учеб. для вузов : в 2 ч. Ч. 1. Психология / В. А. Сластенин [и др.] ; отв. ред. : В. А. Сластенин, В. П. Каширин. [Электронный ресурс]. – Москва : Юрайт, 2020. – (Профессиональное образование). – Текст : электронный. | Удаленный доступ. Режим доступа: https://urait.ru. |
| 7 | Психология и педагогика : [Электронный ресурс]. учеб. для вузов : в 2 ч. Ч. 2. Педагогика / В. А. Сластенин [и др.] ; отв. ред. : В. А. Сластенин, В. П. Каширин. – Москва : Юрайт, 2020. – (Профессиональное образование). – Текст : электронный. | Удаленный доступ. Режим доступа: https://urait.ru. |
| 8 | Современные образовательные технологии : учеб. пособие / Ф. В. Узунов, В. В. Узунов, Н. С. Узунова. [Электронный ресурс] – Симферополь : Ун-т экономики и управления, 2016. | Удаленный доступ. Режим доступа: http:// iprbookshop.ru |

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Официальный сайт РНИМУ: адрес ресурса – https://rsmu.ru/, на котором содержатся сведения об Университете и его подразделениях, локальные нормативные акты, сведения о реализуемых программах ординатуры/этапах программы ординатуры, их учебно-методическом и материально-техническом обеспечении, а также справочная, оперативная и иная информация. Через официальный сайт обеспечивается доступ всех участников образовательного процесса к различным сервисам и ссылкам, в том числе к Автоматизированной системе подготовки кадров высшей квалификации (далее – АС ПКВК);
2. ЭБС РНИМУ им. Н.И. Пирогова – Электронная библиотечная система;
3. ЭБС IPRbooks – Электронно-библиотечная система;
4. ЭБС Айбукс – Электронно-библиотечная система;
5. ЭБС Букап – Электронно-библиотечная система;
6. ЭБС Лань – Электронно-библиотечная система;
7. ЭБС Юрайт – Электронно-библиотечная система;
8. https://minobrnauki.gov.ru/ – Министерство науки и высшего образования РФ;
9. https://obrnadzor.gov.ru/ – Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки;
10. https://mintrud.gov.ru/ – Министерство труда и социальной защиты РФ.

**Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. http://www.consultant.ru Консультант студента – компьютерная справочная правовая система в РФ;
2. https://www.garant.ru Гарант.ру – справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации;
3. https://www.elibrary.ru – национальная библиографическая база данных научного цитирования.

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Таблица 6

| № п/п | Наименование оборудованных учебных аудиторий | Перечень специализированной мебели, технических средств обучения |
|---|---|---|
| 1 | Компьютерные классы | Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде РНИМУ. |
| 2 | Помещения для самостоятельной работы (Библиотека, в том числе читальный зал) | Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде РНИМУ. |

**Программное обеспечение**

- Microsoft Windows 7, 10, 11;
- MS Office 2013, 2016, 2019, 2021;
- Антивирус Касперского (Kaspersky Endpoint Security);
- ADOBE CC;
- Photoshop;
- iSpring;
- Adobe Reader;
- Adobe Flash Player;
- Google Chrome, Mozilla Firefox, Mozilla Pubic License;
- 7-Zip;

- FastStone Image Viewer;
- Ubuntu 20.04;
- Astia Linux;
- Debian;
- МТС ЛИНК;
- 1С Университет;
- 1С ДГУ.

## 9. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины (модуля)

Преподавание дисциплины (модуля) осуществляется в соответствии с образовательным стандартом специализированного высшего образования по первому этапу программы ординатуры, утвержденным Университетом самостоятельно.

Основными формами получения и закрепления знаний по данной дисциплине (модулю) являются лекционные, практические занятия, а также занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающегося, в том числе под руководством преподавателя, прохождение контроля.

Изучение дисциплины (модуля) согласно учебному плану предполагает самостоятельную работу обучающихся. Самостоятельная работа включает в себя изучение учебной, учебно-методической и специальной литературы, её конспектирование, подготовку к семинарам (практическим) занятиям, текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине (модулю) и промежуточная аттестация осуществляются 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.

Наличие в Университете электронной информационно-образовательной среды, а также электронных образовательных ресурсов позволяет изучать дисциплину (модуль) инвалидам и лицам с ОВЗ.

Особенности изучения дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ОВЗ определены в Положении об организации получения образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

## 10. Методические рекомендации преподавателю по организации учебного процесса по дисциплине (модулю)

Преподавание дисциплины (модуля) осуществляется в соответствии с образовательным стандартом специализированного высшего образования по первому этапу программы ординатуры, утвержденным Университетом самостоятельно.

При изучении дисциплины (модуля) рекомендуется использовать следующий набор средств и способов обучения:

— рекомендуемую литературу;

— задания для подготовки к семинарам (практическим) занятиям – вопросы для обсуждения и др.;

— задания для текущего контроля успеваемости (задания для самостоятельной работы обучающихся);

— вопросы и задания для подготовки к промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля), позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

При проведении занятий лекционного и семинарского типа, в том числе в форме вебинаров и (или) on-line курсов необходимо строго придерживаться учебно-тематического плана дисциплины

(модуля), приведенного в разделе 4 данного документа. Необходимо уделить внимание рассмотрению вопросов и заданий, включенных в оценочные задания, при необходимости, решить аналогичные задачи с объяснением алгоритма решения.

Следует обратить внимание обучающихся на то, что для успешной подготовки к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации нужно изучить литературу, список которой приведен в разделе 7 данной рабочей программы дисциплины (модуля) и иные источники, рекомендованные в подразделах «Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и «Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем», необходимых для изучения дисциплины (модуля).

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с Порядком организации и проведения текущего контроля успеваемости и Порядком проведения промежуточной аттестации обучающихся, устанавливающим формы проведения промежуточной аттестации, ее периодичность и систему оценок, с которыми необходимо ознакомить обучающихся на первом занятии.

При проведении учебных занятий необходимо обеспечить развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений на основе групповых дискуссий, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей и т.п.

# ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВРАЧА»

Специальность
**31.08.49 Терапия**

Направленность (профиль) программы
**Пульмонология**

Этап программы ординатуры
**Второй этап**

Москва, 2026 г.

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

Таблица 1

| **Код и наименование компетенции** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)** | |
|---|---|---|
| УК-3. Способен планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории | Знать | − Законы и иные нормативные правовые акты РФ в сфере профессионального развития;<br>− Основные структурные элементы систем профессионального образования и дополнительного профессионального образования в РФ, принципы и системы профессиональных квалификаций;<br>− Методы определения личных и профессиональных интересов, образовательных мотивов и потребностей; основные принципы самоменеджмента в профессиональной деятельности;<br>− Методы и технологии целеполагания и целереализации;<br>− Методы планирования и управления профессиональным развитием<br>− 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.<br>− Пути и методы развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций;<br>− Возможности применения проектного управления в профессиональном развитии;<br>− Основы проектной методологии, основные подходы, методы и принципы организации проектной деятельности применимо к профессиональной деятельности;<br>− Этапы управления проектами, методы оценки результатов проектной деятельности;<br>− Принципы организации командной работы по реализации проекта;<br>− Принципы внедрения проектного управления в профессиональной деятельности;<br>− Стили профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками;<br>− Техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников;<br>− Методы, приемы и способы формирования благоприятного психологического климата и обеспечения условий для сотрудничества в профессиональной деятельности и развитии;<br>− Источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов;<br>− Основные информационные технологии, используемые в образовательной и профессиональной деятельности;<br>− Виды и принципы применения информационных технологий в образовательной практике;<br>− Возможности научно-исследовательской деятельности в профессиональной практике и профессиональном развитии;<br>− Информационные методы поиска, оценки актуальности и достоверности научной информации. |
| | Уметь | − понимать мотивы поведения, образовательные потребности и запросы; |

| | | |
|---|---|---|
| | | – Создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранной образовательной программы, привлекать к целеполаганию;<br>– 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;<br>– 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).<br>– Планировать проект, разрабатывать целевую структуру проекта, формулировать задачи проекта;<br>– Управлять процессом реализации проекта<br>– Оценивать результаты реализации проектной деятельности;<br>– Декомпозировать задачи;<br>– Определять свою зону ответственности в рамках проекта;<br>– Формировать иерархическую структуру задач и путей их решения в рамках своей зоны ответственности;<br>– Структурировать приоритеты и выявлять ограничения личностного и профессионального развития с учётом этапа индивидуального пути и меняющихся требований рынка труда.<br>– Определять и формулировать цели профессионального и личностного развития.<br>– Планировать варианты достижения более высоких уровней профессионального и личностного развития; выстраивать стратегии социальной и профессиональной адаптации; применять методы коррекции форм профессиональной дезадаптации.<br>– Определять стили профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками и корректировать его характер с учетом конкретных и (или) изменяющихся условий коммуникации.<br>– Использовать стиль профессионального общения при взаимодействии с коллегами, пациентами и их родственниками.<br>– 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.<br>– Вести документацию, деловую переписку с учетом особенностей стиля официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции. |
| | Владеть | – Навыками критического анализа современных тенденций в развитии образования и профессиональной подготовки;<br>– Методами и принципами организации проектной деятельности; |

| | | |
|---|---|---|
| | | – Навыками реализации методик проектного управления при внедрении систем менеджмента качества;<br>– Навыками оценки результатов реализации проектной деятельности.<br>– Навыками декомпозиции задач;<br>– Навыками формирования системы алгоритмов достижения цели;<br>– Навыками тайм-менеджмента.<br>– Приёмами оценки и самооценки результатов деятельности по решению задач личностного и профессионального развития.<br>– Приёмами целеполагания и планирования траектории собственного профессионального и личностного развития.<br>– Приёмами выявления и оценки своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования.<br>– Способностью анализировать ситуации профессионального взаимодействия с коллегами, пациентами и их родственниками, выбирать наиболее эффективный стиль общения;<br>– Навыками общения с учетом выбранного стиля.<br>– Способами и приемами ведения документации, деловой переписки с учетом особенностей стиля официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в оформлении корреспонденции. |

## 2. Описание критериев и шкал оценивания компетенций

В ходе текущего контроля успеваемости (устный или письменный опрос, подготовка и защита реферата, доклад, презентация, тестирование и пр.) при ответах на учебных занятиях, а также промежуточной аттестации в форме экзамена и (или) зачета с оценкой обучающиеся оцениваются по четырёхбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Оценка «отлично»** – выставляется ординатору, если он глубоко усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет связывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, умеет принять правильное решение и грамотно его обосновывать, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, комплексной оценкой предложенной ситуации, правильно выбирает тактику действий.

**Оценка «хорошо»** – выставляется ординатору, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, но недостаточно полно раскрывает междисциплинарные связи, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, комплексной оценкой предложенной ситуации, правильно выбирает тактику действий.

**Оценка «удовлетворительно»** – выставляется ординатору, если он имеет поверхностные знания программного материала, не усвоил его деталей, допускает неточности, оперирует недостаточно правильными формулировками, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач, испытывает затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации, не полностью отвечает на вопросы, при помощи наводящих вопросов преподавателя, выбор тактики действий возможен в соответствии с ситуацией при помощи наводящих вопросов.

**Оценка «неудовлетворительно»** – выставляется ординатору, который не знает значительной части программного материала, допускает грубые ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно, не владеет комплексной оценкой ситуации, неверно выбирает тактику действий, приводящую к ухудшению ситуации, нарушению безопасности пациента.

В ходе текущего контроля успеваемости (устный или письменный опрос, подготовка и защита реферата, доклад, презентация, тестирование и пр.) при ответах на учебных занятиях, а также промежуточной аттестации в форме зачета обучающиеся оцениваются по двухбалльной шкале:

**Оценка «зачтено»** – выставляется ординатору, если он продемонстрировал знания программного материала: подробно ответил на теоретические вопросы, справился с выполнением заданий и (или) ситуационных задач, предусмотренных программой ординатуры, ориентируется в основной и дополнительной литературе, рекомендованной рабочей программой дисциплины (модуля).

**Оценка «не зачтено»** – выставляется ординатору, если он имеет пробелы в знаниях программного материала: не владеет теоретическим материалом и допускает грубые, принципиальные ошибки в выполнении заданий и (или) ситуационных задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля).

Шкала оценивания (четырехбалльная или двухбалльная), используемая в рамках текущего контроля успеваемости определяется преподавателем, исходя из целесообразности применения той или иной шкалы.

Если текущий контроль успеваемости и (или) промежуточная аттестация, предусматривает тестовые задания, то перевод результатов тестирования в четырехбалльную шкалу осуществляется по схеме:

**Оценка «Отлично»** – 90-100% правильных ответов;

**Оценка «Хорошо»** – 80-89% правильных ответов;

**Оценка «Удовлетворительно»** – 71-79% правильных ответов;

**Оценка «Неудовлетворительно»** – 70% и менее правильных ответов.

Перевод результатов тестирования в двухбалльную шкалу:

**Оценка «Зачтено»** – 71-100% правильных ответов;

**Оценка «Не зачтено»** – 70% и менее правильных ответов.

Для промежуточной аттестации, состоящей из двух этапов (тестирование + устное собеседование) оценка складывается по итогам двух пройденных этапов. Обучающийся, получивший положительные оценки за тестовое задание и за собеседование считается аттестованным. Промежуточная аттестация, проходящая в два этапа, как правило, предусмотрена по дисциплинам (модулям), завершающихся экзаменом или зачетом с оценкой.

Обучающийся, получивший неудовлетворительную оценку за первый этап (тестовое задание) не допускается ко второму этапу (собеседованию).

## 3. Типовые контрольные задания

Примерные варианты оценочных заданий для текущего контроля успеваемости

Таблица 2

| Раздел, тема | Наименование разделов, тем | Форма контроля | Оценочное задание | Код компетенций |
|---|---|---|---|---|
| | **Семестр 1** | | | |
| **Раздел 1** | **Организационно-правовые основы профессионального совершенствования врача** | Тестирование | 1. В соответствии с теорией профессионального развития Д. Сьюпера, профессиональное развитие<br>− происходит всю жизнь<br>− начинается в возрасте 15 лет<br>− начинается в возрасте 25 лет<br>− завершается в возрасте 44 лет | УК-3 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | − завершается в возрасте 64 лет<br>2. Изменение профессиональной траектории для большинства медицинских специальностей возможно<br>− через профессиональную переподготовку в соответствии с приказом Минздрава России №206н<br>− через профессиональную переподготовку в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №1н<br>− исключительно через обучение по программам ординатуры<br>− исключительно через обучение по программам магистратуры<br>3. Непрерывное медицинское образование включает в себя<br>− программы повышения квалификации<br>− мероприятия профессиональных сообществ<br>− самообразование (интерактивные образовательные модули)<br>− мероприятия корпоративного обучения<br>− самостоятельное изучение литературы, онлайн-ресурсов<br>4. Интерактивные образовательные модули:<br>− имеют трудоемкость 1-2 ак.часа<br>− имеют трудоемкость 8-16 ак.часов<br>− дают возможность массового освоения<br>− могут использовать высокотехнологичные виды обучения<br>− представляют собой исключительно презентации для изучения<br>5. Конъюнктура рынка труда – это<br>− соотношение спроса и предложения на рабочую силу, складывающееся под воздействием конкретной ситуации<br>− объем и структура общественных потребностей в рабочей силе (рабочие места, средства для оплаты)<br>− численность и состав населения, способного к труду и нуждающегося в получении работы<br>− структура распределения средней заработной платы по отраслям экономики в конкретный момент<br>− объем и структура подготовки и переподготовки кадров по отраслям экономики | |
| **Раздел 2** | **Компетентностное совершенствование. Профессиональное развитие врача** | Тестирование | 1. Какое преимущество даёт участие в профессиональных ассоциациях?<br>− возможность ускоренного завершения обучения«обучая других, обучаюсь сам»<br>− доступ к дополнительным образовательным мероприятиям<br>− освобождение от прохождения государственной аккредитации<br>− возможность работать без диплома<br>2. Основная цель, реализуемая в рамках такой модели профессионального развития как модель дефицита, состоит в …<br>− устранении дефицита в работе: ошибок, отсутствия или дефицита положительного | УК-3 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | результата в решении профессиональных задач, низкой оперативности и пр.<br>− формировании высокой востребованности специалиста путем обладания им уникальных компетенций<br>− планировании индивидуальной карьерной траектории с учетом профессиональных сфер с кадровым дефицитом<br>− исключении из карьерной траектории профессиональных задач связанных с индивидуальным дефицитом компетенций<br>3. Мотивирующая функция индекса Хирша состоит…<br>− в необходимости публиковать больше интересных (т.е. потенциально цитируемых) публикаций<br>− обязательном учете его показателя при приеме на работу<br>− учете его показателя при начислении пенсионных выплат сверх страховых<br>− присутствии уровня его показателя в качестве обязательного критерия эффективности работы при заключении трудовых договоров<br>4. Способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом это<br>− Теория решения изобретательских задач<br>− Исследовательские методы в обучении<br>− Обучение в сотрудничестве<br>− Разноуровневое обучение<br>− Проектное обучение<br>5. Какой из представленных видов деятельности обладает имманентной (присущей изначально, по природе) внутренней мотивацией?<br>− Творчество<br>− Бизнес<br>− Благотворительность<br>− Спорт<br>− Коллекционирование | |
| **Раздел 3** | **Компетентностное совершенствование. Надпрофессиональное развитие врача** | Тестирование | 1. К личностным причинам конфликтов между врачами относятся<br>− несовершенство правовых норм<br>− коммуникативные<br>− организационно-структурные<br>− эмоциональные<br>− функционально-управленческие<br>2. Какой из следующих методов помогает избегать рутины в обучении?<br>− работа по шаблону<br>− изучение смежных дисциплин<br>− выполнение однотипных задач<br>− минимизация взаимодействия с коллегами<br>3. Иммерсивные технологии основаны на<br>− погружении в интерактивную среду<br>− погружении в реальную жизнь<br>− погружении в учебную литературу | УК-3 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 1. Из пяти этапов модели эффективной медицинской коммуникации осмотр находится на …. позиции<br>− Второй<br>− Третьей<br>− Четвертой<br>− Пятой.<br>2. Эффективный самоменеджмент рекомендует держать в фокусе внимания…<br>− стресс<br>− выгорание<br>− благополучие<br>3. К микрофакторам социализации относятся:<br>− Страна, этнос, общество, государство<br>− Регион, село, город, поселок<br>− Семья, соседство, группы сверстников<br>− Космос, планета, мир, Интернет | |
| **Раздел 4** | **Профессиональная адаптация и дезадаптация. Методы профессиональной адаптации** | Тестирование | 1. К какому психологическому феномену относится данное определение: Долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности?<br>− кризис<br>− личностная деформация<br>− выгорание<br>− фрустрация<br>2. Чем характеризуется синдром самозванца как состояние социальной и профессиональной дезадаптации<br>− неспособностью приписывать свои достижения своим качествам и способностям, не смотря на фактические доказательства того, что индивидуальные достижения субъекта являются результатом его собственных стараний и способностей<br>− нарушением психологических границ, незаслуженным приписыванием себе достижений и результатов, явившихся следствием усилий и способностей других людей взятием субъектом на себя<br>− чрезмерной ответственности, часто превышающей его реальные возможности<br>− узурпацией властных функций в ситуации коллегиального управления деятельностью сообщества специалистов<br>3. Переживание специалиста, которое указывает ему, что он на правильном пути (по М. Павичу)::<br>− вина<br>− интерес<br>− грусть<br>− страх<br>4. Сила воздействия стрессогенного фактора на человека, по мнению Г. Селье, зависит от его:<br>− мышления<br>− ощущений<br>− воображения<br>− восприятия<br>− памяти | УК-3 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 5. Минимальное количество привлекательных дел в день, необходимое для сохранения позитивного настроя на деятельность:<br>− 1<br>− 2<br>− 4<br>− 6<br>6. Двусмысленность роли или ситуация, в которой ожидания от роли нечётко определены:<br>− ролевая ясность<br>− ролевая неоднозначность<br>− ролевой стресс<br>− ролевой дисбаланс | |

**Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации зачету**.

Тестовые задания

1. Синдром упущенных возможностей характеризуется как

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

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

−отчаянием от того, что жизнь прожита зря и исправить что-либо уже невозможно

−невозможность участвовать во всех событиях, напрямую касающихся жизни субъекта

2. Главным фактором формирования синдрома упущенных возможностей является

−социальный голод, дефицит социальной включенности и вовлеченности

−личностная тревожность

−низкая самооценка

−лень, прокрастинация

−низкий уровень финансовых возможностей

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

−значимые (ценностные) социальные связи

−воспитание воли и самоконтроля

−высокая самооценка

−высокий уровень финансовых возможностей

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

−корпоративная культура или политика организации, связанная с дискредитацией способностей, компетентности, чувства принадлежности ее членов

−низкая профессиональная компетентность носителя синдрома

−низкие интеллектуальные способности носителя синдрома

−конфликтогенность организации

5. К критериям прокрастинации относятся:

−бесполезность, контрпродуктивность, отсрочка

−многозадачность, нецелесообразность, непродуктивность

−низкая мотивация, внешний локус контроля, несвоевременность

−профанация, нарушение границ, переживание чувства вины

6. Роль социальных сетей в отношении синдрома упущенных возможностей заключается в…

−стабилизации состояния субъекта, компенсации его негативных переживаний

−усилении переживания синдрома упущенных возможностей в связи с трендом социальных сетей на открытость и доступность личной жизни и легкости сравнения себя с другими посредством этого

−обеспечении помощи субъекту переживания синдрома посредством доступности поиска и контакта лиц преодолевших этот синдром

−развлечении субъекта, отвлечении его от тревожных переживаний

7. Основная характеристика контрпродуктивности социальных институтов по Айвану Иличу заключается в …

−том, что социальные институты, призванные решать проблемы общества и отдельных людей, начинают их создавать

−замедлении решения социальных проблем

−запоздалом решении социальных проблем

−анахронизме социальных институтов – существующие социальные институты не ориентированы на решение современных социальных проблем

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

−физиологическим потребностям

−потребности в безопасности

−потребности в общении

−потребности в уважении

−потребности самоактуализации

9. К наиболее распространенным формам вовлечения молодого специалиста в научно-исследовательскую деятельность относятся:

−участие в клинических исследованиях и подготовка диссертационной работы с целью карьерного роста

−работа в должности преподавателя на кафедре и руководство студенческим научным кружком

−участие в конференциях и выступление на них с докладами

−членство в профессиональных сообществах и участие в мероприятиях, проводимых профессиональными сообществами

10. Какова цель клинических исследований?

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

−проверка клинических теоретических положений на соответствие реальности

−исследование протекания патологических процессов в контролируемых и управляемых условиях

−сравнить результаты «полевого» эмпирического исследования с результатами исследования в изолированных экспериментальных условиях

11. Импакт-фактор журнала отражает…

−научную востребованность журнала посредством отношения цитируемости публикаций журнала к количеству публикаций за определенные периоды

−научную авторитетность журнала посредством среднего показателя индекса Хирша авторов

−качество публикаций журнала посредством их оценки независимыми экспертами (рецензентами)

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

12. Ретракция публикаций - это

−механизм, с помощью которого опубликованная в научном журнале статья помечается как имеющая серьезные недостатки до такой степени, что на ее результаты и выводы больше нельзя полагаться

−доказательное опровержение в научной публикации научных выводов, представленных в другой научной публикации

−отказ журнала в публикации присланных в редакцию материалов

−публичное критическое обсуждение результатов научных исследований на специализированных информационных платформах

13. Инверсия мотивов в отношении научно-исследовательской деятельности характеризуется

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

−жертвованием индивидуальных интересов в совместной научно-исследовательской деятельности ради достижения корпоративного согласия

−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

−присвоением идей и результатов исследования без должного признания их авторства

14. Основная функция информационных систем, индексирующих ссылки, указанные в пристатейных списках публикаций и предоставляющих количественные показатель этих ссылок, состоит в

−структурировании потоков научной информации для возможности их экспертной оценки

−удаленном доступе пользователя к научной информации, агрегируемой этими информационными системами

−облегчении распространения знаний путем несанкционированного открытия доступа к платным публикациям для неограниченного количества читателей и тем самым увеличения вероятности цитирования этих публикаций

−обеспечении мониторинга конкурентных показателей научной результативности университетов

15. Укажите год создания концепции компетентности персонала (Р.Уайт)

−1959

−1960

−1970

−2002

−1996

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

−Психолого-педагогическая

−Ценностно-смысловая

−Коммуникативная

−Исследовательская

−Смысловая

17. Компетенция, связанная со способностью к постоянному профессиональному совершенствованию

−Акмеологическая

−Исследовательская

−Смысловая

18. Признак ключевых компетенций:

−Требование интеллектуального развития

−Многофункциональность

−Многомерность

−Надпредметность, междисциплинароность

−Все вышеуказанные

19. Структура компетентности включает в себя:

−Компетентности, относящиеся к самому себе как к личности, как к субъекту жизнедеятельности

−Компетентности, относящиеся к взаимоотношению с другими людьми

−Компетенции, относящиеся к деятельности человека

−Все вышеперечисленное

20. Готовность и способность эффективно решать задачи обучения и воспитания пациента самосохранительному поведению – это

−Научная компетентность

−Психолого-педагогическая компетентность

−Информационная компетентность

−Управленческая компетентность

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

−Развивающее обучение

−Обучение в сотрудничестве

−Разноуровневое обучение

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

−кризис

−личностная деформация

−выгорание

−фрустрация

23. Понятие «Профессиональное выгорание» по отношению к понятию «Эмоциональное выгорание»

−тождественно

−шире

−уже

−никак не связано

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

−симптом «неадекватного избирательного реагирования»

−симптом «редукции профессиональных обязанностей»

−симптом «эмоционально-нравственной дезориентации»

−симптом «загнанности в клетку»

25. К Факторам исходной области зоны стабильности, препятствующим выгоранию, относится:

−трудоголизм

−наличие семейных традиций

−имидж профессии и социальная значимость профессии

−ответственность за жизнь и здоровье людей

26. К soft skills врача-хирурга относится

−Саморефлексия

−Владение фундаментальными профессиональными знаниями

−Навык перевязки

−Передача опыта молодым специалистам, наставничество

27. Психологическая саморегуляция в качестве профилактики выгорания осуществляется на

−уровне поступков и поведения психической деятельности

−уровне эмоций и переживаний психической деятельности

−уровне ценностей и смыслов психической деятельности

−всех вышеописанных уровнях психической деятельности

28. База надпрофессиональных компетенций закладывается

−В детском возрасте

−В студенческом возрасте

−В зрелом возрасте

−В детском и подростковом возрастах

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

−Нормотипичное развитие становится основой самореализации

−Нормотипичное развитие становится базисом для профессионального развитие, которое в свою очередь становится основанием для самореализации и профсовершенствования

−Профессиональное развития является частью нормотипичного развития

−Надпрофессиональные компетенции, никак не связанные с профессиональным развитием

30. Саморегуляция, направленная на гармонизацию отношений на разных уровнях близости является проявлением надпрофессиональной компетенции ….уровня

−Физического (телесного)

−Социального

−Психологического

−Духовного

31. Причиной возникновения и поддержания мотивации достижения успеха является

−вызов

−конкуренция

−амбиции

−потребность в уважении

−потребность самоактуализации

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

−эффективность деятельности возрастает

−эффективность деятельности падает

−эффективность деятельности стабилизируется

−эффективность деятельности флуктуирует

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

−средней трудности

−только легкие

−немного выше средней трудности

−экстремальные по трудности

−только те цели, которые ранее не ставились

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

−продуктивность положительно зависит от контроля: больше контроля – выше продуктивность

−продуктивность отрицательно связана с контролем: больше контроля – ниже продуктивность

−продуктивность не связана с контролем

−продуктивность исключает контроль и наоборот

35. Согласно совместному исследованию специалистов Гарвардского университета и Стокгольмской школы экономики если в коллективном деловом взаимодействии поощрение и наказание партнеров равнодоступно, то…

−поощрение ведет к увеличению вкладов в общее дело, а наказание – к отказу от вкладов

−поощрение ведет к отказу от вкладов, а наказание – к их увеличению

−поощрение ведет к увеличению вкладов, а наказание – к изъятию вкладов и выходу из партнерских отношений

−поощрение ведет к увеличению альтруизма и благотворительности, а наказание – сокрытию доходов и мошенничеству

36. Какая аллегория наиболее полно отражает характеристики внутренней мотивации?

−аллегория колодца: чем больше вычерпано из него воды, тем чище вода в колодце

−аллегория колодца: не плюй в колодец – пригодится воды напиться!

−аллегория колодца: нужно поклониться чтобы воды напиться

−аллегория колодца: иглой колодца не выкопаешь!

−аллегория колодца: ценность его мы узнаем лишь тогда, когда в нем больше нет воды

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

−сложная задача и высокая компетенция

−легкая работа и высокая компетенция

−постоянная работа и высокая компетенция

−высокий доход и возможность делегировать задачи

−высокий доход и удобные условия деятельности

38. По М.Чиксенмихайи скука является следствием

−необходимости решать легкие задачи имея средний уровень компетенции

−необходимости решать очень трудные задачи имея очень низкий уровень компетенции

−необходимости решать легкие задачи имея высокий уровень компетентности

−отсутствия вознаграждения за выполняемую работу

39. В чем состоит инверсия внешних и внутренних мотивов?

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

−внутренние мотивы становятся приоритетными, а внешние – стимулами, влияющими на качество результата

−в повышении ценности результатов деятельности

−в сотрудничестве между внешними и внутренними мотивами

−внешние мотивы отрицаются, а внутренние абсолютизируются

40. К вариантам траектории профессионального развития относятся

−вертикальная

−горизонтальная

−диаметральная

−экспоненциальная

−радиальная

41. Проектирование траектории профессионального развития должно включать компоненты:

−определение цели и результата

−установление временных рамок

−составление перечня конкретных действий

−планирование мероприятий по оценке и поддержке

−награждение и стимулирование достижений

42. Программы профессиональной переподготовки

−проводятся с целью подготовки к новому виду профессиональной деятельности

−проводятся с целью повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации

−имеют срок освоения не менее 250 ак.часов

−имеют срок освоения не менее 16 ак.часов

−завершаются итоговой аттестацией и выдачей диплома

43. Программы повышения квалификации

−проводятся с целью подготовки к новому виду профессиональной деятельности

−проводятся с целью повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации

−имеют срок освоения не менее 250 ак.часов

−имеют срок освоения не менее 16 ак.часов

−завершаются итоговой аттестацией и выдачей удостоверения

44. Корпоративное обучение

−проводится для работников конкретной организации-работодателя

−осуществляется в организациях, имеющих лицензию на образовательную деятельность

−обязательно завершается итоговой аттестацией

−осуществляется силами или за счет средств организации-работодателя

−успешность освоения подтверждается дипломом

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

−вебинар

−видеоконференция

−запись видеолекций

−мультимедийный материал

−виртуальный класс

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

−гиперболизация

−агглютинация

−эмпатия
−стереотипия
47. Самый конструктивный способ взаимодействия - это
−Конкуренция
−Альтруизм
−Сотрудничество
−Компромисс
48. Приведенные ниже правила жизни в трудной ситуации помогают справиться с конфликтом за исключением
−Как раньше, не будет
−В любой проблеме всегда есть объективная сторона и субъективная
−Работа и профессия - это часть жизни. Конфликт- это часть профессиональной жизни
−Прежде всего необходимо позаботиться о своих интересах
49. Средний способ эффективности взаимодействия при преодолении конфликтов
−Избегание
−Альтруизм
−Сотрудничество
−Компромисс
50. 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?
−Руководителю или его заместителю провести открытое совещание сотрудников , где напомнить всем врачам о правилах поведения на рабочем месте
−Руководителю выполнить все просьбы врача Б
−Врачам-участникам конфликта самостоятельно или с помощью (психолога, медиатора, коллеги и др.) провести дифференцирование личной и профессиональной сфер
−Уволить одного из конфликтующих
51. В протоколе сообщения «плохих» новостей на четвертой позиции находится…
−Оценка восприятия пациента
−Приглашение пациента к разговору
−Предоставление информации пациенту
−Поддержка пациента
52. К личностным причинам конфликтов между врачами относятся
−несовершенство правовых норм
−коммуникативные
−организационно-структурные
−эмоциональные
−функционально-управленческие
53. Какая из составляющих входит в SMART-цели?
−стратегическая
−измеримая
−творческая
−универсальная
54. Какое из следующих действий помогает предотвратить профессиональное выгорание?
−работать без перерывов
−чередование рабочих задач
−постоянное выполнение срочных дел
−игнорирование обратной связи
55. Какой из методов лучше всего подходит для расстановки приоритетов задач?

−матрица Эйзенхауэра
−метод Pomodoro
−Мозговые штурмы
−ведение журнала
56. Как часто нужно проводить самооценку и анализ достижения целей?
−один раз в год
−один раз в неделю
−один раз в день
−один раз в месяц
57. Какой из следующих методов помогает избегать рутины в обучении?
−работа по шаблону
−изучение смежных дисциплин
−выполнение однотипных задач
−минимизация взаимодействия с коллегами
58. Какое утверждение о профессиональном выгорании верно?
−выгорание связано только с физическим переутомлением
−выгорание можно предотвратить, делегируя задачи и делая перерывы
−выгорание неизбежно и его нельзя избежать
−четкое планирование усиливает выгорание
59. В какую категорию в матрице Эйзенхауэра следует отнести задачу “Подготовка отчёта для внезапной проверки”?
−важная и срочная
−неважная и срочная
−важная и не срочная
−неважная и не срочная
60. Какое преимущество предоставляет постановка SMART-целей?
−упрощает работу за счёт минимализации задач
−позволяет точно формулировать задачи и оценивать их достижение
−снижает необходимость в обратной связи
−ускоряет выполнение задач за счёт сокращения сроков
61. Какое действие лучше всего подходит для поддержания мотивации к непрерывному обучению?
−игнорирование личных интересов
−составление плана обучения с учётом личных целей
−перегрузка множеством задач
−выполнение только срочных задач
62. Что помогает удерживать мотивацию в долгосрочном обучении?
−постоянная работа над сложными задачами без смены подхода
−разнообразие форматов обучения и смена видов деятельности
−изоляция от коллег и работы в одиночку
−работать только над задачами, которые легко выполнить
63. Элементами рынка труда являются:
−субъекты
−регулирование
−инфраструктура
−социальная сфера
−ценовая политика
64. Какие категории используются при анализе рынка труда?
−Спрос
−Предложение
−Конъюнктура
−Конкуренция
−Занятость
65. Особенности рынка труда в медицине обусловлены влиянием
−государственного регулирования

−демографических изменений
−уровня доходов населения
−информационных технологий
−конкуренции работодателей
66. Какие факторы влияют на востребованность врача на рынке труда?
−Соотношение спроса и предложения
−Сегментирование вакансий по должностям и географии
−Сегментирование вакансий по оплате труда и соцгарантиям
−Соответствие ожиданий работодателя и соискателя
−Соотношение образования и квалификации
67. Для оценки соотношения спроса и предложения на рынке труда применяют анализ
−количества вакансий и резюме
−статистических отчетных форм
−результатов опросов работодателей
−содержания вакансий
−содержания резюме
68. Рынок труда в медицине характеризуется дисбалансом между:
−первичным звеном здравоохранения и специализированной медицинской помощью
−малыми и крупными населенными пунктами
−ожиданиями соискателей и работодателей
−государственным и негосударственным сектором
−общим количеством выпускников и общим количеством рабочих мест
69. В настоящее время растет спрос со стороны работодателей на соискателей,
−владеющих новыми технологиями
−обладающих развитыми «гибкими» навыками
−владеющих иностранными языками
−обладающих высокой финансовой грамотностью
−имеющих ученую степень, ученое звание
70. Ресурсы интернет-рекрутмента позволяют:
−самостоятельно проводить поиск и изучение вакансий
−получать подбор вакансий по размещенному резюме
−получать помощь с подготовкой и продвижением резюме
−составлять и размещать рейтинги и статистику
−обмениваться вакансиями с другими соискателями
71. Какое преимущество для будущих врачей предоставляет участие в международных профессиональных ассоциациях?
−избавление от необходимости сдавать экзамены
−доступ к международным стажировкам и обмену опытом с коллегами из других стран
−получение права на работу в любой стране без экзаменов
−автоматическая аккредитация без участия в обучающих программах
72. Какая из перечисленных возможностей является ключевой при участии в конференциях, организованных профессиональными сообществами?
−уменьшение учебной нагрузки
−развитие профессиональных контактов и нетворкинга
−получение бесплатных учебных материалов
−освобождение от государственной аккредитации
73. Какую ключевую роль играют профессиональные медицинские ассоциации в карьерном развитии будущих врачей?
−обеспечивают финансовую поддержку в ходе обучения
−помогают наладить связи с потенциальными работодателями и менторскую поддержку
−автоматически назначают студентов на должности после выпуска
−гарантируют освобождение от государственной аккредитации
74. Какие карьерные возможности открываются перед студентами-медиками, которые активно участвуют в работе профессиональных ассоциаций?
−уменьшение нагрузки по теоретическим дисциплинам

−доступ к программам наставничества и стажировкам
−освобождение от прохождения клинической практики
−возможность избежать экзаменационного процесса

75. Какую роль играют профессиональные ассоциации в карьере молодых специалистов после окончания медицинского вуза?
−помогают избежать государственной аккредитации
−организуют программы стажировок и курсы повышения квалификации
−освобождают от практической подготовки
−гарантируют участие в международных конференциях

76. Что является важной возможностью для студентов-медиков при участии в международных профессиональных ассоциациях?
−работа в международных клиниках без прохождения лицензирования
−участие в научных исследованиях и доступ к международным публикациям
−освобождение от национальных экзаменов
−досрочное завершение учебы

77. Какое преимущество предоставляет участие в профессиональных медицинских ассоциациях уже на этапе обучения в вузе?
−полное освобождение от практической подготовки
−возможность наладить профессиональные контакты и получить поддержку в карьере
−уменьшение количества учебных часов
−досрочное завершение ординатуры

78. Один из подходов к лидерству, когда специалист имеет проактивное поведение и самостоятельно определяет своё будущее:
−стиль жизни
−миссия
−призвание
−статус
−выборность

79. Согласно В. Франклу, между воздействующими на человека раздражителями и его реакцией на них лежит …
−дефицит времени
−свободная воля
−коммуникативная компетентность
−эмоциональный интеллект
−свободный разум

80. Формальный руководитель – это…
−лицо, наделённое статусом и властью
−лицо, имеющее авторитет и влияние
−лицо, наделённое статусом и имеющее авторитет

81. Лидерская ниша, в которой специалист выполняет манипуляцию или ряд манипуляций лучше других и выступает наставником:
−«организатор»
−«мотиватор»
−«специалист»
−«утешитель»

82. Форма профессионального поведения лидера 1-го порядка:
−действует с энтузиазмом
−вносит инновации
−пользуется любовью коллектива
−превращает решения в реальность
−доверяет

83. Человек, который прикладывает много усилий, при этом ограничивает свои потребности в ресурсах:
−«лидер»
−«герой»

−«иждивенец»
−«аутсайдер»

84. Устойчивое мнение, социальная оценка личности, основанная на её прошлом поведении:

−репутация
−влияние
−связи

85. Выбор эмоциональной реакции основывается на таком качестве специалиста, как…

−реактивность
−активность
−раздражимость
−импульсивность
−проактивность

86. Качество мышления специалиста диагностируется по …

−мимике
−содержанию речи
−почерку
−эмоциям
−ментальному здоровью

87. Высказывание проактивных людей:

−– У меня нет денег, чтобы начать это дело
−– Они все равно не поддержат моё предложение
−– Как изменить или улучшить своё предложение, чтобы его поддержали?
−– Никому это не надо
−– У меня нет необходимых связей

88. Эффективное управление денежной стороной жизни характеризует…

−профессиональное благополучие
−социальное благополучие
−финансовое благополучие
−физическое благополучие
−благополучие в среде проживания

89. Количество задач в день, которое позволяет специалисту работать в творческом напряжении с учётом периодов подъёма и спада:

−индивидуальная делоёмкость
−индивидуальная производительность
−индивидуальная вовлечённость
−индивидуальная ответственность

90. Оптимальное количество задач в день:

−4-6
−8-10
−12-15

91. На риск выгорания указывает следующее самонаблюдение:

−настроение не улучшается после 40 минут отдыха
−самочувствие не улучшается после 40 минут отдыха
−бодрость не возвращается после 40 минут отдыха
−самочувствие не улучшается после 20 минут отдыха
−настроение не улучшается после 20 минут отдыха

92. Дела (задачи), которые являются ресурсными и сохраняют позитивный настрой на деятельность:

−обязательные
−рутинные
−привлекательные
−трудные
−отложенные

93. Если специалист перестает высказывать мнение, предлагать идеи и вносить предложения, то это указывает на отсутствие у него…

−доброжелательности
−бодрости
−инициативности
−привлекательности
−спонтанности

94. Самоменеджмент или управление собой требует на первом этапе:

−адаптации
−самоконтроля
−самоосознания
−самопринятия
−положительного самоотношения

95. Если у специалиста «осевшая» осанка и замедленная реакция, то это указывает на отсутствие у него…

−доброжелательности
−бодрости
−инициативности
−привлекательности
−спонтанности

96. Тревога указывает на наличие…

−смысла жизни
−творческого потенциала
−призвания
−стресса
−актуальной цели

97. Терпимость к различным мнениям, непредубеждённый подход к оценке людей и событий:

−креативность
−толерантность
−спонтанность
−ригидность
−осознанность

98. Условия выполнения социальной (профессиональной) роли:

−«должен»-«могу»-«делаю»
−«хочу»-«могу»-«делаю»
−«хочу»-«умею»-«делаю»
−«знаю»-«принимаю»-«выполняю»
−«знаю»-«понимаю»-«выполняю»

99. Восприятие окружающего мира более конкретно, если оно лишено (по А. Маслоу)…

−смысла
−эмоций
−иллюзий
−желаний
−установок

100. Способность порождать множество разнообразных оригинальных идей в нерегламентированных условиях деятельности:

−креативность
−толерантность
−спонтанность
−ригидность
−осознанность

101. Вид копинг-стратегии, когда специалист игнорирует проблемы, уходит от реальности:

−адаптивная
−неадаптивная

−частично адаптивная

102. Рефлексивная способность «уловить» и «отследить» параметр:

−самоуправление

−самоконтроль

−самоосознание

103. Виды иммерсивных технологий

−2D визуализация

−3D визуализация3D визуализация

−виртуальная реальность

104. Какова основная задача иммерсивных технологий в обучении?

−погружение обучающегося в интерактивную среду для лучшего усвоения материала

−упрощение изучаемого материала

−иллюстрирование изучаемого материала

105. Какое оборудование необходимо для использования 3D-тренажеров «Полиморбидный пациент»?

−компьютер

−шлем

−интернет

−специальные датчики

−мобильный телефон

106. Что такое симуляция в контексте 3D-тренажеров?

−модель реальной ситуации для обучения и тренировки

−видео с разбором реальной ситуации для обучения и тренировки

−описание реальной ситуации с иллюстрациями

107. Что такое смешанная реальность (MR)?

−совмещение виртуальных объектов с реальным окружением

−преобразование реальной среды

−совмещение виртуальных и 3D-объектов

108. Спустя две недели у нас в памяти обычно остается

−10% того, что мы слышим

−90% того, что мы говорит и делаем

−50% того, что мы читаем

109. Геймификация - это

−применение игровых методов в неигровом контексте

−создание настольных игр

−разработка сценариев для ролевых игр живого действия

110. Преимущества иммерсивного обучения:

−высокий уровень погружения

−вовлеченность

−эффективность

−тактильность

111. Технология виртуальной реальности воздействует на

−осязание

−зрение

−слух

112. Укажите индивидуальные качества, приобретаемые при положительном и отрицательном разрешении психосоциального конфликта на возрастном этапе зрелости (26-64 года)

−продуктивность – застой

−инициатива – вина

−автономия – сомнения

−трудолюбие – чувство неполноценности

−целостность – отчаяние

113. Субъективные благополучие (Р.Райан, Э.Деси) складывается из удовлетворения:

−потребности в компетентности, потребности в самодетерминации, потребности во включенности в значимые отношения

−потребности в уважении, потребности в присоединении (общении), потребности в безопасности

−потребности в самоактуализации, потребности в самореализации, потребности в целостности

−духовных потребностей, социальных потребностей, физиологических потребностей

114. Согласно теории самоопределения (Р.Райан, Э.Деси) субъект при выполнении деятельности оценивает:

−что является причиной его действий, насколько деятельности эффективна, можно ли выполняя эту деятельность поддерживать значимые отношения

−как сам субъект оценивает себя, как его оценивают окружающие, как его деятельность соответствует желаемому представлению о себе

−соответствие требованиям к условиям деятельности, к процессу выполнения деятельности, к результату деятельности

−преемственность деятельности (соответствие прошлым поступкам и действиям), соответствие выполняемой социальной роли, соответствие деятельности желаемому образу индивидуального будущего

115. Какую работу производит давление внешних причин (Р.Райан, Э.Деси) на субъект?

−они снижают ощущение самодетерминации и вызывают ощущение тревоги и неблагополучия

−они мотивируют субъект, порождают переживание вызова

−они порождают поведение избегания и поиска психологических и социальных «ниш комфорта»

−они порождают ощущение контроля и направленности деятельности

116. В чем состоит основная идея такой модели профессионального развития как модель обучения?

−больше навыков – выше компетенция

−«обучая других, обучаюсь сам»

−знание повышает адаптивные возможности субъекта

−специалисту необходимы эталоны профессионального мастерства для определения траектории профессионального совершенствования

117. Модель профессионального совершенствования – модель награждения связана с…

−программами обучения и индивидуальными траекториями,завершающимися присуждением наград

−получением карьерных преимуществ на основе учета индивидуальных достижений и наград

−получением подкрепления за каждое результативное действие в реализации карьерного плана

−ориентацией на предельную карьерную ступень в социальном и профессиональном развитии

118. Основная идея каскадной модели профессионального развития состоит в

−участии отдельных специалистов в обучающих мероприятиях, а затем распространение компетенций среди коллег на рабочем месте

−чередовании простых и сложных задач в профессиональной деятельности

−постепенном снижении требований к обязательному обучению в рамках образовательных программ в связи с увеличением стажа работы специалиста

−обучении в несколько этапов

119. Модель наставничества в профессиональном развитии максимально соответствует реализации в обучении

−многоплановости и интегральности

−дружелюбия и непринужденности

−планирования и контроля результатов

−мотивов конкуренции и соперничества

−принципам делегирования и разделения ответственности

## 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.

**Проведение текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю)**

Проведение текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) осуществляется в ходе контактной работы с преподавателем в рамках аудиторных занятий.

**Текущий контроль успеваемости в виде устного или письменного опроса**

Устный и письменный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся.

Устный опрос может проводиться в начале учебного занятия, в таком случае он служит не только целям контроля, но и готовит обучающихся к усвоению нового материала, позволяет увязать изученный материал с тем, с которым они будут знакомиться на этом же или последующих учебных занятиях.

Опрос может быть фронтальный, индивидуальный и комбинированный. Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой, с целью вовлечения в активную умственную работу всех обучающихся группы.

Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать обучающихся к самостоятельной мыслительной деятельности.

Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связные ответы обучающихся на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу и служит важным учебным средством развития речи, памяти, критического и системного мышления обучающихся.

Заключительная часть устного опроса – подробный анализ ответов обучающихся.

Устный опрос как метод контроля знаний, умений и навыков требует больших затрат времени, кроме того, по одному и тому же вопросу нельзя проверить всех обучающихся. Поэтому в целях рационального использования учебного времени может быть проведен комбинированный, уплотненный опрос, сочетая устный опрос с письменным.

Письменный опрос проводится по тематике прошедших занятий. В ходе выполнения заданий обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, владений, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и (или) ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала.

Вопросы для устного и письменного опроса сопровождаются тщательным всесторонним продумыванием содержания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, поиском путей активизации деятельности всех обучающихся группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки.

Результаты работы обучающихся фиксируются в ходе проведения учебных занятий (активность, полнота ответов, способность поддерживать дискуссию, профессиональный язык и др.).

**Текущий контроль успеваемости в виде реферата**

Подготовка реферата имеет своей целью показать, что обучающийся имеет необходимую теоретическую и практическую подготовку, умеет аналитически работать с научной литературой, систематизировать материалы и делать обоснованные выводы.

При выборе темы реферата необходимо исходить, прежде всего, из собственных научных интересов.

Реферат должен носить характер творческой самостоятельной работы.

Изложение материала не должно ограничиваться лишь описательным подходом к раскрытию выбранной темы, но также должно отражать авторскую аналитическую оценку состояния проблемы и собственную точку зрения на возможные варианты ее решения.

Обучающийся, имеющий научные публикации может использовать их данные при анализе проблемы.

Реферат включает следующие разделы:

–введение (обоснование выбора темы, ее актуальность, цели и задачи исследования);

–содержание (состоит из 2-3 параграфов, в которых раскрывается суть проблемы, оценка описанных в литературе основных подходов к ее решению, изложение собственного взгляда на проблему и пути ее решения и т.д.);

–заключение (краткая формулировка основных выводов);

–список литературы, использованной в ходе работы над выбранной темой.

Требования к списку литературы:

Список литературы составляется в соответствии с правилами библиографического описания (источники должны быть перечислены в алфавитной последовательности - по первым буквам фамилий авторов или по названиям сборников; необходимо указать место издания, название издательства, год издания). При выполнении работы нужно обязательно использовать книги, статьи, сборники, материалы официальных сайтов Интернет и др. Ссылки на использованные источники, в том числе электронные – обязательны.

Объем работы 15-20 страниц (формат А4) печатного текста (шрифт № 14 Times New Roman, через 1,5 интервала, поля: верхнее и нижнее - 2 см, левое - 2,5 см, правое - 1,5 см).

Текст может быть иллюстрирован таблицами, графиками, диаграммами, причем наиболее ценными из них являются те, что самостоятельно составлены автором.

**Текущий контроль успеваемости в виде подготовки презентации**

Электронная презентация – электронный документ, представляющий собой набор слайдов, предназначенных для демонстрации проделанной работы. Целью презентации является визуальное представление замысла автора, максимально удобное для восприятия.

Электронная презентация должна показать то, что трудно объяснить на словах.

*Примерная схема презентации*

1. Титульный слайд (соответствует титульному листу работы);

2. Цели и задачи работы;

3. Общая часть;

4. Защищаемые положения;

5. Основная часть;

6. Выводы;

7. Благодарности (выражается благодарность аудитории за внимание).

*Требования к оформлению слайдов*

*Титульный слайд*

Презентация начинается со слайда, содержащего название работы (доклада) и имя автора. Эти элементы обычно выделяются более крупным шрифтом, чем основной текст презентации. В качестве фона первого слайда можно использовать рисунок или фотографию, имеющую непосредственное отношение к теме презентации, однако текст поверх такого изображения должен читаться очень легко. Подобное правило соблюдается и для фона остальных слайдов. Тем не менее,

монотонный фон или фон в виде мягкого градиента смотрятся на первом слайде тоже вполне эффектно.

*Общие требования*

Средний расчет времени, необходимого на презентацию ведется исходя из количества слайдов. Обычно на один слайд необходимо не более двух минут.

Необходимо использовать максимальное пространство экрана (слайда) – например, растянув рисунки.

Дизайн должен быть простым и лаконичным.

Каждый слайд должен иметь заголовок.

Оформление слайда не должно отвлекать внимание от его содержательной части.

Завершать презентацию следует кратким резюме, содержащим ее основные положения, важные данные, прозвучавшие в докладе, и т.д.

*Оформление заголовков*

Назначение заголовка – однозначное информирование аудитории о содержании слайда. В заголовке нужно указать основную мысль слайда.

Все заголовки должны быть выполнены в едином стиле (цвет, шрифт, размер, начертание).

Текст заголовков должен быть размером 24 – 36 пунктов.

Точку в конце заголовков не ставить.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде

Информационных блоков не должно быть слишком много (3-6).

Рекомендуемый размер одного информационного блока – не более 1/2 размера слайда.

Желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга.

Ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить.

Информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки – слева направо.

Наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда.

Логика предъявления информации на слайдах в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

*Выбор шрифтов*

Для оформления презентации следует использовать стандартные, широко распространенные шрифты, такие как Arial, Tahoma, Verdana, Times New Roman, Calibri и др.

Размер шрифта для информационного текста — 18-22 пункта. Шрифт менее 16 пунктов плохо читается при проекции на экран, но и чрезмерно крупный размер шрифта затрудняет процесс беглого чтения. При создании слайда необходимо помнить о том, что резкость изображения на большом экране обычно ниже, чем на мониторе. Прописные буквы воспринимаются тяжелее, чем строчные. Жирный шрифт, курсив и прописные буквы используйте только для выделения.

*Цветовая гамма и фон*

Слайды могут иметь монотонный фон или фон-градиент.

Для фона желательно использовать цвета пастельных тонов.

Цветовая гамма текста должна состоять не более чем из двух-трех цветов.

Назначив каждому из текстовых элементов свой цвет (например, заголовки -зеленый, текст – черный и т.д.), необходимо следовать такой схеме на всех слайдах.

Необходимо учитывать сочетаемость по цвету фона и текста. Белый текст на черном фоне читается плохо.

*Стиль изложения*

Следует использовать минимум текста. Текст не является визуальным средством.

Не стоит стараться разместить на одном слайде как можно больше текста. Чем больше текста на одном слайде вы предложите аудитории, тем с меньшей вероятностью она его прочитает.

Рекомендуется помещать на слайд только один тезис. Распространенная ошибка – представление на слайде более чем одной мысли.

Старайтесь не использовать текст на слайде как часть вашей речи, лучше поместить туда важные тезисы, акцентируя на них внимание в процессе своей речи. Не переписывайте в презентацию свой доклад. Демонстрация презентации на экране – вспомогательный инструмент, иллюстрирующий вашу речь.

Следует сокращать предложения. Чем меньше фраза, тем она быстрее усваивается.

Текст на слайдах лучше форматировать по ширине.

Если возможно, лучше использовать структурные слайды вместо текстовых. В структурном слайде к каждому пункту добавляется значок, блок-схема, рисунок – любой графический элемент, позволяющий лучше запомнить текст.

Следует избегать эффектов анимации текста и графики, за исключением самых простых, например, медленного исчезновения или возникновения полосами, но и они должны применяться в меру. В случае использования анимации целесообразно выводить информацию на слайд постепенно. Слова и картинки должны появляться параллельно «озвучке».

*Оформление графической информации, таблиц и формул*

Рисунки, фотографии, диаграммы, таблицы, формулы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде.

Желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления.

Цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда.

Иллюстрации и таблицы должны иметь заголовок.

Иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом.

Иллюстрации, таблицы, формулы, позаимствованные из работ, не принадлежащих автору, должны иметь ссылки.

Используя формулы желательно не отображать всю цепочку решения, а оставить общую форму записи и результат. На слайд выносятся только самые главные формулы, величины, значения.

*После создания и оформления презентации необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление. Проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране) и сколько времени потребуется на её показ.*

**Текущий контроль успеваемости в виде тестовых заданий**

Оценка теоретических и практических знаний может быть осуществлена с помощью тестовых заданий. Тестовые задания могут быть представлены в виде:

*Тестов закрытого типа* – задания с выбором правильного ответа.

Задания закрытого типа могут быть 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.

*Тестов открытого типа* – задания без готового ответа.

Задания открытого типа могут быть представлены в трех вариантах:

–задания в открытой форме, когда испытуемому во время тестирования ответ необходимо вписать самому, в отведенном для этого месте;

–задания, где элементам одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества (задания на установление соответствия);

–задания на установление правильной последовательности вычислений, действий, операций, терминов в определениях понятий (задания на установление правильной последовательности).

**Текущий контроль успеваемости в виде ситуационных задач**

Анализ конкретных ситуаций – один из наиболее эффективных и распространенных методов организации активной познавательной деятельности обучающихся. Метод анализа конкретных ситуаций развивает способность к анализу реальных ситуаций, требующих не всегда стандартных решений. Сталкиваясь с конкретной ситуацией, обучающиеся должны определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации.

На учебных занятиях, как правило, применяются следующие виды ситуаций:

–Ситуация-проблема – представляет определенное сочетание факторов из реальной профессиональной сферы деятельности. Обучающиеся пытаются найти решение или пройти к выводу о его невозможности.

–Ситуация-оценка – описывает положение, вывод из которого в определенном смысле уже найден. Обучающиеся проводят критический анализ ранее принятых решений, дают мотивированное заключение.

–Ситуация-иллюстрация – поясняет какую-либо сложную процедуру или ситуацию. Ситуация-иллюстрация в меньшей степени стимулирует самостоятельность в рассуждениях, так как это примеры, поясняющие излагаемую суть представленной ситуации. Хотя и по поводу их может быть сформулирован вопрос или согласие, но тогда ситуация-иллюстрация уже переходит в ситуацию-оценку.

–Ситуация-упражнение – предусматривает применение уже принятых ранее положений и предполагает очевидные и бесспорные решения поставленных проблем. Такие ситуации способствуют развитию навыков в обработке или обнаружении данных, относящихся к исследуемой проблеме. Они носят в основном тренировочный характер, в процессе их решения обучающиеся приобрести опыт.

Контроль знаний через анализ конкретных ситуационных задач в сфере профессионально деятельности выстраивается в двух направлениях:

1. Ролевое разыгрывание конкретной ситуации. В таком случае учебное занятие по ее анализу переходит в ролевую игру, так как обучающие заранее изучили ситуацию.

2. Коллективное обсуждение вариантов решения одной и той же ситуации, что существенно углубляет опыт обучающихся, каждый из них имеет возможность ознакомиться с вариантами решения, послушать и взвесить множество их оценок, дополнений, изменений и прийти к собственному решению ситуации.

Метод анализа конкретных ситуаций стимулирует обучающихся к поиску информации в различных источниках, активизирует познавательный интерес, усиливает стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на поставленные вопросы.

*Принципы разработки ситуационных задач*

–ситуационная задача носит ярко выраженный практико-ориентированный характер;

–для ситуационной задачи берутся темы, которые привлекают внимание обучающихся;

–ситуационная задача отражает специфику профессиональной сферы деятельности, который вызовет профессиональный интерес;

–ситуационная задача актуальна и представлена в виде реальной ситуации;

–проблема, которая лежит в основе ситуационной задачи понятна обучающему;

−решение ситуационных задач направлено на выявление уровня знания материала и возможности оптимально применить их в процессе решения задачи.

*Решение ситуационных задач может быть представлено в следующих вариантах*

−решение задач может быть принято устно или письменно, способы задания и решения ситуационных задач могут быть различными;

−предлагается конкретная ситуация, дается несколько вариантов ответов, обучающийся должен выбрать только один – правильный;

−предлагается конкретная ситуация, дается список различных действий, и обучающийся должен выбрать правильные и неправильные ответы из этого списка;

−предлагаются 3-4 варианта правильных действий в конкретной ситуации, обучающийся должен выстроить эти действия по порядку очередности и важности;

−предлагается условие задачи без примеров ответов правильных действий, обучающийся сам ищет выход из сложившейся ситуации.

Применение на учебных занятиях ситуационных задач способствует развитию у обучающихся аналитических способностей, умения находить и эффективно использовать необходимую информации, вырабатывать самостоятельность и инициативность в решениях. Что в свою очередь, обогащает субъектный опыт обучающихся в сфере профессиональной деятельности, способствует формированию компетенций, способности к творческой самостоятельности, повышению познавательной и учебной мотивации.

Оценки текущего контроля успеваемости фиксируются в ведомости текущего контроля успеваемости.

**Проведение промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

Промежуточная аттестация в форме зачета осуществляется в ходе контактной работы обучающегося с преподавателем и проводится в рамках аудиторных занятий, как правило, на последнем практическом (семинарском) занятии.

Промежуточная аттестация в форме экзамена или зачета с оценкой осуществляется в ходе контактной работы обучающегося с преподавателем и проводится в период промежуточной аттестации, установленной календарным учебным графиком.