

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета
АНО ВО «ИСМТ»
протокол № 10 от «10» сентября 2022г

УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора
АНО ВО «ИСМТ»
от «10» сентября 2022 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

для специальности 32.04.01 ОБЩЕСТВЕННОЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ
уровень МАГИСТРАТУРА
профиль УПРАВЛЕНИЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ
форма обучения ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

Рабочая программа подготовлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки общественное здравоохранение (уровень магистратуры) 32.04.01, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2017 № 485 и учебным планом.

Санкт-Петербург
2022 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели преподавания дисциплины.

Построение целостной системы формирования ответственности за прогнозирование развития собственного “Я”, навыков планирования развития и использования трудового потенциала, достижения карьерного роста, преодоления рисков и устранения угроз в обеспечении эффективного профессионального развития в современных условиях.

1.2. Задачи дисциплины.

1. Побуждение потребности в личностном и профессиональном росте и развитии!.
2. Обучение целеполаганию, планированию и расстановке приоритетов.
3. Ознакомление с методами самоорганизации, самомотивации и саморазвития.
4. Формирование положительного отношения к себе, осознание себя как индивидуальности, уверенности в своих способностях применительно к реализации себя в будущей профессии!.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у выпускника следующих универсальных компетенций:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.1 «Личностное и профессиональное развитие» относится к дисциплинам по выбору (ДВ) вариативной части (В) блока (Б1) дисциплин и изучается в четвертом семестре.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины «Личностное и профессиональное развитие» формируются параллельно с изучением дисциплин:

- общественное здоровье и здравоохранение;
- управление конфликтами;
- психология делового общения и организация публичных выступлений;
- практики менеджмента в сфере здравоохранения;
- управление эффективностью в здравоохранении.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестр
		IV
Аудиторные занятия (всего)	36	36
в том числе:		
Лекции	18	20
Практические занятия	18	16
Самостоятельная работа	36	36
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет
Общая трудоемкость цикла (часы / зачетные единицы)	72 (2)	72 (2)

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ

5.1 Учебно-тематическое планирование дисциплины

Наименование темы (раздела)	Контактная работа, академ. ч.		Самостоятельная работа, академ. ч	Всего
	занятия лекционного типа (лекции)	занятия практические		
Раздел (тема) 1. Личностное развитие человека	4	4	9	17
Раздел (тема) 2. Профессиональное развитие и конкурентоспособность	4	4	9	17
Раздел (тема) 3. Развитие карьеры в профессиональной деятельности	4	4	9	17
Раздел(тема)4.Эффективностьуправления профессиональным развитием	6	6	9	21

5.2 Содержание по темам дисциплины

№ п/п	Название раздела дисциплины базовой части ФГОС	Содержание раздела	Формируемые компетенции
1	Раздел(тема) 1. Личностное развитие человека	Движущие силы условия развития личности. Периодизация развития индивида, личности и индивидуальности. Индивидуальные свойства человека и их роль в развитии личности. Теории личности и ее актуальные проблемы	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы совершенствования на основе самооценки
2	Раздел(тема) 2. Профессиональное развитие и конкурентоспособность	Соотношение личности и профессии. Особенности профессионального развития личности. Проблема периодизации профессионального развития личности	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
3	Раздел (тема) 3. Развитие карьеры в профессиональной деятельности	Условия успешной карьеры. Виды карьеры. Шаги построения профессиональной карьеры. Роль самореклама и построения успешной карьеры. Образование через всю жизнь	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
4	Раздел(тема) 4. Эффективность управления профессиональным развитием	Технологии повышения эффективности управления профессиональным развитием	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы совершенствования на основе самооценки

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

6.1. Основная литература:

1. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник для студентов / Н. И. Вишняков [и др.]. - 9-е изд., испр. и доп. - М.: МЕДпресс-информ, 2018. - 880 с.
2. Лисицын Ю.П., Общественное здоровье и здравоохранение [Электронный ресурс]: учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 544 с. <http://www.studmedlib.ru/ru/book/ISBN9785970432914.html?SSr=030134159c1022b3673f505khiga>
3. Решетников А.В., Экономика здравоохранения [Электронный ресурс] / Решетников А.В. -М.:ГЭОТАР-Медиа, 2015.-192 с. - <http://www.studmedlib.ru/ru/book/ISBN9785970431368.html?SSr=030134159c1022b3673f505khiga>

6.2. Дополнительная литература:

1. УК 1523 Основы экономики здравоохранения: учеб. пособие для мед. вузов / [Н.И. Вишняков и др.]; под ред. Н. И. Вишнякова, В. А. Миняева. - М. : МЕДпресс-информ, 2008. - 144 с. : ил., табл. - 104 экз.
2. УК 1535 Общественное здоровье и здравоохранение : учебник для студентов / [Л. А. Алексеева, Н. И. Вишняков, В. Л. Гончаренко и др.] ; под ред. В. А. Миняева, Н. И. Вишнякова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : МЕДпресс-информ, 2009. - 655 с. : ил., табл. - 297 экз.
3. Двойников С.И., Организационно-аналитическая деятельность [Электронный ресурс]: учебник / С. И. Двойников и др.; под ред. С. И. Двойникова. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 480 с. - <http://www.studmedlib.ru/ru/book/ISBN9785970434208.html?SSr=030134159c1022b3673f505khiga>
Леч.дело

6.3. Интернет-ресурсы

1. <http://panor.ru/magazines/glavvrach.html> (сайт журнала «Главврач»)
2. <http://e.zdravohrana.ru/> (сайт журнала «Здравоохранение»)

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и количества академических часов для проведения занятий клинического практического типа по темам (разделам)

№ п/п	Контролируемые темы (разделы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части) по этапам формирования в темах (разделах)	Наименование оценочного средства для проведения занятий, академ. ч
			очная
1	Раздел (тема) 1. Личностное развитие человека	УК-6	Собеседование - 1 Модульный тест -1
2	Раздел (тема) 2. Профессиональное развитие и конкурентоспособность	УК-1	Собеседование - 1 Модульный тест -1 Проверка рефератов, докладов на заданные темы -2
3	Раздел (тема) 3. Развитие карьеры в профессиональной деятельности	УК-1	Собеседование - 1 Модульный тест -1 Проверка рефератов, докладов на заданные темы -2
4	Раздел (тема) 4. Эффективность управления профессиональным развитием	УК-1, УК-6	Собеседование - 1 Модульный тест -1
Вид промежуточной аттестации			Зачет

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№ п / п	Наименование формы проведения промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии и описание шкал оценивания
1	Зачет	выполнение тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестацииспользованием тестовых систем)	Система стандартизированных заданий (тестов)	<p>Описание шкалы оценивания тестирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 до 49,9 % выполненных заданий-неудовлетворительно; - от 50 до 69,9% - удовлетворительно; - от 70 до 89,9% - хорошо; - от 90 до 100% - отлично

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Тема 1. Личностное развитие человека

Вопросы (собеседование):

1. Какие факторы влияют на развитие личности?
2. Что такое «личность»? Чем понятие «личность» отличается от понятия «индивид»?
3. Что понимают под движущими силами развития личности?
4. Перечислите основные условия развития личности.
5. Какие индивидуальные свойства человека Вам известны?
6. Какие теории личности Вам известны?
7. Что понимают под двухфакторной детерминацией развития?
8. Охарактеризуйте принцип стремления к напряжению.
9. Охарактеризуйте принцип стремления к равновесию.
10. Охарактеризуйте принцип саморазвития личности.

Образцы тестовых заданий:

1. К факторам развития личности относятся:
 - a. Органические предпосылки
 - b. Среда
 - c. Сама личность
 - d. Все ответы верны
2. Автором теории конвергенции двух факторов является:
 - a. Штерн
 - b. Фрейд
 - c. Фромм
 - d. Павлов
3. Автором теории конфронтации двух факторов является:
 - a. Штерн
 - b. Фрейд
 - c. Фромм
 - d. Павлов
4. При решении вопроса о движущих силах развития личности происходит переход от рассмотрения личности как объекта общественного развития к:
 - a. изучению мотивации развития и различных проявлений активности личности
 - b. изучению предпосылок развития личности
 - c. изучению социокультурных факторов развития личности
 - d. взаимодействию биологического и социального, их противоборству

5. Своего рода *проверкой* представлений о движущих силах развития личности является разработанная на их основе:
- концепция периодизации развития личности
 - концепция верификации развития личности
 - концепция формализации становления личности
 - концепция объективизации социокультурного развития личности
6. Принцип стремления к напряжению - персонологический подход к личности. К числу этих теорий относится:
- положение о системе внутриличностного напряжения как источнике мотивации в теории К. Левина
 - представление о когнитивном диссонансе Л. Фестингера
 - представление о стремлении к компенсации дефекта как движущей силе развития личности в индивидуальной психологии А. Адлера
 - концепция самоактуализирующейся личности А. Маслоу
7. Общими чертами в понимании движущих сил развития личности являются:
- постулирование существования некоего единого «первоисточника» развития личности, неизменного и запрятанного в глубинах индивида (либидо в теории З. Фрейда, самоактуализация в концепции А. Маслоу
 - преобладание формального, чисто динамического описания движущих сил развития личности над содержательным их анализом и отсутствие адекватного подхода к изучению их общественно-исторической обусловленности
 - постулирование положения о подчиненности активности субъекта некоторой конечной заранее предустановленной цели, а тем самым и понимание человека как преимущественно адаптивного существа
 - все ответы верны
8. Положение о существовании источника саморазвития деятельности в самом процессе движения деятельности конкретизировали:
- Узнадзе
 - Божович
 - Лисина
 - Асеев
 - Все ответы верны
9. В схеме системной детерминации развития личности выделяют следующие моменты:
- индивидуальные свойства человека как предпосылки развития личности
 - социально-исторический образ жизни как источник развития личности
 - совместная деятельность как основание осуществления жизни личности в системе общественных отношений
 - все ответы верны
10. Дж. Келли является основоположником:
- Когнитивной теории личности
 - Гуманистической теории личности
 - Деятельностной теории личности
 - Диспозициональной теории личности

Тема 2. Профессиональное развитие и конкурентоспособность

Вопросы (собеседование):

- Какие Особенности профессионального развития личности Вам известны?
- Какие периоды профессионального развития личности Вам известны?
- В чем заключается отрицательное воздействие профессионального развития?
- В каких направлениях осуществляется формирование мотивации профессиональной деятельности?
- Каковы аспекты формирования познавательных структур в процессе профессионального развития?
- Какие качества субъекта называются профессионально важными?
- Каковы основные этапы формирования профессиональных способностей в процессе овладения профессией?
- Каким образом происходит развитие личностных особенностей под влиянием профессии?

9. В чем заключается механизм возникновения профессиональной деформации?
 10. В каких сферах жизнедеятельности человека может проявляться профессиональная деформация? Каким образом деформация влияет на поведение человека?

Образцы тестовых заданий:

1. Периодизация развития человека Сьюпера охватывает:
 - a. 5 этапов
 - b. 10 этапов
 - c. 7 этапов
 - d. 4 этапа
2. Профессиональное становление необходимо рассматривать как:
 - a. Временный процесс
 - b. Ситуативный процесс
 - c. Закономерный процесс
 - d. Процесс, длящийся всю жизнь
3. необходимым и самым длительным этапом социализации личности является:
 - a. Профессиональная деятельность
 - b. Социальная активность
 - c. Физические нагрузки
 - d. Все ответы верны
4. К какому из этапов профессионального пути по Сьюперу относится следующая фраза: «Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях»?
 - a. Этап роста
 - b. Этап исследования
 - c. Этап упрочения карьеры
 - d. Этап сохранения достигнутого
5. Для этапа упрочения карьеры по Сьюперу характерно:
 - a. работники стараются занять прочное положение в выбранной ими деятельности
 - b. наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий
 - c. в трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее творческими
 - d. Все ответы верны
6. Фаза адепта выделена среди этапов профессионального пути:
 - a. Е.А. Климовым
 - b. Хейвигхерстом
 - c. Д. Сьюпером
 - d. Т.В. Кудрявцевой
7. Приспособленческая стадия в профессиональную деятельность предполагает:
 - a. адаптацию к новым жизненным социокультурным реалиям
 - b. профессиональная деятельность происходит по отработанной схеме, творческая активность слабая, на бытовом уровне
 - c. стимулирование различных форм самостоятельности и активности
 - d. формирование навыков самообладания эмоциональной саморегуляции
 - e. все ответы верны
8. Практическая реализация профессионального становления будущего специалиста включает:
 - a. субъектную реализацию личностно-профессионального становления специалиста
 - b. умение осуществлять необходимую коррекцию на основе самоанализа профессиональной и жизненной деятельности
 - c. усиление роли профессиональных знаний в личностном, жизненном и профессиональном плане
 - d. систематизацию взглядов и установок в отношении жизненного и профессионального путей
 - e. все ответы верны
9. Профессионализация или профессиональная адаптация включает:
 - a. вхождение и освоение профессии
 - b. профессиональное самоопределение
 - c. приобретение профессионального опыта
 - d. развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного

выполнения профессиональной деятельности

- е. все ответы верны

10. Успешность профессионального становления определяется следующими показателями:

- а. активность личности
- б. фактор осознанности себя как профессионала
- с. способность к саморазвитию
- д. наличие профессионально важных качеств и способностей
- е. все ответы верны

Примерные темы рефератов (докладов):

- 1. Конкурентоспособность как показатель личностно-профессионального роста
- 2. Конкурентоспособность молодых специалистов
- 3. Условия формирования конкурентоспособности личности в сфере профессиональной

деятельности

- 4. Показатели конкурентоспособности будущего специалиста
- 5. Профессионально-личностное развитие в отечественных и зарубежных концепциях
- 6. Становление личности профессионала в концепциях отечественных исследователей
- 7. Процесс профессионализации личности
- 8. Психологические барьеры профессионального развития личности
- 9. Кризисы профессионального становления личности
- 10. Профессиональная деформация личности

Тема 3. Развитие карьеры в профессиональной деятельности

Вопросы (собеседование):

- 1. Дайте определение термину «карьера»
- 2. Назовите основные подходы к изучению вопросов карьеры
- 3. Перечислите этапы профессионального становления
- 4. Как соотносятся понятия «жизненный путь», «карьерный рост», «жизненный цикл»?
- 5. Перечислите основные типы карьеры
- 6. Назовите основные модели карьеры
- 7. Перечислите условия и факторы, влияющие на карьеру
- 8. Охарактеризуйте модель карьеры «трамплин»
- 9. Охарактеризуйте модель карьеры «лестница»
- 10. **Охарактеризуйте модель карьеры «змея»**

Примерные темы рефератов (докладов):

- 1. Теории карьеры
- 2. Типы стратегий в карьере
- 3. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице
- 4. Варианты протекания карьеры
- 5. Возможные стимулы карьеры
- 6. Возможные области карьеры
- 7. Карьера как активная жизненная стратегия
- 8. Исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах
- 9. Личностные факторы профессиональной карьеры
- 10. Карьера как социальная модель продвижения

Образцы тестовых заданий:

- 1. Реализация плана развития карьеры предполагает:
 - а. профессиональное развитие сотрудника
 - б. приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации
 - с. последовательное занятие должностей, опыт работы на которых необходим для успеха в целевой должности
 - д. все ответы верны
- 2. Должностной рост - это:
 - а. изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета
 - б. рост профессиональных знаний умений и навыков
 - с. признание профессиональным сообществом результатов труда сотрудника
 - д. признание профессиональным сообществом авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности

3. Деловая карьера — поступательное продвижение личности, связанное с ростом:
 - a. профессиональных навыков
 - b. статуса
 - c. социальной роли
 - d. размера вознаграждения
 - e. все ответы верны
4. Внутриорганизационная карьера предполагает:
 - a. Обучение
 - b. поступление на работу
 - c. профессиональный рост
 - d. поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей
 - e. все ответы верны
5. Межорганизационная карьера может быть:
 - a. Общей и профессиональной
 - b. специализированной и неспециализированной
 - c. Целевой, монотонной
 - d. «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»
6. Для спиральной карьеры характерно:
 - a. работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и достигнув его не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально профессионального и материального положения
 - b. работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии
 - c. перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики
 - d. специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет
7. «Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет» - это положение характеризует:
 - a. Спиральную карьеру
 - b. Мимолетную карьеру
 - c. Монотонную карьеру
 - d. Целевую карьеру
8. «Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики» - это положение характеризует:
 - a. Спиральную карьеру
 - b. Мимолетную карьеру
 - c. Монотонную карьеру
 - d. Целевую карьеру
9. Внутриорганизационная карьера может идти по линии:
 - a. вертикальной карьеры — должностной рост
 - b. горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии
 - c. центрированной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений
 - d. все ответы верны
10. Этап карьеры «продвижение» длится до:
 - a. 45 лет
 - b. 40 лет
 - c. 35 лет
 - d. 50 лет

Тема 4. Эффективность управления профессиональным развитием

Вопросы (собеседование):

1. Что понимают под управлением профессиональным развитием?
2. Для чего необходима оценка эффективности профессионального развития?
3. Перечислите основные критерии оценки эффективности профессионального развития
4. Перечислите основные методы оценки эффективности профессионального развития
5. Охарактеризуйте количественные методы оценки эффективности профессионального развития

6. Охарактеризуйте качественные методы оценки эффективности профессионального развития
7. Что понимают под инвестициями в человеческий капитал?
8. Перечислите показатели эффективности программ развития персонала
9. Дайте определение трудовому потенциалу
10. Перечислите основные компоненты трудового потенциала

Образцы тестовых заданий:

1. К элементам трудового потенциала относят:
 - a. Профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (профессиональноквалификационный потенциал)
 - b. Работоспособность, физическое и душевное здоровье (психофизиологический потенциал)
 - c. Интеллектуальные, познавательные способности (творческий, креативный, когнитивный потенциал)
 - d. Лидерский потенциал - способность увлечь за собой людей, влиять на них
 - e. Все ответы верны
2. В процессе управления карьерой персонала организация получает:
 - a. Повышение производительности труда и снижение текучести персонала
 - b. Высокую деловую репутацию и развитую систему мотивации
 - c. Конкурентные преимущества на рынке труда
 - d. Разветвленную организационную структуру
3. Управление профессиональным развитием персонала - это процесс, направленный на:
 - a. Формирование определенных компетенций сотрудников
 - b. Создание корпоративной культуры
 - c. Усовершенствование системы планирования
 - d. Развитие эффективной системы мотивации персонала
4. Западные школы обучения персонала организации не поощряют:
 - a. Конкуренцию между обучающимися
 - b. Пассивное освоение знаний
 - c. Отсутствие планов развития карьеры
 - d. Применение знаний на практике
5. Что такое центр оценки потенциала персонала:
 - a. набор методик оценки потенциала сотрудников организации
 - b. место, где проводится оценка потенциала сотрудников
 - c. набор методик оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей
 - d. Структурное подразделение организации, функцией которого является развитие персонала
6. Трудовой потенциал - это:
 - a. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
 - b. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости
 - c. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социальноэкономических, организационных условий достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала)
 - d. сформированный и накопленный в результате инвестиций определенный набор знаний, умений и навыков
7. Создать иерархию должностей в организации путем определения относительной ценности одной работы по отношению к другим видам можно с помощью кадровой процедуры:
 - a. аттестация работы
 - b. аттестация работника
 - c. аттестация и рационализация рабочего места
 - d. оценка должностей
8. Какой метод может быть рекомендован для аттестации работ в небольшой по численности страховой компании:
 - a. классификация работ
 - b. рейтинг баллов
 - c. сравнение факторов
 - d. аттестация работы через время подготовки работника к ее выполнению

9. С помощью какого метода оценки сотрудника можно определить его профессионально-квалификационный уровень:
- оценка личных и деловых качеств
 - оценка труда
 - оценка результатов труда
 - комплексная оценка качества работы
10. Основой для выработки и принятия решения по устранению недостатков в организации труда сотрудника является:
- оценка личных и деловых качеств
 - оценка труда
 - оценка результатов труда
 - комплексная оценка качества работы.

Образец билета для зачета

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»**
190013, Санкт-Петербург, Московский пр., д.22, лит. «Л», помещ.42Н, каб/р/м 1/7
Ине 7838095444, КПП 783801001
тел.: (812) 334-76-50 e-mail: institut.smt@yandex.ru

Билет для сдачи зачета № 1

Специальность 32.04.01 Общественное здравоохранение, дисциплина Личностное и профессиональное развитие

Вопросы

1. Автором теории конфронтации двух факторов является:

- Штерн
- Фрейд
- Фромм
- Павлов

2. При решении вопроса о движущих силах развития личности происходит переход от рассмотрения личности как объекта общественного развития к:

- изучению мотивации развития и различных проявлений активности личности
- изучению предпосылок развития личности с. изучению социокультурных факторов развития личности d. взаимодействию биологического и социального, их противоборству

3. необходимым и самым длительным этапом социализации личности является:

- Профессиональная деятельность
- Социальная активность
- Физические нагрузки
- Все ответы верны

4. К какому из этапов профессионального пути по Сьюперу относится следующая фраза: «Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях»?

- Этап роста
- Этап исследования
- Этап упрочения карьеры
- Этап сохранения достигнутого

5. Для этапа упрочения карьеры по Сьюперу характерно:

- работники стараются занять прочное положение в выбранной ими деятельности
- наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий
- в трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее творческими
- Все ответы верны

6. Должностной рост - это:

- изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета
- рост профессиональных знаний, умений и навыков
- признание профессиональным сообществом результатов труда сотрудника
- признание профессиональным сообществом авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности

7. Деловая карьера — поступательное продвижение личности, связанное с ростом:

- профессиональных навыков
- статуса g. социальной роли
- размера вознаграждения
- все ответы верны

8. Внутриорганизационная карьера предполагает:

- Обучение

- b. поступление на работу
- c. профессиональный рост
- d. поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей
- e. все ответы верны

9. В процессе управления карьерой персонала организация получает:

- a. Повышение производительности труда и снижение текучести персонала
- b. Высокую деловую репутацию и развитую систему мотивации
- c. Конкурентные преимущества на рынке труда
- d. Разветвленную организационную структуру

10. Управление профессиональным развитием персонала - это процесс, направленный на:

- a. Формирование определенных компетенций сотрудников
- b. Создание корпоративной культуры
- c. Усовершенствование системы планирования
- d. Развитие эффективной системы мотивации персонала

Ректор

д.м.н. Л.А. Васильев

7.4 Методические материалы и методика, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизованных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование части компетенций *УК-1, УК-6* осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности - на этапе текущей промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- комплекс понятий в сфере личностного и профессионального развития: профессионализм, профессионал, профессиограмма, культура профессионально-личностного самоопределения и др.;
- свои индивидуальные возможности и способности;
- роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства;
- основные методы самоорганизации, самомотивации и саморазвития;
- основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- применять техники профессионально-личностного развития;
- использовать приемы саморегуляции в процессе межличностного общения
- определять перспективы и направления профессионально-личностного роста, пути и способы самосовершенствования;
- эффективно взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной учебной профессиональной деятельности;
- осуществлять информационный поиск, обрабатывать и представлять информацию в соответствии с поставленными задачами;
- выявлять проблемы социально-профессиональных ситуаций, планировать и организовывать деятельность по их разрешению;
- формировать положительное отношение к себе, осознавать себя как индивидуальность.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть навыками:

- целеполагания, планирования и расстановки приоритетов деятельности.

Практические умения, предусмотренные учебной программой, включают в себя: решение тестовых заданий, ситуационных задач.

Теоретическая подготовка оценивается при опросе студента по заданной теме. Самостоятельная работа оценивается написанием реферата, докладами по предложенным темам, а также решением тестовых заданий.

7.4.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков(или) опыта деятельности

1. Положение о порядке формирования Фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации высшего профессионального образования.

2. Положение об организации и проведении текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся в АНО ВО «Институт Современных Медицинских Технологий».

3. Положение «О порядке и форме проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры» в АНО ВО «Институт Современных Медицинских Технологий».

4. Положение о балльно-рейтинговой системе для обучающихся по образовательным программам.

7.4.2. Перечень и объем активных и интерактивных форм

Этапы формирования компетенции УК-1, УК-6 в процессе освоения образовательной программы направления подготовки по дисциплине «Личностное и профессиональное развитие»

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Общественное здравоохранение»		
	Начальный	Последующий	Итоговый
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знакомство с лекционным материалом по разделам (темам) 2, 3, 4	Подготовка рефератов, докладов на практических занятиях по разделам (темам) 2, 4	Выполнение практико-ориентированных заданий
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знакомство с лекционным материалом по разделам (темам) 1, 4		Выполнение практико-ориентированных заданий

Форма промежуточной аттестации - зачет.

Виды деятельности		Баллы
Зачет		От 25 до 40 баллов
Оценка деятельности обучающегося при изучении	Практические умения, предусмотренные учебной программой	От 0 до 5 баллов
	Теоретическая подготовка	От 0 до 30 баллов
	Самостоятельная работа	От 0 до 15 баллов
	Учебная дисциплина	От 0 до 10 баллов
ИТОГО:		100 баллов

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

8.1. Основная литература:

1. УК 1843 Общественное здоровье и здравоохранение [Текст] : учебник для студентов / Н. И. Вишняков [и др.]. - 9-е изд., испр. и доп. - М. : МЕДпресс-информ. 2018. - 874 с. : ил., табл.
2. Лисицын, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение : учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 544 с. - ISBN 978-5-9704-3291-4. - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970432914.html>
3. Решетников, А. В. Экономика здравоохранения / Решетников А. В. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 192 с. - ISBN 978-5-9704-3136-8. - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970431368.html>

8.2. Дополнительная литература:

1. Основы экономики здравоохранения : учеб. пособие для мед. вузов / [Н. И. Вишняков и др.] ; под ред. Н. И. Вишнякова, В. А. Миняева. - М. : МЕДпресс-информ, 2008. - 144 с. : ил., табл.
2. Применение методов статистического анализа для изучения общественного здоровья и здравоохранения : учеб. пособие для вузов / В. 3. Кучеренко, О. А. Манерова, Г. К. Краева ; ред. В. 3. Кучеренко. - М. : Изд. группа «ГЭОТАР- Медиа», 2006. - 187, [1] с. : диагр., табл.
3. Общественное здоровье и здравоохранение : учебник для студентов / [Л. А. Алексеева, Н. И.

Вишняков, В. Л. Гончаренко и др.]; под ред. В. А. Миняева, Н. И. Вишнякова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : МЕДпресс-информ, 2009. - 655 с. : ил., табл.

4. Двойников, С. И. Организационно-аналитическая деятельность : учебник / Двойников С. И. [и др.] - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2019. - 496 с. - ISBN 978-5-9704-5027-7. - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970450277.html>

5. Рахыпбеков, Т. К. Финансовый менеджмент в здравоохранении: учебное пособие. Рахыпбеков Т. К. - 3-е изд., доп. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 312 с. - ISBN 978-5-9704-2598-5. - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970425985.html>

6. Петров, В. И. Медицина, основанная на доказательствах : учебное пособие. Петров В. И. , Недогода С. В. 2009. - 144 с. - ISBN 978-5-9704-1011-0. - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970410110.html>

7. Экономическая теория: учеб. пособие для студентов экон. спец. высш. учеб. заведений / О. В. Корниенко. - Ростов н/Д: Феникс, 2008. - 410

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

1. Поисковая база PubMed: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez/>
2. Поисковый ресурс Медскейп: <http://www.medscape.com/>
3. Public Library of Science. Medicine: портал крупнейшего международного научного журнала открытого доступа: <http://www.plosmedicine.org/home.action>
4. Российская научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования: www.ffoms.ru
6. Территориальный Фонд обязательного медицинского страхования: www.tfoms.ru
7. Комитет по здравоохранению правительства Санкт-Петербурга: www.zdrav.spb.ru

Периодические издания

Журналы:

1. <http://panor.ru/magazines/glavvrach.html>(сайт журнала «Главврач»)
2. <http://e.zdravohrana.ru/>(сайт журнала «Здравоохранение»)

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

10.1. Особенности работы обучающегося по освоению дисциплины «Личностное и профессиональное развитие»

Обучающиеся при изучении учебной дисциплины «Личностное и профессиональное развитие» используют образовательный контент, а также методические указания по проведению определенных видов занятий, рекомендации и пособия по данной дисциплине по работе с ним, разработанные профессорско-преподавательским составом АНО ВО «Институт Современных Медицинских Технологий».

Успешное усвоение учебной дисциплины «Личностное и профессиональное развитие» предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной работы. Обучающийся должен активно участвовать в выполнении видов практических работ, определенных для данной дисциплины. Проводимые на клинических практических занятиях различных модульных тестирований и дают возможность непосредственно понять алгоритм применения теоретических знаний, излагаемых на лекциях и в учебниках.

В этой связи при проработке лекционного материала обучающиеся должны иметь в виду, что в лекциях раскрываются наиболее значимые вопросы учебного материала. Остальные осваиваются обучающимися в ходе других видов занятий и самостоятельной работы над учебным материалом. Следует иметь в виду, что все разделы и темы дисциплины «Личностное и профессиональное развитие» представлены в дидактически проработанной последовательности, что предусматривает логическую стройность курса и продуманную систему усвоения обучающимися учебного материала, поэтому нельзя приступать к изучению последующих тем (разделов), не усвоив предыдущих.

10.2. Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы в процессе освоения дисциплины

Вид работы	Контроль выполнения работы
Подготовка к аудиторным занятиям (проработка учебного материала по конспектам лекций и учебной литературе)	Собеседование
Работа с учебной и научной литературой	Собеседование
Ознакомление с видеоматериалами электронных ресурсов	Собеседование
Самостоятельная проработка отдельных тем учебной дисциплины в соответствии с учебным планом	Тестирование
Подготовка и написание рефератов, докладов на заданные темы	Проверка рефератов, докладов
Выполнение индивидуальных домашних заданий (решение задач)	Собеседование Проверка заданий
Работа с тестами и вопросами для самопроверки	Тестирование Собеседование
Подготовка ко всем видам контрольных испытаний	Тестирование Собеседование

10.3. Методические указания для обучающихся по подготовке к занятиям

Изучение дисциплины «Личностное и профессиональное развитие» предусматривает освоение трех разделов (тем): 1) Личностное развитие человека; 2) Профессиональное развитие и конкурентоспособность; 3) Развитие карьеры в профессиональной деятельности; 4) Эффективность управления профессиональным развитием.

Освоение материала осуществляется в учебном процессе в виде активных, интерактивных форм, самостоятельной работы, лекционного курса с целью формирования и развития у студентов профессиональных навыков.

В процессе изучения дисциплины происходит освоение студентами основ делопроизводства. Проводится формирование навыков составления служебных документов.

Различные виды учебной работы, включая самостоятельную работу студента, способствуют овладению культурой мышления, способностью в устной и письменной форме логически правильно излагать результаты, восприятию инноваций; формируют способность и готовность к самосовершенствованию и самореализации. При этом у студентов формируются: способность в условиях развития науки и практики к переоценке накопленного опыта, анализу своих возможностей, умение приобретать новые знания, использовать различные формы обучения и информационно-образовательные технологии.

Занятия практического типа предназначены для расширения и углубления знаний обучающихся по учебной дисциплине, формирования умений и компетенций, предусмотренных стандартом. В их ходе у обучающихся реализуется верификационная функция степени усвоения учебного материала, они приобретают умения вести научную дискуссию. Кроме того, целью занятий является: проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения обучающимися программного материала; формирование и развитие умений, навыков применения теоретических знаний в реальной практике решения задач, анализа профессионально-прикладных ситуаций; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Обучающийся должен изучить основную литературу по теме занятия, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет-ресурсы.

1. Вопросы и задания для подготовки к занятиям по первой теме:

Среда, наследственность и развитие личности.

Образ жизни, индивидуальные свойства человека («безличные» предпосылки), совместная деятельность как основание развития личности.

Движущие силы развития личности.

Принцип саморазвития деятельности как методологическая предпосылка изучения движущих сил

развития личности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн). Положение Д.Н. Узнадзе о функциональной тенденции как источнике саморазвития поведения личности. Потребность во впечатлениях (Л.И. Божович), потребность в общении (М.И. Лисина). Перспективы изучения механизмов саморазвития деятельности (В.А. Петровский).

Психологические принципы и основания периодизации развития человека

Кризисы развития и их роль в становлении личности.

Понятие ведущей деятельности в процессе развития личности (А.Н. Леонтьев).

Противоречие между мотивационно-потребностной и интеллектуально познавательной сферами как движущее противоречие в развитии личности. Схема периодизации психического развития личности в детском возрасте (Д.Б. Эльконин).

Биогенетические, социогенетические и персоногенетические периодизации развития человека.

Общее представление об индивидуальных свойствах человека и их классификация (Б.Г. Ананьев).

Место индивидуальных свойств в регуляции поведения личности. Органические побуждения индивида и их влияние на поведение личности. Темперамент.

2. Вопросы и задания для к занятиям по второй теме

Понятие «профессиональное становление личности».

Стадии профессионального становления личности.

Кризисы профессионального становления личности.

Самоактуализация.

Основные положения личностно-ориентированного профессионального образования.

Психофизиологическая адаптация.

Социально-психологическая адаптация. Профессиональная адаптация.

3. Вопросы и задания для к занятиям по третьей теме:

Определение термина «карьера».

Основные подходы к изучению вопросов карьеры.

Этапы профессионального становления.

Соотношение понятий «жизненный путь», «карьерный рост», «жизненный цикл».

Основные типы карьеры.

Основные модели карьеры.

Условия и факторы, влияющие на карьеру.

4. Вопросы и задания для к занятиям по четвертой теме:

Управление профессиональным развитием

Оценка эффективности профессионального развития: критерии, методы, показатели

Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал

Трудовой потенциал

Методы повышения эффективности управления профессиональным развитием

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ», ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Программное обеспечение АНО ВО «Институт Современных Медицинских Технологий» включает в себя:

- компьютерные обучающие программы;
- тренинговые и тестирующие программы;
- электронные базы данных.

1. Поисковая база PubMed: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez/>

2. Поисковый ресурс Медскейп: <http://www.medscape.com/>

3. Public Library of Science. Medicine: портал крупнейшего международного научного журнала открытого доступа: <http://www.plosmedicine.org/home.action>

4. Российская научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

Аудиторные занятия (лекции):

Учебный кабинет № 508:

Монитор BenQ GL2250 – 1 шт.

Интерактивная доска SMART Board SB480 – 1 шт.

Проектор BenQ MX507 (1024*768) – 1 шт.

Моноблок Lenovo V410z – 1 шт.

Системный блок – 1 шт.

Самостоятельная работа:

Библиотечно-информационный центр:

Компьютер – 10 шт.

Стол – 5 шт.

Стулья – 10 шт.

Книжный фонд

МФУ – 1 шт.

Практические занятия (реализуются по Договору № 03-КБ-2023-ИСМТ об организации практической подготовки обучающихся от «21» ноября 2023 г.):

Кабинет врача-терапевта:

Консоль однорядная (нестандартная) КР-01

Кресло медицинское для забора крови "PRELIEVI AP 4095" 3-х секционное

Кровать медицинская функциональная Futura Plus,

Бак для отходов группы Б (20-30л)

Весы медицинские электронные SECA 769 с ростомером

Вешалка напольная

Гардероб MON монолит узкий ШМ52 бук бавария инв№30 610

Клиппер хир-й д/удаления волос+зарядное

Кресло (светлое, березовый шпон) ИКЕЯ инв 30 203

Кресло Гелакси К-49 (экокожа, кофейный) инв№30 476

Кресло Шарман ткань инв.30 152

Кресло-каталка FS904B

Кровать медицинская КОМ 01-3,

Ширма М 171-01 2- секц.,

Фен настенный VXG-1600H1,

Ходунки "АРМЕД",

Шкаф мед. лаборат. ШЛ 1-1 900x400x1700мм

АНО ВО «ИСМТ»

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплина **«ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»**
для специальности 32.04.01 ОБЩЕСТВЕННОЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ
уровень МАГИСТРАТУРА
профиль УПРАВЛЕНИЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Санкт-Петербург
2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

1. Формы оценочных средств, в соответствии с формируемыми дисциплиной компетенциями

Код компетенции	Формулировка компетенции	Оценочные средства	Номер оценочного средства из перечня (п. 3 ФОС)
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Собеседование Модульный тест Реферат	3.2 (11-39) 3.3 (11-30) 3.1 (1-35)
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Собеседование Модульный тест	3.2 (1-10, 40) 3.3 (1-10, 31-40)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Примерные критерии оценивания
1.	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов (ФОС п.3.1, 1-35)	Содержательные: соответствие содержания работы заявленной теме; степень раскрытия темы; наличие основных разделов: введения, основной части, заключения; обоснованность выбора темы, ее актуальности; структурирование подходов к изучению рассматриваемой проблемы (рубрикация содержания основной части); аргументированность собственной позиции; корректность формулируемых выводов. Формальные: объем работы составляет от 20 до 30 страниц; форматирование текста (выравнивание по ширине, 12 шрифт, 1.5 интервал); соответствие стиля изложения требованиям научного жанра; грамотность письменной речи (орфография, синтаксис, пунктуация); перечень используемых литературных источников (содержит не менее 10 источников, 70% которых - научные и учебно-методические издания; из дрс более 50% - литература, опубликованная за последние 5 лет).

АНО ВО «ИСМТ»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Примерные критерии оценивания
2.	Собеседование (контрольные вопросы)	Средство контроля, организованное как специальная беседа (или письменное развернутое объяснение) преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Контрольные вопросы по темам/разделам дисциплины (Ф ОС п.3.2 1-40)	Полнота раскрытия темы; Знание основных понятий в рамках обсуждаемого вопроса, их взаимосвязей между собой и с другими вопросами дисциплины (модуля); Знание основных методов изучения определенного вопроса; Знание основных практических проблем и следствий в рамках обсуждаемого вопроса;
3.	Модульный тест	Система заданий для выполнения в письменном виде, позволяющая стандартизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий (ФОС п.3.3 1-40)	Критерии оценки вопросов теста в зависимости от типов формулируемых вопросов.

Реферат

Оценка	Дескрипторы			
	Раскрытие проблемы	Представление	Оформление	Ответы на вопросы
Отлично	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.	Широко использованы информационные технологии. Отсутствуют ошибки в представляемой информации.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Хорошо	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. НТ все выводы сделаны и/или обоснованы.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Использованы информационные технологии. НТ более 2 ошибок в представляемой информации	Ответы на вопросы полные и/или частично полные
Удовлетворительно	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 12 профессиональный термин.	Использованы информационные технологии частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Только ответы на элементарные вопросы.

АНО ВО «ИСМТ»

Неудовлетворительно	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Не использованы информационные технологии. Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Нет ответов на вопросы.
---------------------	---	---	---	-------------------------

Контрольные вопросы

Оценка	Описание
5	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Даны ответы на все вопросы.
4	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования,

Оценка	Описание
	Предъявляемые к заданию выполнены. Даны ответы на все вопросы
3	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены. Ответы на вопросы даны частично.
2	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Нет ответов на вопросы.

Тестирование

Границы в процентах	Оценка
85-100	Отлично
74-84	Хорошо
61-73	Удовлетворительно
0-60	Неудовлетворительно

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:

1. Конкурентоспособность как показатель личностно-профессионального роста
2. Конкурентоспособность молодых специалистов
3. Условия формирования конкурентоспособности личности в сфере профессиональной деятельности
4. Показатели конкурентоспособности будущего специалиста
5. Профессионально-личностное развитие в отечественных и зарубежных концепциях
6. Становление личности профессионала в концепциях отечественных исследователей
7. Процесс профессионализации личности
8. Психологические барьеры профессионального развития личности
9. Кризисы профессионального становления личности
10. Профессиональная деформация личности
11. Теории карьеры
12. Типы стратегий в карьере
13. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице
14. Варианты протекания карьеры
15. Возможные стимулы карьеры
16. Возможные области карьеры
17. Карьера как активная жизненная стратегия
18. Исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах
19. Личностные факторы профессиональной карьеры
20. Карьера как социальная модель продвижения
21. Карьера как внутренней процесс реализации личностного потенциала
22. Карьера как процесс профессионализации личности
23. Карьера с точки зрения изучения жизненного пути
24. Регулятивная функция карьерных ориентаций
25. Факторы, влияющие на карьеру
26. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций

27. Карьера и представления субъекта о себе
28. Основные аспекты карьеры
29. Логика карьерного цикла в организации
30. Масштабы социального восхождения и карьера
31. Типы стратегий в карьере
32. Выбор профессии и карьера
33. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы
34. Жизненные правила цивилизованного карьериста
35. Трудовой потенциал организации

СОБЕСЕДОВАНИЕ (котерольтыс вопросы):

1. Факторы, детерминирующие становление личности
2. Детерминация становления личности
3. Стили профессионального становления личности
4. Основные направления деятельности Конопкина О.А.
5. Основные направления деятельности Витальса М.С.
6. Основные направления деятельности Левитова Н.Д.
7. Профессиональное становление как процесс социализации и индивидуализации
8. Анализ профессионализации с позиций категории развития
9. Профессионализация как система форм активности личности
10. Профессионализация и жизненный путь личности
11. Основные зарубежные теории профессионального развития
12. Основные отечественные теории профессионального развития
13. Формы профессионального роста и карьеры
14. Теория развития Гинзберга А.
15. Психодинамическая теория Маслоу А.
16. Основные направления деятельности Деркач А.А.
17. Общее понятие кризисов
18. Кризисы жизни человека по концепциям разных авторов
19. Кризисы профессионального становления личности
20. Типология кризисов личности
21. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития
22. Подходы к проблеме исследования профессиональной деформации
23. Разделение труда как общий фактор профессиональной деформации
24. Специфика труда как частный фактор профессиональной деформации
25. Признаки профессиональной деформации в некоторых массовых отраслях труда
26. Классификации признаков профессиональной деформации
27. Причины профессиональной деформации личности
28. Профессиональная агрессия, как один из видов деформации
29. Доминантность, как один из видов деформации
30. Авторитарность, как один из видов деформации
31. Профессиональный стресс и его последствия
32. Причины профессионального стресса
33. Психологический стресс и синдром выгорания
34. Организационная культура и выгорание персонала
35. Профессия и выгорание
36. Модели выгорания
37. Взаимосвязь основных моделей профессионального образования и развития личности
38. Модель прогрессивного профессионального развития личности
39. Траектории профессионального становления
40. Основные модели и типы карьеры

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ:

1. К факторам развития личности относятся:
 - a. Органические предпосылки
 - b. Среда
 - c. Сама личность
 - d. Все ответы верны

2. Автором теории конвергенции двух факторов является:
 - a. Штерн
 - b. Фрейд
 - c. Фромм
 - d. Павлов
3. Автором теории конфронтации двух факторов является:
 - a. Штерн
 - b. Фрейд
 - c. Фромм
 - d. Павлов
4. При решении вопроса о движущих силах развития личности происходит переход от рассмотрения личности как объекта общественного развития к:
 - a. изучению мотивации развития и различных проявлений активности личности
 - b. изучению предпосылок развития личности
 - c. изучению социокультурных факторов развития личности
 - d. взаимодействию биологического и социального, их противоборству
5. Своего рода *проверкой* представлений о движущих силах развития личности является разработанная на их основе:
 - a. концепция периодизации развития личности
 - b. концепция верификации развития личности
 - c. концепция формализации становления личности
 - d. концепция объективизации социокультурного развития личности
6. Принцип стремления к напряжению - персонологический подход к личности. К числу этих теорий относится:
 - a. положение о системе внутриличностного напряжения как источнике мотивации в теории К. Левина
 - b. представление о когнитивном диссонансе Л. Фестингера
 - c. представление о стремлении к компенсации дефекта как движущей силе развития личности в индивидуальной психологии А. Адлера
 - d. концепция самоактуализирующейся личности А. Маслоу
7. Общими чертами в понимании движущих сил развития личности являются:
 - a. постулирование существования некоего единого «первоисточника» развития личности, неизменного и запрятанного в глубинах индивида (либидо в теории З. Фрейда, самоактуализация в концепции А. Маслоу)
 - b. преобладание формального, чисто динамического описания движущих сил развития личности над содержательным их анализом и отсутствие адекватного подхода к изучению их общественно-исторической обусловленности
 - c. постулирование положения о подчиненности активности субъекта некоторой конечной заранее предустановленной цели, тем самым и понимание человека как преимущественно адаптивного существа
 - d. все ответы верны
8. Положение о существовании источника саморазвития деятельности в самом процессе движения деятельности конкретизировали:
 - a. Узнадзе
 - b. Божович
 - c. Лисина
 - d. Асеев
 - e. Все ответы верны
9. В схеме системной детерминации развития личности выделяют следующие илиедвы:
 - a. индивидуальные свойства человека как предпосылки развития личности
 - b. социально-исторический образ жизни как источник развития личности
 - c. совместная деятельность как основание осуществления жизни личности в системе общественных отношений
 - d. все ответы верны
10. Дж. Келли является основоположником:
 - a. Когнитивной теории личности
 - b. Гуманистической теории личности
 - c. Деятельностной теории личности

- d. Диспозициональной теории личности
11. Периодизация развития человека Сьюпера охватывает:
- 5 этапов
 - 10 этапов
 - 7 этапов
 - 4 этапа
12. Профессиональное становление необходимо рассматривать КОК:
- Временный процесс
 - Ситуативный процесс
 - Закономерный процесс
 - Процесс, длящийся всю жизнь
13. необходимым и самым длительным этапом социализации личности является:
- Профессиональная деятельность
 - Социальная активность
 - Физические нагрузки
 - Все ответы верны
14. К какому из этапов профессионального пути по Сьюперу относится следующая фраза: «Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях?»
- Этап роста
 - Этап исследования
 - Этап упрочения карьеры
 - Этап сохранения достигнутого
15. Для этапа упрочения карьеры по Сьюперу характерно:
- работники стараются занять прочное положение в выбранной ими деятельности
 - наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий
 - в трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее творческими
 - Все ответы верны
16. Фаза адепта выделена среди этапов профессионального пути:
- Е.А. Климовым
 - Хейвргсерстом
 - Д. Сьюпером
 - Т.В. Кудрявцевой
17. Приспособленческая стадия в профессиональную деятельность предполагает:
- адаптацию к новым жизненным социокультурным реалиям
 - профессиональная деятельность происходит по отработанной схеме, творческая активность слабая, на бытовом уровне
 - стимулирование различных форм самостоятельности и активности
 - формирование навыков самообладания эмоциональной регуляции
 - все ответы верны
18. Практическая реализация профессионального становления будущего специалиста включает:
- субъектную реализацию личностно-профессионального становления специалиста
 - умение осуществлять необходимую коррекцию на основе самоанализа профессиональной и жизненной деятельности
 - усиление роли профессиональных знаний в личностном, жизненном и профессиональном плане
 - систематизацию взглядов и установок в отношении жизненного и профессионального путей
 - все ответы верны
19. Профессионализация или профессиональная адаптация включает:
- вхождение и освоение профессии
 - профессиональное самоопределение
 - приобретение профессионального опыта
 - развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности
 - все ответы верны
20. Успешность профессионального становления определяется следующими показателями:
- активность личности

- b. фактор осознанности себя как профессионала
 - c. способность к саморазвитию
 - d. наличие профессионально важных качеств и способностей
 - e. все ответы верны
21. Реализация плана развития карьеры предполагает:
- a. профессиональное развитие сотрудника
 - b. приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации
 - c. последовательное занятие должностей, опыт работы на которых необходим для успеха в целевой должности
 - d. все ответы верны
22. Должностной рост - это:
- a. изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и прославленности должностного авторитета
 - b. рост профессиональных знаний, умений и навыков
 - c. признание профессиональным сообществом результатов труда сотрудника
 - d. признание профессиональным сообществом авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности
23. Деловая карьера — поступательное продвижение личности, связанное с ростом:
- a. профессиональных навыков
 - b. статуса
 - c. социальной роли
 - d. размера вознаграждения
 - e. все ответы верны
24. Внутренняя карьера предполагает:
- a. Обучение
 - b. поступление на работу
 - c. профессиональный рост
 - d. поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей
 - e. все ответы верны
25. Межорганизационная карьера может быть:
- a. Общей и профессиональной
 - b. Специализированной и неспециализированной
 - c. Целевой, монотонной
 - d. «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»
26. Для спиральной карьеры характерно:
- a. работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и достигнув его не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально профессионального и материального положения
 - b. работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии
 - c. перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики
 - d. специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет
27. «Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет» - это положение характеризует:
- a. Спиральную карьеру
 - b. Мимолетную карьеру
 - c. Монотонную карьеру
 - d. Целевую карьеру
28. «Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики» - это положение характеризует:
- a. Спиральную карьеру
 - b. Мимолетную карьеру
 - c. Монотонную карьеру
 - d. Целевую карьеру
29. Внутренняя карьера может идти по линии:
- a. вертикальной карьеры — должностной рост

- b. горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии
- c. центристемительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений
- d. все ответы верны
30. Этап карьеры «продвижение» длится до:
- a. 45 лет
- b. 40 лет
- c. 35 лет
- d. 50 лет
31. К элементам трудового потенциала относятся:
- a. Профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (профессионально
- b. квалификационный потенциал)
- c. Работоспособность, физическое и душевное здоровье (психофизиологический потенциал)
- d. Интеллектуальные, познавательные способности (творческий, креативный, когнитивный потенциал)
- e. Лидерский потенциал - способность увлечь за собой людей, влиять на них
- f. Все ответы верны
32. В процессе управления карьерой персонала организация получает:
- a. Повышение производительности труда и снижение текучести персонала
- b. Высокую деловую репутацию и развитую систему мотивации
- c. Конкурентные преимущества на рынке труда
- d. Разветвленную организационную структуру
33. Управление профессиональным развитием персонала - это процесс, направленный на:
- a. Формирование определенных компетенций сотрудников
- b. Создание корпоративной культуры
- c. Усовершенствование системы планирования
- d. Развитие эффективной системы мотивации персонала
34. Западные школы обучения персонала организации не поощряют:
- a. Конкуренцию между обучающимися
- b. Пассивное освоение знаний
- c. Отсутствие планов развития карьеры
- d. Применение знаний на практике
35. Что такое центр оценки потенциала персонала:
- a. набор методик оценки потенциала сотрудников организации
- b. иесвл, где проводится оценка потенциала сотрудников
- c. набор методик оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей
- d. структурное подразделение организации, функцией которого является развитие персонала
36. Трудовой потенциал - это:
- a. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- b. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости
- c. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социальноэкономических, организационных условий достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала)
- d. сформированный и накопленный в результате инвестиций
- e. определенный набор знаний, умений и навыков
37. Создать иерархию должностей в организации путем определения относительной ценности одной работы по отношению к другим видам можно с помощью кадровой процедуры:
- a. аттестация работы
- b. аттестация работника
- c. аттестация и рационализация рабочего места
- d. оценка должностей

38. Какой метод может быть рекомендован для аттестации работ в небольшой по численности страховой компании:

- a. классификация работ
- b. рейтинг баллов
- c. сравнение факторов
- d. аттестация работы через время подготовки работника к ее выполнению

39. С помощью какого метода оценки сотрудника можно определить его профессионально-квалификационный уровень:

- a. оценка личных и деловых качеств
- b. оценка труда
- c. оценка результатов труда
- d. комплексная оценка качества работы

40. Основой для выработки и принятия решения по устранению недостатков в организации труда сотрудника является:

- a. оценка личных и деловых качеств
- b. оценка труда
- c. оценка результатов труда
- d. комплексная оценка качества работы