



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

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 14 от 28.06.2023 г.

Фонд оценочных средств дисциплины	«ОГСЭ.06 Психология личности и профессиональное самоопределение»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа - программа подготовки специалистов среднего звена по специальности 33.02.01 Фармация
Квалификация	Фармацевт
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра психологического консультирования и психотерапии с курсом психиатрии ФДПО

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
Д.С. Петров	Д.м.н., доцент	ФГБОУ ВО Рязгму Минздрава России	Заведующий кафедрой
А.В. Алёшичева	Д.псих.н., доцент	ФГБОУ ВО Рязгму Минздрава России	Доцент

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
С.С. Якушин	Доктор медицинских наук, профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Заведующий кафедрой госпитальной терапии с курсом медико-социальной экспертизы
И.В. Моторина	Кандидат педагогических наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Доцент кафедры общей и специальной психологии с курсом педагогики

Одобрено учебно-методической комиссией по программам среднего профессионального образования, бакалавриата и довузовской подготовки.

Протокол № 11 от 26.06.2023 г.

Одобрено учебно-методическим советом.

Протокол № 10 от 27.06.2023 г.

Нормативная справка.

Фонд оценочных средств дисциплины ОГСЭ.06 Психология личности и профессиональное самоопределение разработана в соответствии с:

ФГОС СПО	Приказ Министерства просвещения РФ от 13 июля 2021 г. № 449 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 33.02.01 Фармация»
Порядок организации и осуществления образовательной деятельности	Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Психология профессиональной деятельности. Сущность профессионального самоопределения	ОК 3, ОК 4, ОК 6	Реферат, опрос, диф.зачет
2	Раздел 2. Личность человека и ее становление	ОК 3, ОК 4, ОК 6	Опрос, диф.зачет

Критерии оценки по каждому виду оценочных средств

Опрос:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

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

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

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

Реферат:

- Оценка «отлично» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен широкий библиографический список. Содержание реферата отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение текста.

- Оценка «хорошо» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен достаточный библиографический список. Содержание реферата отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала.

- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если реферат не полностью соответствует требованиям оформления, не представлен достаточный библиографический список. Аргументация взгляда на проблему недостаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала.

- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы реферата количество литературных источников.

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1. Форма промежуточной аттестации по дисциплине – диф.зачет

Перечень тем для подготовки к диф.зачету:

1. Понятие "психология профессиональной деятельности".
2. Становление психологии профессий.
3. Предмет, задачи и методы психологии профессий.
4. Генетические методы.
5. Праксиметрические методы.
6. Психометрические методы.
7. Экспериментальные методы.
8. Психодиагностика в медицине.
9. Общее понятие о профессии и структуре профессиональной деятельности.
10. Специфика деятельности медицинской сестры.
11. Классификация профессий.
12. Профессиограмма медицинской сестры.
13. Личность в медицине.
14. Проблема профессионального самоопределения.
15. Связь общих закономерностей межличностного восприятия с индивидуально-психологическими свойствами личности и особенностями профессиональной деятельности.
16. Сущность кризиса и его виды.
17. Основные факторы кризисов профессионального становления.
18. Фазы кризисов профессионального развития.
19. Основные детерминанты профессиональных деструкций.
20. Уровни профессиональных деструкций. Пути профессиональной реабилитации.

2.2. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Код проверяемой компетенции	Задание	Варианты ответов	Ключ ответа
Задания закрытого типа			
ОК 3, ОК 4, ОК6	Род трудовой деятельности, требующий специальных знаний и опыта и обеспечивающий условия существования человека – это...	А) специальность Б) профессия В) работа	Б) профессия
	Выдающиеся способности личности в определенной деятельности - это....	А) талант Б) гениальность В) дар	А) талант
	Эмоциональная возбудимость человека и его восприимчивость к впечатлениям внешнего мира - это...	А) характер Б) удивление В) темперамент	В) темперамент
	Отражение отдельных свойств предметов, непосредственно воздействующих на органы чувств - это...	А) восприятие Б) ощущение В) чувствительность	Б) ощущение
	Что такое специальность?	А) род трудовой деятельности, требующий специальных знаний Б) более узкая область приложения физических и духовных сил В) цель труда	Б) более узкая область приложения физических и духовных сил
	Умение правильно оценить себя - это...	А) заниженная самооценка Б) адекватная самооценка В) завышенная самооценка	Б) адекватная самооценка
	Индивидуальные особенности личности – это...	А) интерес Б) способность В) склонность	Б) способность
	Психический процесс создания	А) память	В) воображение

	новых образов – это...	Б) внимание В) воображение	
	Представление человека о желаемом образе жизни – это...	А) жизненный план Б) мотив В) профессиональный план	А) жизненный план
	Что такое мышление?	А) Направленность и сосредоточение сознания человека на определенном объекте Б) Процесс отражения действительности, высшая форма творческой активности человека В) Длительное сосредоточение внимания на объекте	Б) Процесс отражения действительности, высшая форма творческой активности человека
	Что такое способность?	А) индивидуальные особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности Б) побуждения познавательного характера В) эмоционально окрашенное отношение человека к определенному виду деятельности	А) индивидуальные особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности
	Более узкая область приложения физических и духовных сил человека в рамках той или иной профессии – это...	А) профессия Б) специальность В) работа	Б) специальность
	Наивысшая степень творческих проявлений личности - это...	А) интерес Б) талант В) гениальность	В) гениальность
	Человек быстрый, порывистый, неуравновешенный – это...	А) холерик Б) флегматик В) меланхолик	А) холерик
	Человек живой, подвижный, быстро отзывающийся на	А) флегматик Б) холерик	В) сангвиник

	окружающие события - это...	В) сангвиник	
	Человек легко ранимый, склонный глубоко переживать даже незначительные неудачи - это...	А) меланхолик Б) холерик В) сангвиник	А) меланхолик
	Направленность личности - это ...	А) совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций; Б) психический процесс и состояние становления личности; В) побуждение к деятельности, связанное с развитием человека как личности; Г) стремление субъекта к удовлетворению своих потребностей;	А) совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций
Задания открытого типа			
ОК 3, ОК 4, ОК 6	Какие ключевые понятия в концепции А.Н. Леонтьева? Раскройте их содержание.		<i>Концепция А.Н. Леонтьева.</i> <u>Деятельность</u> отвечает определенной способности субъекта, стремится к предмету этой потребности, угасает в результате ее удовлетворения. Предмет деятельности есть ее действительный мотив, отвечающий определенной потребности. <u>Действие</u> – процесс, подчиненный представлению о том результате, который должен быть достигнут, т.е. процесс, подчиненный сознательной цели. <u>Операция</u> – то, каким способом

			можно достичь цели.
	Что такое профессионально-важные качества?		<p>Профессионально важные качества - индивидуальные особенности человека, являющиеся условием успешности овладения профессией и профессиональной деятельности. К ним относятся:</p> <p>а) состояние здоровья - перечень медицинских противопоказаний, как правило, приводится в профессиограммах;</p> <p>б) квалификация включает в себя содержание и уровень образования, переобучение, опыт профессиональной деятельности.</p> <p>в) психологические качества: мотивация и способности.</p>
	Какие качества обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности врача?		<p>Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности.</p> <p>Способности: способность обнаружить даже незначительные проявления симптомов заболевания; способность в нужный момент оказать своевременную медицинскую помощь, порекомендовать лекарственное средство, необходимое для лечения данного заболевания; ручная ловкость при проведении различных лечебных процедур; быстрота реакции; психоэмоциональная стабильность</p>

			и способность переносить большие физические нагрузки; умение грамотно и в то же время доступно для пациента излагать свои мысли. Личностные качества, интересы, склонности: терпеливость и выдержанность; доброжелательность и приветливость; ответственность; аккуратность; тактичность; оптимистичность; внимательность; готовность в любое время оказать нуждающимся медицинскую помощь; бескорытность.
	Какие качества препятствуют успешности выполнения профессиональной деятельности врача?		Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности: безответственность; невнимательность; эгоистичность; эмоциональная несдержанность; жестокость; брезгливость; нетерпимость; рассеянность.
	Перечислите нормативные профессиональные кризисы.		Нормативные профессиональные кризисы: - учебно-профессиональной ориентации; - профессионального выбора; - профессиональных ожиданий (несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям); - кризисы профессионального роста и профессиональной карьеры; - социально-профессиональной

			самоактуализации; - утраты профессиональной деятельности
	Какие уровни здоровья Вы знаете?		<p>Уровни здоровья и его определение.</p> <p>Биологический уровень (характерен для медицины, психофизиологии, генетики). Изучают здоровье личности или группы людей, выделенных по признаку пола, возраста, образа жизни, состояния болезни, и определяют сумму показателей заболеваемости, смертности, инвалидности, физического развития.</p> <p>Психический и психологический уровень (характерен для психологии, психиатрии, валеологии). Сосредоточены на проблеме богатства развития личности, личностном росте, на стремлении к самоактуализации и посвящены рассмотрению структуры личности и факторов, детерминирующих ее здоровье и благополучие.</p> <p>Социальный уровень. Связан с детерминацией социальных условий, обеспечивающих здоровье человека, отдельных групп и общественного здоровья, а также с раскрытием понятий социального статуса, социального благополучия, социальной безопасности.</p>

	<p>Что такое профессиональная деформация?</p>		<p>По определению Е. П. Ильина (2008), под профессиональной деформацией следует понимать приобретение человеком в результате работы в данной профессии специфических особенностей взгляда на мир и поведения (стереотипа, привычек), которые могут проявляться не только в профессиональной деятельности, но и вне ее. Когда под влиянием профессии формируется новая особенность личности, то это можно расценивать как профессиональную деформацию личности.</p>
	<p>Какие существуют социальные факторы профессиональной деформации?</p>		<p>Одной из причин деформации врача-профессионала является влияние социальных факторов. Это непризнание истинных заслуг врача, ограничение его права на свободу выбора (стиля жизни, направления научного исследования и т. п.), несоответствие нравственно-этических требований профессии и реальной ситуации на рабочем месте, ограничение активности профессионала по овладению новыми знаниями, препятствие к внедрению новых технологий и прогрессивных методов, принижение социального статуса профессии (в том числе и в</p>

			материальном плане), ее значимости, а также семейно-бытовые проблемы. В этом случае врач испытывает разочарование вследствие несовпадения реальной профессиональной ситуации с идеальными представлениями о ней.
	Какие существуют признаки профессиональной деформации?		Выделяются следующие признаки профессиональной деформации врачей: определенный профессиональный жаргон, вытекающий из отношения к пациенту как к носителю болезни, тождественному ей; ведение диалога с больными и их родственниками с трудно скрываемым раздражением, демонстрация собственной значимости и занятости; «награждение» пациентов прозвищами
	Дайте определение профессиональной адаптации.		Профессиональная психологическая адаптация представляет собой единство адаптации индивида к физическим условиям профессиональной среды (психофизиологический аспект), адаптации субъекта деятельности к профессиональным задачам, орудиям труда, выполняемым операциям и т.д. (собственно профессиональный аспект) и

			адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды (социально-психологический аспект).
	На какие уровни функционирования организма оказывают воздействие адаптогенные факторы?		Воздействие адаптогенных факторов происходит на разных уровнях системного ответа организма человека: личностном, психофизиологическом, морфофизиологическом, поведенческом и в разной степени вызывает напряжение сенсорного, энергетического, операционного, эффекторного и активационного блоков функциональной системы деятельности организма.
	Укажите направления первичной адаптации человека к деятельности.		Этап первичной адаптации (вхождение в профессиональную деятельность) осуществляется по нескольким направлениям: - условия деятельности (рабочее место, физическая среда); - профессиональные задачи; - руководство; - социальные факторы профессиональной среды (формирование отношения к организации, коллективу, установление межличностного контакта в рабочей группе и др.)
	Что такое кризис профессиональных экспектаций?		Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными

			<p>обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.</p>
	<p>В чем причина кризиса профессиональных ожиданий?</p>		<p>Основной причиной наступления кризиса на этапе профессиональной адаптации считают несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями.</p>
	<p>Укажите варианты разрешения кризиса профессиональных ожиданий.</p>		<p>Возможны два варианта разрешения кризиса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы; - деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций
	<p>Укажите варианты профессиональной адаптации молодых специалистов в период адаптации.</p>		<p>Выделяют четыре варианта адаптации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отрицание. Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы. 2. Конформизм. Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу. 3.

			<p>Мимикрия. Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой. 4. Адаптивный индивидуализм. Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе.</p>
	<p>Укажите группы молодых специалистов в период адаптации.</p>		<p>Согласно результатам финских исследователей профессиональной адаптации, молодых специалистов можно разделить на четыре группы: 1. Быстрый переход к работе, соответствующей образованию. 2. Трудовая жизнь характеризуется разбросом, т.е. виды работ не соответствуют образованию. 3. В период обучения получено образование в нескольких областях, но трудовая деятельность быстро приходит в соответствие образованию. 4. Получено образование в нескольких областях, трудовая деятельность характеризуется разбросом в выборе работ</p>
	<p>Опишите особенности</p>		<p>Профессиональная адаптация</p>

	проадаптации.		<p>заклучается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен инструктаж – наглядная демонстрация приемов и навыков работы.</p>
	Опишите особенности психофизиологической адаптации.		<p>Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм. Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить рабочее место по-своему. Необходимые инструменты, бумаги</p>

			<p>раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду. Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.</p>
	<p>Опишите особенности социально-психологической адаптации.</p>		<p>Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной. Коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает «под микроскопом» каждый его шаг.</p>
	<p>Опишите особенности организационной адаптации</p>		<p>Организационная (организационно-административная) адаптация предполагает ознакомление со</p>

			структурой организации, определением в ней собственной роли. В последнее время стали говорить не только об адаптации работника, но и о приспособлении работы к человеку.
	Дайте определение удовлетворенности профессиональной деятельностью		Е.П. Ильин выносит наиболее удачное определение данного понятия: «удовлетворенность – устойчивое долгосрочное оценочное отношение (суждение) субъекта к выполняемой им деятельности (как в целом, так и к отдельным ее сторонам), возникающее в результате неоднократно испытанного удовлетворения от совершенной работы, условий ее осуществления и результатов и сохраняющееся у субъекта в следствие его представлений о гарантированности получения удовлетворения и впредь».
	В чем отличие удовлетворенности от удовлетворения?		Однако Е.П. Ильин выделил целый ряд оснований для различения понятий «удовлетворенность» и «удовлетворение». В отличие от удовлетворения, удовлетворенность характеризует долгосрочные события, происходящие с человеком, возникает только после многократного достижения цели, является социально обусловленным

		<p>явлением (а удовлетворение имеет безусловно-рефлекторный характер), полиэкспрессивно и длится достаточно продолжительное время.</p>
	<p>Опишите структуру удовлетворенности трудом.</p>	<p>Удовлетворенность трудом многокомпонентна по своей психологической природе. Различные авторы по-разному описывают ее структуру, Л.С. Бляхман, например, различает общую и частную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность относится к работе на данном предприятии в целом и возникает как равнодействующая ряда частных оценок, относящихся к различным сторонам трудовой деятельности. Частная удовлетворенность рассматривается Л.С. Бляхманом как удовлетворенность профессией и удовлетворенность трудовой ситуацией, к которой относится содержание, условия, организация и оплата труда. Сложная, многокомпонентная структура удовлетворенности трудом, является в то же время динамичным, изменчивым образованием, зависимым как от изменений, связанных с характеристиками личности, так и от изменений, связанных с</p>

		<p>характеристиками внешней среды. Все это обуславливает множественность и разнообразие теорий и подходов к исследованию удовлетворенности трудом.</p>
	<p>Раскройте вопрос о соотношении удовлетворенности работой и удовлетворенности трудом.</p>	<p>В известной монографии «Человек и его работа» В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов (1966) говорят об удовлетворенности трудом, однако с таким пониманием общей удовлетворенности категорически не согласен Г.И. Хорошев, который справедливо указывает, что сам труд может удовлетворять человека, но работник ходит на работу, которая его может не вполне устраивать, что приводит к переходу на другую работу. Если проанализировать публикации по данной проблеме, можно заметить, что когда исследователь изучает только производственные характеристики трудовой ситуации, то в основном (но далеко не всегда) употребляется понятие «удовлетворенность трудом». Если же ученый включает в анализ социально-психологические параметры, такие как межличностные или деловые отношения, психологический климат коллектива и т.п., то чаще всего употребляется понятие «удовлетворенность работой»,</p>

			которое включает в себя и социально-экономические, и психологические характеристики трудовой ситуации.
	Укажите основные причины удовлетворенности трудом		Основные причины удовлетворенности трудом – содержание труда и благоприятные условия труда. Отношение к труду как к потребности тесно связано с ценностными ориентациями самореализации и духовного развития. Удовлетворение потребности в реализации своих знаний, умений, навыков находится в зависимости от сложности и разнообразия деятельности, от творческого ее наполнения.
	Что такое профессиональное выгорание?		Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

	<p>Опишите психофизические симптомы выгорания</p>	<p>К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся такие, как (Никифоров, 2002): - чувство постоянной, непроходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости); - ощущение эмоционального и физического истощения; - снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию); - общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей); - частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта; - резкая потеря или резкое увеличение веса; - полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 час. утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2-3 час. ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу); - постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня; - одышка</p>
--	---	--

			<p>или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке; - заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений; - возможно, профессиональное выгорание является одной из причин снижения продолжительности жизни в России, особенно у мужчин.</p>
	<p>Опишите социально-психологические симптомы выгорания</p>		<p>К социально-психологическим симптомам профессионального выгорания относятся такие неприятные ощущения и реакции, как: - безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности); - повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события; - частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»); - постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности); - чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как</p>

		<p>надо»); - чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или человек «не справится»; - общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).</p>
	<p>Опишите поведенческие симптомы выгорания</p>	<p>К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения работника: - ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее – все труднее и труднее; - сотрудник заметно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот, поздно приходит на работу и рано уходит); - вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает; - руководитель отказывается от принятия решений, формулируя различные причины для объяснений себе и другим; - чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам; - невыполнение важных, приоритетных задач и</p>

			<p>«застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий; - дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности; - злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.</p>
	<p>Что такое профессиональное выгорание организаций?</p>		<p>Профессиональное выгорание организаций проявляется в том, что у подавляющего большинства сотрудников присутствует внутреннее физическое или эмоциональное состояние с одними и теми же симптомами, а также одни и те же формы поведения. В таких случаях заметно «стираются» индивидуальные различия между работниками, они становятся неестественно похожими и одинаковыми, как бы «на одно лицо». Люди становятся пессимистами, у которых нет веры в позитивные изменения на работе и возможность что-то изменить собственными усилиями.</p>
	<p>Укажите причины</p>		<p>Причинами профессионального</p>

	<p>профессионального выгорания организаций.</p>		<p>выгорания организации выступают постоянные противоречия в стратегическом и тактическом руководстве; чрезмерные, невыполнимые требования к работникам; передача ответственности сотрудникам, не имеющим полномочий; отсутствие объективных критериев для оценки результатов труда; неэффективная система мотивирования и стимулирования персонала.</p>
	<p>Укажите симптомы профессионального выгорания организаций.</p>		<p>Симптомы профессионального выгорания организаций: неадекватно повышенная текучесть кадров (от 100% и более в год, т. е. в течение года увольняются практически все сотрудники, а некоторые работают меньше года); сниженная мотивация к труду, слишком частые «перекуры» и «чайные» перерывы (более 30% от общего объема рабочего времени); профессиональная зависимость персонала от руководителей, которая проявляется либо в повышенном и неадекватном критическом отношении к управлению, либо в чувстве беспомощности без активной помощи со стороны руководства; слишком высокая конфликтность персонала и тяжелая атмосфера в компании.</p>

	Опишите суть теории А. Маслоу	<p>В основе же поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп: - физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе и т.д.; - потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем, - социальные потребности – необходимость в социальном окружении. В общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка; - потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям, - потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей. Первые две группы потребностей первичные, а следующие три вторичные. Согласно теории Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные.</p>
--	-------------------------------	--

	<p>Опишите суть теории Д. МакКлеланда</p>	<p>Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к признанию. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию – его способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности. Согласно теории МакКлелланда люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации. Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы</p>
--	---	--

		<p>повышения квалификации и т.д. Такие люди имеют широкий круг общения и стремятся его расширить. Их руководители должны способствовать этому.</p>
	<p>Опишите суть теории Ф. Герцберга</p>	<p>Фредерик Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой. Первая группа факторов (гигиенические факторы: политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения, степень непосредственного контроля за работой) связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой, в которой осуществляется сама работа. Вторая группа факторов мотивации (успех, продвижение по службе, признание и одобрение результата, высокая степень ответственности, возможность творческого и делового роста) связана с характером и сущностью самой работы. Руководитель здесь должен помнить о необходимости обобщения содержательной части работы. Гигиенические факторы Ф. Герцберга, как видно, соответствуют физиологическим потребностям, потребности в безопасности и уверенности в</p>

			будущем.
	Опишите модель мотивации по В. Вруму		<p>Согласно теории ожиданий не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения. Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением: - руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника; - сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение; - сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы ему будет выдано определенное вознаграждение; - сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности. Сказанное означает, что в теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность. Исходя из теории ожиданий можно сделать вывод, что работник</p>

			должен иметь такие потребности, которые могут быть в значительной степени удовлетворены в результате предполагаемых вознаграждений. А руководитель должен давать такие поощрения, которые могут удовлетворить ожидаемую потребность работника.
	Опишите теорию справедливости		Согласно этой теории справедливости эффективность мотивации оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно с учетом оценки вознаграждений, выданных другим работникам, работающим в аналогичном системном окружении. Сотрудник оценивает свой размер поощрения по сравнению с поощрениями других сотрудников. При этом он учитывает условия, в которых работают он и другие сотрудники. Например, один работает на новом оборудовании, а другой – на старом, у одного было одно качество заготовок, у другого – другое. Или, например, руководитель не обеспечивает сотрудника той работой, которая соответствует его квалификации.
	Опишите модель мотивации Портера – Лоулера		Теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера. Эта теория построена на сочетании элементов теории

ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами. Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и, соответственно, степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться.

	<p>В чем суть теории мотивации Дугласа Макгрегора?</p>		<p>Теория мотивации Дугласа Макгрегора. Дуглас Макгрегор проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и выявил, что управляющий может контролировать следующие параметры, определяющие действия исполнителя: - задания, которые получает подчиненный; - качество выполнения задания; - время получения задания; - ожидаемое время выполнения задачи; - средства, имеющиеся для выполнения задачи; - коллектив, в котором работает подчиненный; - инструкции, полученные подчиненными; - убеждение подчиненного в посильности задачи; - убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную работу; - размер вознаграждения за проведенную работу; - уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, связанных с работой.</p>
	<p>В чем состоит специфика теории Уильяма Оучи?</p>		<p>Так Уильям Оучи предложил свое понимание этого вопроса, получившее название «Теория Z» и «Теория A», чему в большой степени способствовали отличия в управлении, соответственно, в японской и американской экономиках. У. Оучи отмечает непропорциональное внимание к технике и технологии в ущерб</p>

			<p>человеческому фактору. Поэтому «Теория Z» базировалась на принципах доверия, пожизненного найма (как внимание к человеку) и групповом методе принятия решений, что дает еще и прочную связь между людьми, более устойчивое их положение. Однако, можно заметить, что управление развивалось большей частью в сторону идей, заложенных в «Теории Y», демократического стиля управления. Таким образом, с определенными допущениями «Теорию Z» можно назвать развитой и усовершенствованной «Теорией Y», адаптированной прежде всего под Японию. «Теория A» в большей степени характерна для США. Однако некоторые компании западных стран успешно применяют у себя принципы «Теории Z».</p>
	<p>Что такое теория «X», теория «Y»?</p>	<p>41</p>	<p>Теория «X» воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризуется существенной централизацией власти, жестким контролем по перечисленным выше факторам. Теория «Y» соответствует демократическому стилю управления и предполагает делегирование полномочий, улучшение взаимоотношений в коллективе, учета соответствующей</p>

			мотивации исполнителей и их психологических потребностей, обогащение содержания работы. Обе теории имеют равное право на существование, но, в силу своей полярности, в чистом виде на практике не встречаются.
	Опишите стадию допрофессионализма		Человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности не достаточна высока.
	Опишите стадию собственно профессионализма		Человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; указанная стадия включает, в свою очередь, совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенным внутренним и внешним критериев.
	Опишите стадию суперпрофессионализма и послепрофессионализма	44	Стадия суперпрофессионализма или мастерства соответствует приближению к «акме», т.е. вершине профессиональных достижений. Стадия «послепрофессионализма» (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других

			специалистов).
	Опишите тип медицинской сестры «сестра-рутинер»		<p>Этот тип оставлен нами в наследие от прошлого, представлен пока относительно самым большим числом сестер. Наиболее характерной чертой является механическое выполнение своих обязанностей. Порученные задачи такие сестры выполняют с необыкновенной тщательностью, скрупулезностью, проявляя часто невиданную ловкость и умение. Выполняется все, что нужно для ухода за больным, но самого-то ухода и нет. Такие сестры работают автоматически, подобно машинам, безлично, не переживая с больными, не сочувствуя им. Они делают все, упуская из виду одно - самого больного.</p> <p>Именно такие сестры допускают такие поистине абсурдные поступки, когда способны разбудить спящего больного только ради того, чтобы дать ему предписанное врачом снотворное.</p>
	Опишите тип медицинской сестры «играющая заученную роль»		<p>Этот тип заслуживает особого внимания. Такие сестры работают, сознательно играя определенную роль, стремясь к осуществлению определенного идеала. Если же такое поведение переходит</p>

		<p>допустимые границы, исчезает непосредственность, появляется неискренность. Следуя идеалу человечности, такая сестра вдруг начинает играть роль благодетельницы, часто проявляя незаурядные «артистические» способности в исполнении этой роли. Ее поведение становится искусственным, показным. Все это может помешать формированию должного контакта между сестрой и больным. Именно от таких сестер нередко можно слышать: «...напрасно я ему внушала...», «часами его воспитывала...» и пр.</p>
	<p>Опишите тип медицинской сестры «нервная»</p>	<p>Эмоционально лабильная личность сестры, склонной к невротическим реакциям, может явиться серьезной помехой в успешной работе с больными. Результатом этой напряженности могут быть грубость, раздражительность, вспыльчивость, вредно влияющие на больных. Не раз можно видеть хмурую, с обидой на лице сестру среди ни в чем не повинных больных. Тревожность у таких сестер может принять и форму ипохондрии. Часто в подобных случаях мы встречаемся с боязнью инфекции, рака. В других случаях невроз сестер</p>

		<p>может проявиться во время занятий с больными или в отказе от выполнения различных заданий: «подъем тяжестей», «больничная суэта» тяжелы для нее. (Не раз можно слышать такие заявления, как «ноги-то у меня не казенные».) Часто такие сестры не выходят на работу по причине различных соматических жалоб - «желчной колики», «засорения желудка», «простуды», «безлихорадочного гриппа» и пр.</p> <p>Более серьезную проблему означает психопатия. Значительная импульсивность, выраженная агрессивность уже требуют вмешательства и помощи психиатра, психотерапевтического перевоспитания или — в более серьезных случаях — даже отстранения от работы. Именно этому типу сестер чаще всего угрожает и опасность наркомании.</p>
	<p>Опишите тип медицинской сестры «сильная личность»</p>	<p>Довольно хорошо известен в медицинской практике. Больные уже издали по походке узнают таких сестер, отмечая их появление словами: «Идет гренадер!» Этот тип сестры знаком нам и по широко известной фигуре старшей сестры из популярных английских кинокомедий, рассказывающих о больничной</p>

			<p>жизни: там эту сестру отличает настойчивость, решительность, возмущение по поводу малейшего беспорядка. В благоприятных случаях сестра с такой решительной личностью может стать прекрасным организатором, хорошим педагогом. О таких сестрах их воспитанницы нередко говорят: «Строга, но справедлива...». При недостатке же культуры, образованности, более низком уровне развития сестра слишком негибка, часто груба и даже агрессивна с больными.</p>
	<p>Опишите тип медицинской сестры «материнский тип»</p>		<p>Выполняют свою работу с проявлением максимальной заботливости и сочувствия к больным. Часто это милые толстушки, бесшумно «перекатывающиеся» по палатам. Они успевают повсюду, и несмотря на свою седину, часто в живости и подвижности не уступают двадцатилетним. Работа для них - неотъемлемое условие жизни. Забота о больных для них жизненное призвание. Сюда можно отнести милую «маму Лори» и ее коллег, отличающихся высоким искусством большой заботы о людях, человечности и любви. К ним как нельзя лучше подходит</p>

			такое обращение, как «милая сестрица». Часто заботой о других, любовью к людям пронизана и их личная жизнь.
	Опишите тип медицинской сестры «специалист»		<p>Сюда следует отнести тех сестер, которые благодаря какому-то особому свойству личности, особому интересу получают специальное назначение. Такие сестры обычно бывают прекрасными секретарями, часто посвящают свою жизнь выполнению сложных технических задач, например, работе в специальных лабораториях.</p> <p>Иногда это очень странные люди, чудаки, фанатики своей узкой деятельности, неспособные ни на что, кроме выполнения этой работы, ничем кроме нее не интересующиеся.</p>
	Опишите стадии профессионального становления по Е.А. Климову		<p>Е.А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:</p> <p>стадия оптации (12-17 лет) - подготовка к сознательному выбору профессионального пути;</p> <p>стадия профессиональной подготовки (15-23 года) - овладение знаниями, умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;</p> <p>стадия развития профессионала (от 16</p>

			- 23 лет до пенсионного возраста) - вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта
	Перечислите 5 основных этапов профессиональной зрелости по Дж. Сьюперу		За рубежом широкое признание получила периодизация Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости: рост - развитие интересов, способностей (0 - 14 лет); исследование - апробация своих сил (14 - 25 лет); утверждение - профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25 - 44 года); поддерживание - создание устойчивого профессионального положения (45 - 64 года); спад - уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

2.3. Процедура проведения и оценивания дифференцированного зачета:

Дифференцированный зачет проводится по билетам. Вариант билета достается обучающему в процессе свободного выбора. Билет состоит из 4 заданий.

Критерии оценивания дифференцированного зачета:

Оценка «отлично» ставится, если студент выполнил работу в полном объеме; овладел содержанием учебного материала, в ответе допускаются исправления, допущено не более двух недочетов, в задании № 1 даны верные ответы на все вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если студент овладел содержанием учебного материала, доля правильно выполненных заданий составляет 75-90% объема работы, в задании № 1 допущено не более 1 ошибки.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных понятий изученного материала, доля правильно выполненных заданий составляет 50-75 % объема работы, в задании № 1 выполнено не менее 3 заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части изученного материала.

2.4. Пример билета для дифференцированного зачета:

БИЛЕТ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ЗАЧЕТА №1

Задание №1. Решите задание в тестовой форме, выбрав один правильный ответ.

1	Эмоциональная возбудимость человека и его восприимчивость к впечатлениям внешнего мира - это...	А) характер Б) удивление В) темперамент
2	Отражение отдельных свойств предметов, непосредственно воздействующих на органы чувств - это...	А) восприятие Б) ощущение В) чувствительность
3	Что такое специальность?	А) род трудовой деятельности, требующий специальных знаний Б) более узкая область приложения физических и духовных сил В) цель труда
4	Умение правильно оценить себя - это...	А) заниженная самооценка Б) адекватная самооценка В) завышенная самооценка
5	Индивидуальные особенности личности – это...	А) интерес Б) способность В) склонность

Задание №2. Дайте развернутый ответ на вопрос

Перечислите 5 основных этапов профессиональной зрелости по Дж. Сьюперу

Задание №3. Дайте развернутый ответ на вопрос

Опишите поведенческие симптомы выгорания

Задание №4. Дайте развернутый ответ на вопрос

Дайте определение профессиональной адаптации.