

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Д.А. Валишин  
" 25 " августа 2023 г.



## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### Основы социализации обучающихся

Разработчик	кафедра педагогики и психологии
Специальность/Направление подготовки	06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика
Наименование ООП	06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика
Квалификация	Биоинженер и биоинформатик
ФГОС ВО	Утвержден Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. №973

Уфа 2023

## Цель и задачи ОМ

**Цель ОМ** – установить уровень сформированности компетенций у обучающихся по программе высшего образования - программе специалитета по специальности 06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика, изучивших дисциплину «Основы социализации обучающихся»(адаптационная дисциплина).

**Основной задачей ОМ** дисциплины «Основы социализации обучающихся» (адаптационная дисциплина) является оценка достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине.

### Паспорт оценочных материалов по дисциплине

«Основы социализации обучающихся»

(адаптационная дисциплина)

№	Наименование пункта	Значение
1.	Специальность	06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика
2.	Кафедра	Педагогики и психологии
3.	Автор-разработчик	Кудашкина О.В.
4.	Наименование дисциплины	«Основы социализации обучающихся» (адаптационная дисциплина)
5.	Общая трудоемкость по учебному плану	72 ч (2 ЗЕ)
6.	Наименование папки	Оценочные материалы по дисциплине «Основы социализации обучающихся» (адаптационная дисциплина)
7.	Количество заданий всего по дисциплине	227
8.	Количество заданий	50
9.	Из них правильных ответов должно быть (%):	
10.	Для оценки «отл» не менее	91%
11.	Для оценки «хор» не менее	81%
12.	Для оценки «удовл» не менее	71%
13.	Время (в минутах)	90 минут
14.	Вопросы к аттестации	45
15.	Задачи	27

Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции
<p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1. Знает методики поиска, сбора и обработки информации с помощью информационно-коммуникационных технологий; актуальные российские и зарубежные источники информации в сфере профессиональной деятельности; особенности устного и письменного общения на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации.</p>
	<p>УК-4.2. Умеет применять различные методы делового общения на русском и иностранном языках как в устной, так и в письменной форме; представляет информацию на русском и иностранном языке с помощью информационно-коммуникационных технологий.</p>
	<p>УК-4.3. Владеет навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках.</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p>
	<p>УК-6.2. Формулирует цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из индивидуально-личностных особенностей, поставленных жизненных целей и развития социальной ситуации.</p>
	<p>УК-6.3. Владеет технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования.</p>

### Задания

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 4 мин.

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	Тестовые вопросы	Правильные ответы
<b>Выберите один правильный ответ</b>		
УК- 4 / УК-4.1	<p>1. СТРАТЕГИЯ ОБЩЕНИЯ, ОСНОВАННАЯ НА «ОДНОСТОРОННЕМ ВЫСПРАШИВАНИИ», ПОПЫТКЕ ВЫЯСНИТЬ ПОЗИЦИЮ СОБЕСЕДНИКА НЕ РАСКРЫВАЯ СВОЕЙ СОБСТВЕННОЙ</p> <p>а) полузакрытое общение б) закрытое общение в) диалогическое общение г) личностное общение</p>	а
УК- 4 / УК-4.1	<p>2. МНОЖЕСТВЕННЫЕ, НЕПОСРЕДСТВЕННЫЕ КОНТАКТЫ НЕЗНАКОМЫХ ЛЮДЕЙ, А ТАКЖЕ КОММУНИКАЦИЯ, ОПОСРЕДОВАННАЯ РАЗЛИЧНЫМИ ВИДАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ</p> <p>а) косвенное общение б) массовое общение в) межличностное общение г) опосредованное общение</p>	б
УК- 4 / УК-4.1	<p>3. СРЕДСТВО ВЕРБАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ</p> <p>а) визуальный контакт б) система невербальных средств общения в) мимика г) слова</p>	г
УК- 4 / УК-4.1	<p>4. АВТОРИТАРНАЯ, ДИРЕКТИВНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПАРТНЕРОМ С ЦЕЛЬЮ ДОСТИЖЕНИЯ КОНТРОЛЯ НАД ЕГО ПОВЕДЕНИЕМ, УСТАНОВКАМИ, МЫСЛЯМИ И ПРИНУЖДЕНИЯ К ОПРЕДЕЛЕННЫМ ДЕЙСТВИЯМ ИЛИ РЕШЕНИЯМ</p> <p>а) диалогическое общение б) непосредственное общение в) императивное общение г) манипулятивное общение</p>	в
УК- 4 / УК-4.1	<p>5. ЛИЧНОСТНОЕ ОБЩЕНИЕ</p> <p>а) общение «по душам», выбирая эту стратегию, человек ведет себя свободно и раскованно б) «одностороннее выпрашивание», попытка выяснить позицию собеседника при этом, не раскрывая своей собственной в) на равных в общении участвуют все собеседники - обмениваются мнениями, делятся информацией, планами, высказывают свои идеи г) общение, диктуемое актуальной социальной ролью</p>	в
УК- 4 /	6. РЕЧЬ, ПРОИЗНОСИМАЯ ОДНИМ ЧЕЛОВЕКОМ	в

УК-4.1	<p>ПРИ ОБРАЩЕНИИ К ДРУГОМУ ИЛИ МНОГИМ ЛЮДЯМ</p> <p>а) диалог б) внутренняя речь в) монолог г) восклицание</p>	
УК- 4 / УК-4.1	<p>7. СОВПАДЕНИЕ СЛОВ И ЖЕСТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ</p> <p>а) рефлексия б) конгруэнтность в) перцепция г) эффект ореола</p>	б
УК- 4 / УК-4.2	<p>8. ИНТЕРАКТИВНАЯ СТОРОНА ОБЩЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ</p> <p>а) обмен информацией между общающимися людьми б) взаимодействие в) восприятие, оценка и понимание людьми друг друга г) манипулятивное общение</p>	б
УК- 4 / УК-4.2	<p>9. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СОБЕСЕДНИКА</p> <p>а) каузальная атрибуция б) эффект ореола в) стереотипизация г) приём «зеркало отношения»</p>	г
УК- 4 / УК-4.3	<p>10. ОСНОВНЫМИ МОДЕЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНФЛИКТЕ ЯВЛЯЮТСЯ:</p> <p>а) борьба, уступка, компромисс б) рациональная, иррациональная, конформистская в) конструктивная, деструктивная, конформистская г) компромисс, борьба, сотрудничество</p>	г
УК- 4 / УК-4.3	<p>11. МОДЕЛЬ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРОЙ СООТВЕТСТВУЕТ ДАННАЯ ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ: ПОСТОЯННО СТРЕМИТСЯ К РАСШИРЕНИЮ И ОБОСТРЕНИЮ КОНФЛИКТА; ПОСТОЯННО ПРИНИЖАЕТ ПАРТНЕРА, НЕГАТИВНО ОЦЕНИВАЕТ ЕГО ЛИЧНОСТЬ; ПРОЯВЛЯЕТ ПОДОЗРИТЕЛЬНОСТЬ И НЕДОВЕРИЕ К СОПЕРНИКУ, НАРУШАЕТ ЭТИКУ ОБЩЕНИЯ</p> <p>а) конструктивная б) деструктивная в) конформистская г) неконформистская</p>	б
УК-6 / УК-6.1	<p>12. СОЗНАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕКОМ СВОЕГО ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЕ С ПРЕОДОЛЕНИЕМ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ПРЕПЯТСТВИЙ:</p> <p>а) поведение б) контроль в) внимание г) воля</p>	г

УК-6 / УК-6.1	13. ПЕРЕЖИВАНИЕ, ВЫЗВАННОЕ НЕВОЗМОЖНОСТЬЮ ДОСТИЧЬ ЖЕЛАЕМОГО РЕЗУЛЬТАТА, КОГДА НА ПУТИ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ВОЗНИКАЕТ ПРЕПЯТСТВИЕ: а) тревога б) фрустрация в) регрессия г) стресс	б
УК-6 / УК-6.1	14. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ, ЗАКЛЮЧАЮЩИЕСЯ В УМЕНИИ СПЛОТИТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАЗДЕЛИТЬ ОБЯЗАННОСТИ, СПЛАНИРОВАТЬ РАБОТУ И ПОДВЕСТИ ИТОГИ СДЕЛАННОМУ: а) дидактические б) научно-познавательные в) организаторские г) рецептивные	в
УК-6 / УК-6.1	15. ВОСПИТАНИЕ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ СОВОКУПНОСТЬ: а) понятий и категорий педагогической науки б) компонентов, обеспечивающую единство и целостность изучаемого общественного явления в) идей, отражающих педагогическую концепцию воспитания г) методов	б
УК-6 / УК-6.1	16. ПРИНЦИП КОНГРУЭНТНОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С СЕМЬЕЙ ПРЕДПОЛАГАЕТ а) корректное использование сведений социально-психологического характера б) сотрудничество педагогов, психологов, социальных работников на заинтересованной и компетентной основе в) социально-психологическую реабилитацию г) соответствие выдвигаемых целей, задач и направлений деятельности возможностям и потребностям семьи целенаправленное влияние социальной службы на семью	г
<b>Выберите несколько правильных ответов</b>		
УК-6 / УК-6.2	17. ВНУТРЕННИЕ МОТИВЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КАЧЕСТВЕННУЮ АКАДЕМИЧЕСКУЮ УСПЕВАЕМОСТЬ СТУДЕНТА: а) повышение своего общеобразовательного уровня б) учеба ради материального вознаграждения в) получение прочных профессиональных знаний г) учеба ради лидерства и престижа	а, в
УК-6 / УК-6.2	18. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА К СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВИСИТ ОТ: а) глубоких профессиональных знаний и умений, компетенций	а, б, г

	б) системы мотивов и отношения к выбранной специальности в) уровня самооценки г) возможности быть гибким в деловом общении	
УК-6 / УК-6.2	19. ВЫБЕРИТЕ ВЕРНЫЕ СУЖДЕНИЯ О СОЦИАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДА. а) социализация индивида всегда связана со стихийными, спонтанными влияниями извне. б) агенты первичной социализации входят в состав малых групп, с которыми индивид вступает в тесные межличностные отношения. в) социализация связана со сменой социальных ролей, с приобретением нового статуса. г) к агентам вторичной социализации относят различные организации, официальные учреждения.	б, в, г

<b>Установите правильную последовательность в предложенных вариантах ответов</b>		
УК-6 / УК-6.3	20. УСТАНОВИТЬ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ЛОГИКЕ ВОЗРАСТАНИЯ СТЕПЕНИ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: а) информационно-рецептивный метод. б) репродуктивный метод. в) метод проблемного изложения г) частично-поисковый метод	б, а, г, в
УК-6 / УК-6.3	21. ЭТАПЫ ОВЛАДЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ а) применение знаний в практической деятельности б) осмысливание учебного материала в) восприятие учебного материала г) запоминание и закрепление знаний	в, б, г, а
<b>Установите соответствия между двумя множествами вариантов ответов</b>		
УК- 4 / УК-4.1	22. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ПОНЯТИЯМИ а) коммуникативная сторона общения б) интерактивная сторона общения в) перцептивная сторона общения 1) взаимовосприятие 2) взаимодействие 3) передача информации	а-3 б-2 в-1
УК- 4 / УК-4.1	23. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ НАЗВАНИЯМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ И ПОДХОДАМИ К РАССМОТРЕНИЮ ЛИЧНОСТИ а) личность - это совокупность врожденных и реализованных архетипов б) личность есть система сексуальных и агрессивных мотивов, с одной стороны, и защитных механизмов – с другой в) личность – это внутренний мир человеческого «Я» как результат самоактуализации г) личность есть система организованных личностных конструктов 1. психодинамическая теория	2-а 1-б 3-в 4-г

	2. аналитическая теория 3. гуманистическая теория 4. когнитивная теория	
УК- 4 / УК-4.1	24.УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ОТРАСЛЬЮ ПЕДАГОГИКИ И ЕЕ ХАРАКТЕРИСТИКОЙ а) изучает состояние и развитие теории и практики воспитания и обучения на разных ступенях развития человеческого общества б) изучает особенности педагогического процесса в условиях вуза в) изучает базовые основы педагогики как науки, развитие личности в педагогическом процессе, дидактику и теорию воспитания г) разрабатывает пути подготовки детей с недостатками в развитии к жизни в нашем обществе 1. история педагогики 2. общая педагогика 3. специальная педагогика 4. педагогика высшей школы	1-а 2-в 3-г 4-б
<i>Дополните</i>		
УК- 4 / УК-4.1	25. Коммуникативная сторона общения предполагает обмен ...	информацией
УК- 4 / УК-4.1	26. Наличие конфликтной ситуации – лишь потенциальный ...	конфликт
УК- 4 / УК-4.1	27. Выдвигается только внутри группы спонтанно как психологическое влияние одного человека – это ...	лидер
УК- 4 / УК-4.2	28. Средства контроля за поведением членов группы – это групповые ...	санкции
УК- 4 / УК-4.2	29. Совокупность позиций членов группы в системе информационных потоков, связывающих членов группы между собой и внешней средой - это структура ...	коммуникаций
УК- 4 / УК-4.2	30. «Взаимные уступки» характерны для такого стиля поведения в конфликтной ситуации, как ...	компромисс
УК- 4 / УК-4.3	31. Стиль, который означает расположенность участников конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов и в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложение индивидуальных и коллективных усилий, называется ...	компромисс
УК- 4 / УК-4.3	32. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: постоянно стремится к расширению и обострению конфликта; постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения, называется ...	деструктивной
УК- 4 / УК-4.3	33. Стиль поведения в конфликтах, который характеризуется явным отсутствием у вовлеченного в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и прилагать активные усилия для	уклонением (уходом)



	осуществления собственных интересов, равно как и пойти навстречу оппонентам, называется ...	
УК- 4 / УК-4.3	34. Стил ь поведения, который нацелен на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов, предполагает совместный поиск такого решения, который отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон, называется ...	сотрудничество м
УК- 4 / УК-4.3	35. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: пассивна, склонна к уступкам; непоследовательна в оценках, суждениях, поведении; легко соглашается с точкой зрения соперника; уходит от острых вопросов, называется ...	конформистской
УК- 4 / УК-4.3	36. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту называется ...	конфликтогеном
УК-6 / УК-6.1	37. Человеческая деятельность проявляется в форме ...	действия
УК-6 / УК-6.1	38. Предмет потребности, который побуждает деятельность и определяет ее направленность, называется ...	мотивом
УК-6 / УК-6.1	39. Деятельность, непосредственно направленная на усвоение науки и культуры, накопленные человечеством - ...	учебная деятельность
УК-6 / УК-6.1	40. Система специальных и общепедагогических мер, направленных на ослабление или преодоление недостатков психофизического развития определяется как...	коррекция
УК-6 / УК-6.1	41. Социальное обучение – это целенаправленный процесс передачи социальных ...	знаний
УК-6 / УК-6.1	42. Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает ...	инклюзия
УК-6 / УК-6.1	43. Социально-педагогическая деятельность направлена на оказание помощи ребенку в процессе его ...	социализации
УК-6 / УК-6.1	44. Развитие процесса инклюзии в обществе вызвано необходимостью обеспечения доступности образования для ...	всех категорий детей
УК-6 / УК-6.1	45. Различают два вида интеграции: образовательную и ....	социальную
УК-6 / УК-6.1	46. Под системой педагогических и лечебных мероприятий, направленных на исправление, преодоление, ослабление нарушений в развитии, в педагогике понимается ....	коррекция
УК-6 / УК-6.2	47. Мимика представляет собой выразительные движения мышц ...	лица
УК-6 / УК-6.2	48. Жест «закладывание рук за спину с захватом запястья», скорее всего, свидетельствует о ... и ...	сомнении, неуверенности
УК-6 / УК-6.2	49. Характеристики голоса как невербального канала передачи информации исследует ...	просодика
<b><i>Вставьте пропущенное слово</i></b>		

УК- 4 / УК-4.1	50. ... – оптико-кинетическая знаковая система (мимика и пантомимика), отражающая эмоциональные реакции человека в общении	кинесика
УК- 4 / УК-4.1	51. ... коммуникация использует в качестве знаковой системы естественный звуковой язык.	вербальная
УК- 4 / УК-4.1	52. Коммуникативный ... – это препятствие на пути адекватного восприятия информации.	барьер
УК- 4 / УК-4.1	53. Обмен информацией предполагает ... на поведение партнера и изменение типа отношений	воздействие
УК- 4 / УК-4.1	54. ... – это осознание человеком того, как он воспринимается партнером по общению	рефлексия
УК- 4 / УК-4.1	55. ... группы – это немногочисленные по составу, члены которых объединены общей целью и находятся в непосредственном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений.	малые
УК- 4 / УК-4.1	56. ... – это положение человека в системе межличностных отношений.	статус
УК- 4 / УК-4.1	57. Групповая ... – это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы.	динамика
УК- 4 / УК-4.1	58. ... – это податливость человека давлению группы, проявляющаяся в изменении поведения в соответствии с ранее не разделявшейся им позицией.	конформность
УК- 4 / УК-4.1	59. Групповое ... – это осуществляемый группой выбор из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией между членами для решения общей для них задачи.	решение
УК- 4 / УК-4.1	60. Этап развития конфликта, на котором пользуются педагогическими, и административными методами, называется этапом ... конфликта.	разрешения
УК- 4 / УК-4.1	61. Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту это ... конфликта.	мотивы
УК- 4 / УК-4.1	62. Стадия конфликта характеризуется тем, что взаимоотношения сторон достигают крайней степени ... и перерастают в открытое противоборство.	обострения
УК- 4 / УК-4.1	63. Этап развития конфликта, на котором стороны переходят к активным действиям, направленным на нанесение ущерба оппоненту, называется этапом начала ... конфликтного взаимодействия.	открытого
УК- 4 / УК-4.1	64. Закон единства борьбы и ... дает возможность прогнозировать направление развития конфликтов.	противоположностей
УК- 4 / УК-4.1	65. ... общение – это общение, при котором партнер воспринимается не как целостная личность, а как носитель определенных нужных свойств и качеств.	манипулятивное
УК- 4 / УК-4.2	66. Размещение партнёров на расстояние от 45 до 120 см характеризует ... зону пространственных отношений	личную
УК- 4 / УК-4.2	67. ... язык менее контролируется сознанием.	невербальный
УК- 4 / УК-4.2	68. ... предполагает, что ученики-инвалиды общаются со сверстниками на праздниках, в различных	мейнстриминг

	досуговых программах.	
УК-6 / УК-6.1	69. Воспитание (в широком значении) - передача ... от старших поколений младшим (знаний, умений, способов мышления, духовных и материальных ценностей).	накопленного опыта
УК-6 / УК-6.1	70. Ядром становления личности в человеке является ...развитие	духовное
УК-6 / УК-6.1	71. Под ... понимают владение способом деятельности, способность применять знание.	умением
УК-6 / УК-6.1	72. Согласно гуманистической психологии стремление к ... - основной мотив каждого человека	самоактуализации
УК-6 / УК-6.1	73. ... действия – это действия, выполняемые во внутреннем плане сознания.	умственные
УК-6 / УК-6.1	74... – специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями и направленная на познание и преобразование внешнего мира и самого человека.	деятельность
УК-6 / УК-6.1	75. В России первый экспериментальный опыт совместного обучения детей с нарушенным развитием появляется в ... годы XX века.	90-е
УК-6 / УК-6.1	76. Назовите группы нарушений психического развития по степени обратимости возникающих отклонений: ..., частично обратимые и практически обратимые.	необратимые
УК-6 / УК-6.2	77. ... - перестройка сложившихся у личности взглядов, суждений, оценок осложняющих процесс формирования личности	перевоспитание
УК-6 / УК-6.2	78. Механизмами, «запускающими» деятельность, являются ... и ...	потребности и мотивы
УК-6 / УК-6.2	79. Для восстановления утраченных учебных умений, познавательных навыков ребенок нуждается в ... реабилитации	педагогической
УК-6 / УК-6.2	80. Возможные формы проведения коррекционно-развивающих занятий: индивидуальные и ... занятия	групповые
УК-6 / УК-6.2	81. Государственная программа «доступная среда» сформулировала следующий подход: школа – это ... для всех.	школа
УК-6 / УК-6.3	82. ... - умения, доведенные до автоматизма.	навык
УК-6 / УК-6.3	83. Дидактическая игра - ... профессиональной деятельности посредством ее моделирования, близкого к реальным условиям, с обязательным разветвленным динамическим развитием реальной ситуации, задачи или проблемы в строгом соответствии последующих событий, с характером решений и действий, принятых играющими на предыдущих этапах.	вид
УК-6 / УК-6.3	84. Убеждение – это ... воспитания.	метод
<b>Ответьте на вопрос</b>		
УК- 4 / УК-4.1	85. Какой вид общения представляет собой обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями.	мотивационное общение
УК- 4 /	86. Стратегия общения, для которой характерно	стратегия

УК-4.1	нежелание и (или) неумение выразить понятно и полно свою точку зрения, свое отношение к обсуждаемому.	закрытого общения
УК- 4 / УК-4.1	87. Стремление личности к выявлению причин поведения партнера по общению – это.	каузальная атрибуция
УК- 4 / УК-4.1	88. Бессознательное отвержение собственных негативных чувств, желаний и стремлений и перенос их на другое лицо – это.	проекция
УК- 4 / УК-4.1	89. Признаками деструктивного конфликта являются.	эскалация конфликта
УК- 4 / УК-4.2	90. Вид коммуникативной деятельности, связанный с восприятием и пониманием речи участников общения и реагированием на неё.	слушание
УК- 4 / УК-4.3	91. Какой из перечисленных ниже методов урегулирования конфликтов признается универсальным.	переговоры
УК- 4 / УК-4.3	92. Слова и фразы, провоцирующие ответную агрессию и ведущие к обострению конфликта.	конфликтогены
УК- 4 / УК-4.3	93. Вид слушания, предполагающий активное участие в разговоре, переформулирование высказанной мысли таким образом, чтобы акцентировать главные идеи, высветить противоречия.	рефлексивное
УК-6 / УК-6.1	94. Совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельности и поведения.	темперамент
УК-6 / УК-6.1	95. Что такое самообразование.	образование, полученное самостоятельно, вне стен какого-либо учебного заведения, без помощи обучающего; неформальная индивидуальная форма учебной деятельности
УК-6 / УК-6.1	96. Специально организованный образовательный процесс, обеспечивающий ребенку с ограниченными возможностями здоровья обучение в среде сверстников в общеобразовательном учреждении по стандартным программам с учетом его особых образовательных потребностей.	инклюзивное образование
УК-6 / УК-6.2	97. Что относится к целям формирования коммуникативной культуры обучающегося.	развитие монологической и диалогической речи
УК-6 / УК-6.2	98 Ценность, значимость которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности, деятельности, поведения.	самооценка
УК-6 / УК-6.3	99. Как называется последовательно взаимосвязанная система действий педагога, направленная на решение	образовательная технология

	педагогических задач.	
УК-6 / УК-6.3	100. Какие методы используются на начальном этапе обучения детей с проблемами в развитии.	практические и наглядные

## Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	«Основы социализации обучающихся» (адаптационная дисциплина).
УК- 4 /УК-4.1	1. Общение в студенческой группе как фактор социализации
УК- 4 /УК-4.1	2. Общественно-полезная деятельность как фактор социализации
УК- 4 /УК-4.1	3. Профессиональная деятельность как фактор социализации
УК- 4 /УК-4.1	4. Характеристика уровней общения по классификациям Э. Шострома, В.Н. Сагатовского, Э. Берна.
УК- 4 /УК-4.1	5. Основные формы общения, формы общения между врачом и пациентом.
УК- 4 /УК-4.1	6. Виды общения в процессе межличностного взаимодействия.
УК- 4 /УК-4.1	7. Факторы, влияющие на успешность коммуникативной деятельности.
УК- 4 /УК-4.1	8. Понятия «этика» и «этика профессионального общения», соблюдение и отрицание этических норм в профессиональном общении.
УК- 4 /УК-4.1	9. Характеристика принципов речевого воздействия, влияние коммуникационных эффектов на коммуникативную деятельность.
УК- 4 /УК-4.1	10. Особенности процесса подготовки и проведения публичного выступления.
УК- 4 /УК-4.1	11. Особенности процесса проведения дискуссии, мозгового штурма, спора, полемики.
УК- 4 /УК-4.1	12. Основные этапы и виды слушания.
УК- 4 /УК-4.1	13. Определение понятия «невербальное общение».
УК- 4 /УК-4.1	14. Репрезентативные системы невербального общения.
УК- 4 /УК-4.1	15. Кинесические средства невербального общения.
УК- 4 /УК-4.1	16. Основные категории и виды жестов.
УК- 4 /УК-4.2	17. Организация коммуникации с учетом дистанционных зон общения.
УК- 4 /УК-4.2	18. Основные просодические формы невербального общения.
УК- 4 /УК-4.2	19. Типы телефонных разговоров. Этапы деловой беседы по телефону и их содержание.
УК- 4 /УК-4.2	20. Классификационные признаки деловой корреспонденции и виды деловых писем, основные виды деловой переписки. Определение телефонограммы, ее основные реквизиты.
УК- 4 /УК-4.2	21. Определение понятия электронной почты. Организация передачи электронных документов посредством Internet.
УК- 4 /УК-4.2	22. Особенности делового общения с радио- и телевизионной аудиторией.
УК- 4 /УК-4.2	23. Основные требования, предъявляемые к радио- и телевизионному выступлению.
УК- 4 /УК-4.2	24. Виды телеконференций и телемостов – цели и задачи.
УК- 4 /УК-4.2	25. Технические средства делового общения, их функции.
УК- 4 /УК-4.2	26. Использование Internet для организации делового общения.
УК- 4 /УК-4.3	27. Определение понятия «конфликт». Функции и значение конфликта для социальных отношений в медицинском учреждении.
УК- 4 /УК-4.3	28. Классификационные признаки типологии конфликта.
УК- 4 /УК-4.3	29. Причины и предпосылки возникновения конфликтных ситуаций.
УК- 4 /УК-4.3	30. Структура конфликта. Характеристика основных стадий конфликта, его основные элементы.

УК- 4 /УК-4.3	31. Стили поведения в конфликтной ситуации, их характеристика.
УК- 4 /УК-4.3	32. Методы и косвенные пути разрешения конфликтных ситуаций. Понятия «компромисс» и «консенсус».
УК- 4 /УК-4.3	33. Методы управления конфликтами, направления и меры по предотвращению конфликтных ситуаций.
УК-6 /УК-6.1	34. Социальное развитие человека
УК-6 /УК-6.1	35. Понятия «стресс» и «аффект», причины их возникновения и развития. Механизмы управления стрессом и аффектом для регулирования конфликтной ситуации.
УК-6/УК-6.2	36. Социальная адаптация личности
УК-6/УК-6.2	37. Особенности социализации человека на разных возрастных этапах
УК-6/УК-6.2	38. Институты социализации, их характеристика
УК-6/УК-6.2	39. Социализация молодежи в общественных объединениях
УК-6/УК-6.2	40. Деадаптация человека, её причины, предупреждение и преодоление
УК-6/УК-6.3	41. Воспитание как институт социализации
УК-6 /УК-6.3	42. Основные качества и требования, которым должен отвечать медицинский работник в соответствии с учениями деонтологии и биоэтики.
УК-6 /УК-6.3	43. Профессиональная деформация в профессиях, связанных с взаимодействием «человек-человек».
УК-6 /УК-6.3	44. Синдром эмоционального выгорания, его проявление и влияние на профессиональные качества медицинского работника.

**Задания для проверки сформированных знаний, умений и навыков  
На открытое задание рекомендованное время – 7 мин**

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	Задачи
УК- 4 /УК-4.1	<p align="center"><b>ЗАДАЧА 1</b></p> <p>В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Определите конфликтную ситуацию.</p>
Ответ	Ситуативно-управленческие конфликтная ситуация.
УК- 4 /УК-4.1	<p align="center"><b>ЗАДАЧА 2</b></p> <p>Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником. Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждают. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь. Тебя когда-нибудь повысят. Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».</p> <p>Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Какой вид коммуникации между руководителем и подчиненным отсутствуют.</p>
Ответ	Обратная связь.
УК- 4 /УК-4.1, УК-4.2	<p align="center"><b>ЗАДАЧА 3</b></p> <p>К менеджеру одного из отделений крупного научно-клинического центра обратилась пациентка: профессор назначил ей прием на 11 часов. Так как уже было 11 часов, менеджер зашла в кабинет профессора и, вернувшись через некоторое время, сказала: «Профессор пьет чай, когда закончит, Вас примет». Заметив выражение глубокой обиды и недоумения на лице пациентки, менеджер пожал плечами и заметила: «Что же тут особенного. Профессор ведь тоже человек и имеет право попить чаю или пообедать».</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Прокомментируйте ситуацию</p>
Ответ	В данной ситуации менеджер не проявила правила этики и деонтологии по отношению к пациенту. Нужно было, в корректной форме обратиться к пациентке сказав: «Профессор занят, подождите – Вас пригласят».
УК- 4 /УК-4.1, УК-4.2	<p align="center"><b>ЗАДАЧА 4</b></p> <p>Вы, руководитель, высказываете справедливые замечания в адрес своей подчиненной, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить ее до конца.</p>



	<p>Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Опишите особенности манипулятивной установки.</p>
Ответ	<p>Человек-манипулятор стремится использовать людей в своих целях, он неискренен, стремится контролировать других.</p>
УК- 4 /УК-4.1, УК-4.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 5</b></p> <p>Представьте себе, что Вы начальник отдела. Каждый день Вы решаете различные психологические проблемы. Ниже приведены конкретные ситуации, требующие Вашего внимания. Укажите, какие решения Вы примете. Между вашими подчиненными возник конфликт, мешающий им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Какова Ваша позиция в данной ситуации.</p>
Ответ	<p>Ситуация относится к межличностным конфликтам. Для ее разрешения необходимо выслушать обе стороны по отдельности, собраться всем вместе и обсудить спорные вопросы, найти компромисс.</p>
УК- 4 /УК-4.1	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 6</b></p> <p>В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет руководитель, затем утверждает отдел кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывали случаи невыхода на работу из-за недопонимания между медсестрами. Выход из этой ситуации руководитель нашла в том, что предложила самим медсестрам составить проект графика, с соблюдением всех требований законов о труде.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Какой принцип управления использовала руководитель.</p>
Ответ	<p>Максимально широкое привлечение исполнителей в процесс принятия решения</p>
УК- 4 /УК-4.1	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 7</b></p> <p>В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> В чем причина конфликта.</p>
Ответ	<p>Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов.</p>
УК- 4 /УК-4.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 8</b></p> <p>Один из членов вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник очень занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Как Вы поведете себя в такой ситуации.</p>
Ответ	<p>Выходом из данной ситуации может быть выполнение работы заболевшего другим сотрудником за дополнительную оплату.</p>
УК- 4 /УК-4.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 9</b></p> <p>Обучающийся игнорирует Ваши советы и указания, делая все по-</p>

	<p>своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.</p> <p><b>ВОПРОС:</b>          Как вы поступите с этим студентом.          Выберите для решения данной ситуации ответ, который, на ваш взгляд, необходим Вам как педагогу:</p> <p>а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные педагогические меры наказания;</p> <p>б) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой лад;</p> <p>в) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;</p> <p>г) попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли Вы сами ошибок во взаимоотношениях со студентами, а потом уже решите, как поступить.</p>
Ответ	Варианты б) и г).
УК- 4 /УК-4.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 10</b></p> <p>У больной, после выполнения инъекции в области локтевого сгиба появилась большая гематома. Она обратилась к руководителю отделения с требованием провести беседу со своими подчиненными, объясняя свое требование тем, что процедурная медсестра невнимательна, недобросовестно относится к своим обязанностям. Руководитель был возмущен жалобой пациентки и предложил обратиться в частную клинику, так как у нее все сотрудницы перегружены и не могут быть внимательны к каждому пациенту.</p> <p><b>ВОПРОС:</b>          Как должен был поступить руководитель в данной ситуации.</p>
Ответ	Руководитель должен был разрешить конфликт на месте. Принести извинения пациенту. Больной не должен знать о трудностях и перегрузках персонала. Руководитель должен получить объяснительную от медсестры по поводу инцидента и разобрать этот случай в коллективе для предотвращения подобных ситуаций в будущем.
УК- 4 /УК-4.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 11</b></p> <p>Карточка пациента находится в филиале медицинской организации. Пациенту необходимо ее взять, чтобы пойти на прием к врачу, принимающему в другом филиале этой медицинской организации. В регистратуре ему в грубой форме отказали, заявив, что это не его дело и никто никакие карточки пациентам давать не должен.</p> <p><b>ВОПРОС:</b>          Как должен поступить медицинский регистратор.</p>
Ответ	Внимательно выслушав просьбу пациента, регистратор обязан выдать карту, регистрируя сей факт в журнале.
УК- 4 /УК-4.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 12</b></p> <p>Сотрудница, ранее занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознавая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.</p> <p><b>ВОПРОС:</b>          Определите верную стратегию выхода из сложившейся ситуации и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь</p>

	в роли руководителя.
Ответ	Сотрудница находится в состоянии приспособливания («ученик Я»). Чтобы перевести ее в состояние «специалист Я», следует постоянно спрашивать ее, как она делала свою работу раньше, и ждать конкретного ответа. Для поддержания состояния «специалист Я» применяются следующие вопросы: какие у вас представления об этом, как это можно сделать, по вашему мнению, какой информации вам не хватает, чтобы принять самостоятельное решение, какой опыт решения подобных вопросов у вас есть, и др.
УК- 4 /УК-4.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 13</b></p> <p>Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки, и, несмотря на то, что работа на 99 процентов сделана очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованиям руководителя (позиция жертвы).</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Определите верную стратегию выхода из сложившейся ситуации и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли подчинённого.</p>
Ответ	Сотруднику необходимо сознательно активизировать свое состояние «специалист Я» и стимулировать такое же состояние у руководителя четким разграничением достоинств и ошибок в работе и подчеркиванием достоинств, Сотрудник укрепит в состоянии «специалист Я», и конфликт будет улажен.
УК- 4 /УК-4.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 14</b></p> <p>Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час.» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Определите верную стратегию выхода из сложившейся ситуации и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.</p>
Ответ	Проясните для себя, какие мотивы есть у вас для того, чтобы играть в эту игру, оцените для себя распекаемого сотрудника. Если ваша оценка положительна, то, выражая свое недовольство его поведением, вы, прежде всего, должны подчеркнуть его значимость, а затем критиковать: «Господин А, я ценю вас как ответственного и надежного работника, но вынужден констатировать, что на этой неделе вы трижды опоздали на работу. Мне хотелось бы, чтобы в будущем наша совместная работа была более приятной. Что вы собираетесь в дальнейшем предпринять, чтобы исключить опоздания.» Таким образом, стимулируется состояние «специалист Я» у вас на вашего подчиненного.
УК-6 /УК-6.1, УК-6.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 15</b></p> <p>Зная застенчивость Наташи, педагог предупреждает: - Скоро спрошу. Приготовься. Вот текст, с которым ты справишься самостоятельно. Она дает девочке карточку с текстом, который та должна прочитать. У Наташи есть время побороть смущение, собраться с мыслями. Многим</p>

	<p>преподаватель уже выставила поощрительные оценки по данной теме, а у Наташи отметки пока нет. Девочка очень возбудимая, учеба дается ей нелегко.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> В чем педагогическая ценность такой организации проверки знаний.</p>
Ответ	Индивидуальный подход к ученику - таковы требования современной педагогики.
УК-6 /УК-6.1, УК-6.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 16</b></p> <p>Некоторые преподаватели медицинского колледжа считают, что для облегчения приобретения студентами мануальных навыков целесообразно организовать знакомство с учебным материалом и инструментарием до запоминания инструкции по их применению: дать возможность рассмотреть, потрогать инструментарий.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Обоснуйте целесообразность или нецелесообразность применения этого способа организации мыслительной деятельности.</p>
Ответ	Это способствует формированию информационной основы деятельности.
УК-6 /УК-6.1, УК-6.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 17</b></p> <p>В сложившийся коллектив пришла новая сотрудница, личность которой характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Укажите показатели социальной адаптации нового сотрудника.</p>
Ответ	Показателем социальной адаптации является отсутствие конфликтов и чувство удовлетворенности работой у нового сотрудника
УК-6 /УК-6.1, УК-6.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 18</b></p> <p>Один из Ваших подчиненных заявил, что он не испытывает удовлетворения от своей работы, она ему не по душе, и просит поручить ему более интересное дело.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Перечислите мотивы трудовой деятельности.</p>
Ответ	Выделяют положительную и отрицательную мотивацию трудовой деятельности. Положительная мотивация связана с мотивацией на успех, на достижение, отрицательная - с тактикой избегания неудач
УК-6 /УК-6.1, УК-6.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 19</b></p> <p>Студентка медицинского колледжа, Юля П., 17 лет, постоянно изводит себя диетами, старается похудеть, несмотря на то, что сокурсники считают ее фигуру идеальной. Она обвиняет себя в том, что не умеет общаться с окружающими: не находит общих тем для разговоров, недостаточно внимательна к людям, эгоистична и т.п., - что не соответствует действительности.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Чем может быть обусловлено такое поведение девушки.</p>
Ответ	Поведение девушки можно объяснить неадекватностью самооценки и несформированностью эмоционально-ценностного отношения к себе, базирующегося на неразвитых формах самопознания
УК-6 /УК-6.1, УК-6.2	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 20</b></p> <p>Руководитель медицинского учреждения должен принять важное решение по назначению нового заведующего структурным подразделением больницы взамен ранее уволившегося. При отборе и принятии на работу нового сотрудника главным требованием являлась компетентность специалиста в своей области. Основная задача</p>

	<p>заклучалась в привлечении на замещение вакантной должности компетентных работников. В результате на данное вакантное место имеется несколько претендентов.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Какие действия должны быть предприняты главным врачом для отбора среди них наиболее подходящих.</p>
Ответ	<p>Четкое определение требований к выполнению данной работы и функциональных обязанностей специалиста путем тщательного анализа задач и предполагаемой ответственности; детальное описание требуемых качеств специалиста; принятие решения о внутреннем или внешнем наборе кадров; ознакомление с полученными заявками и проведение собеседования; выбор кандидата на основе результатов собеседований, тестов и рекомендаций.</p>
УК-6 /УК-6.2, УК-6.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 21</b></p> <p>Вы – сотрудник медицинского учреждения, использующего комплексную медицинскую информационную систему. Вам необходимо получить письменное согласие пациента на обработку его персональных данных. Пациент высказывает опасения по поводу безопасности хранения медицинской информации о нем в электронном виде.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Какими аргументами Вы можете убедить пациента, что хранить информацию о пациенте в электронном виде безопаснее, чем в бумажном.</p>
Ответ	<p>Похитить данные из МИС без наличия прав доступа к ним технически очень сложно и затратно, так как сервер, на котором находятся данные, как правило, хорошо охраняется. К бумажному документу непосредственный, хоть и не санкционированный, доступ осуществить гораздо легче.</p>
УК-6 /УК-6.2, УК-6.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 22</b></p> <p>Вы утверждены в должности руководителя, в котором сложилась критическая ситуация. Замена руководителя произведена с целью разрешения конфликта. Коллектив с Вами незнаком. Вы готовитесь к первой встрече с подчиненными.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Что Вы будете рассказывать о себе.</p>
Ответ	<p>Необходимо представить свои деловые качества и уровень компетентности. При этом необходимо использовать психологические закономерности формирования первого впечатления о человеке и условия объективной каузальной атрибуции</p>
УК-6/УК-6.2, УК-6.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 23</b></p> <p>Пациенту И. 40 лет, было назначено эндоскопическое исследование желудка. Он переволновался из-за предстоящего исследования и просил рассказать о подготовке к нему.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Как должна поступить менеджер, чтобы помочь пациенту решить эти проблемы.</p>
Ответ	<p>Успокоить пациента, объяснить ход манипуляции и её цель. Подчеркнуть то, что исследование очень важно для постановки диагноза и дальнейшего лечения. Если у пациента ещё есть вопросы об исследовании, необходимо тактично, вежливо ответить на них.</p>

УК-6 /УК-6.2, УК-6.3	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАЧА 24</b></p> <p>Больной С, 74 лет, находится на учете кардиолога с диагнозом ИБС, кардиосклероз. Для снижения нагрузки на сердце врач назначил лекарство, которое следует принимать по сложной схеме.</p> <p><b>ВОПРОС:</b> Какие возрастные особенности должна учесть медсестра при объяснении схемы приема лекарства.</p>
Ответ	<p>Необходимо учесть особенности памяти и мотивации в этом возрасте. При объяснении медсестра должна сделать акцент на значимость данного лекарства для здоровья, четко и ясно представить схему приема, продублировать объяснение письменным вариантом</p>

## ШКАЛЫ И КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### «Основы социализации обучающихся»

#### (адаптационная дисциплина)

(наименование дисциплины)

Проведение зачета по дисциплине «Основы социализации обучающихся» (адаптационная дисциплина) как основной формы проверки знаний, умений и навыков обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам и заданным вопросам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы по дисциплине;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;
4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на экзамене;
5. определить умение и навыки выполнять предусмотренные программой задания.

Оценки **«зачтено»** заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также знание основного содержания лекционного курса;
- свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, а также умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
- логическое и убедительное изложение ответа

Оценки **« незачтено»** заслуживает ответ, содержащий:

- незнание либо отрывочное представление учебно-программного материала, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержание лекционного курса;

затруднения с использованием понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины.