

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Павлов Валентин Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.01.2023 10:13:24
Уникальный программный ключ:
a562210a8a161d1bc9a34c4a0a3e820ac76b9d73665849c686b7c5e71d6e9

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



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
А. А. Цыглин
А. А. Цыглин
« 25 » мая 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА (АДАПТАЦИОННАЯ ДИСЦИПЛИНА) (наименование дисциплины)

Разработчик	<u>Кафедра педагогики и психологии</u>
Специальность	<u>30.05.01 Медицинская биохимия</u>
Наименование ООП	<u>30.05.01 Медицинская биохимия</u>
ФГОС ВО	<u>Утвержден Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «13» августа 2020 г. № 998</u>

Паспорт оценочных материалов по адаптационной дисциплине/

Психология конфликта (адаптационная дисциплина)

№	Наименование пункта	Значение
1.	Специальность/направление подготовки	30.05.01 Медицинская биохимия
2.	Наименование адаптационной дисциплины	Психология конфликта (адаптационная дисциплина)
3.	Для оценки «отлично» не менее	91%
4.	Для оценки «хорошо» не менее	81%
5.	Для оценки «удовлетворительно» не менее	71%
6.	Время тестирования (в минутах)	90 минут

Код контролируемой компетенции

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 10 мин.

№	Вопросы	Правильные ответы
Выберите один правильный ответ		
1.	УКАЖИТЕ, ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДМЕТОМ КОНФЛИКТОЛОГИИ. А. изучение природы, причин, механизмов действия конфликтов в обществе; Б. изучение природы, причин, механизмов функционирования конфликтов в обществе; В. разработка технологий выявления, отслеживания, урегулирования или разрешения конфликтов. Г. отсутствие качеств, позволяющих развиваться в обществе	Б
2.	К КАКОМУ ВИДУ ОТНОСИТСЯ КОНФЛИКТ, КОТОРЫЙ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ ТЕМ, ЧТО В НЕМ СТАЛКИВАЮТСЯ ДВЕ ЛИЧНОСТИ, В ОСНОВЕ ЕГО ЛЕЖАТ ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ, И ОН СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ? А. межличностному бурному и быстротекущему Б. межличностному, экономическому В. деструктивному Г. межличностному, конструктивному	Г
3.	НАЗОВИТЕ ОДНУ ИЗ ОБЛАСТЕЙ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ ПРИЧИНУ КОНФЛИКТА: А. ценности Б. настроения В. информация Г. структура	А
4.	КОНФЛИКТОЛОГИЯ – ЭТО ... А. наука, которая изучает конфликты и ищет способы их урегулирования или разрешения Б. система знаний о закономерностях и механизмах возникновения и развития конфликтов, а также о принципах и технологиях управления ими В. система знаний о конфликтах и способах их разрешения Г. наука о механизмах возникновения и урегулирования конфликтов	А
5.	КАКИЕ ВАРИАНТЫ ФИНАЛА КОНФЛИКТА СООТВЕТСТВУЮТ ОСНОВНОМУ КРИТЕРИЮ ЕГО РАЗРЕШЁННОСТИ? А. приостановка конфликта Б. деление объекта конфликта В. устранение одной или обеих сторон Г. победа одной из сторон	Г

6.	<p>ВЫБЕРИТЕ АДЕКВАТНЫЙ ВАРИАНТ ПОВЕДЕНИЯ (КОМБИНАЦИЯ ИЗ ТРЕХ ПОЗИЦИЙ) В ТРАНСАКЦИИ «ВЗРОСЛОГО»:</p> <p>А. проявляет чувство вины, руководит, уточняет ситуацию Б. уточняет ситуацию, работает с информацией, руководит В. работает с информацией, анализирует, разговаривает на равных Г. работает с информацией, покровительствует, руководит</p>	В
<i>Дополните</i>		
7.	_____ – стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.	инцидент
8.	Компромисс невозможен в конфликте _____.	ценностей
9.	Объективно существующие противоречия по поводу использования тех или иных ресурсов понимается под _____.	предметом конфликта
10.	_____ представляет собой открытое, достигшее фазы обострения столкновение между противоположно направленными желаниями, потребностями, интересами двух или нескольких социальных субъектов (индивидов, групп, больших сообществ) находящихся в определенной связи и взаимозависимости	конфликт
<i>Вставьте пропущенное слово</i>		
11.	В трансакции «_____» проявляет чувство обиды, подчиняется, шалит.	ребенок
12.	Стадия тождества характеризуется тем, что возникает потенциальная возможность _____ противоречия несущественных различий.	возникновения
13.	Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту это _____ конфликта.	мотивы
<i>Ответьте на вопрос</i>		
14.	Как называется форма выражения согласия с аргументами противника в споре?	консенсус
15.	В структуре коммуникативного акта инициатор сообщения, тот, кто передает информацию - это?	коммуникатор
16.	Ситуация, требующая решения, для которой нет знаний или средств, возникает как результат осознания недостаточности средств для её разрешения?	социальная проблема
17.	Сколько уровней выделяется в социальной напряженности?	семь
18.	Взаимодействие взаимоисключающих сторон или тенденций в социальной жизни, взаимодействие противоположностей?	социальное противоречие
19.	Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт?	управление конфликтами
20.	Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания — это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как?	регрессивное поведение
21.	Технология альтернативного урегулирования споров?	медиация

22.	Что является правовой основой предупреждения и разрешения этнонациональных конфликтов в Российской Федерации?	Конституция Российской Федерации
23.	Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении?	рассчитанная задержка

Код контролируемой компетенции

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 10 мин.

№	Вопросы	Правильные ответы
Выберите один правильный ответ		
24.	<p>ЧТО ОТНОСИТСЯ К ФОРМЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА:</p> <p>А. подчинение, примирение, убеждение, согласование</p> <p>Б. уступка, компромисс, уход, сотрудничество</p> <p>В. уступка, требования, убеждение, критика</p> <p>Г. порицание, юмор, убеждение, уступка</p>	Б
25.	<p>КАК НАЗЫВАЕТСЯ КОНФЛИКТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ГРУППЫ, ОТЛИЧАЮЩЕЕСЯ НАРАСТАНИЕМ АГРЕССИВНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ, ОБУСЛОВЛЕННОЕ СНИЖЕНИЕМ ЧУВСТВА ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРОИСХОДЯЩЕЕ?</p> <p>А. «эффект лидерства»</p> <p>Б. «эффект социальной заразительности»</p> <p>В. «эффект толпы»</p> <p>Г. «эффект социального одобрения»</p>	В
26.	<p>КАК ПРАВИЛЬНО ПОСТУПИТЬ, ЕСЛИ ВАМИ ПЫТАЮТСЯ МАНИПУЛИРОВАТЬ С ПОМОЩЬЮ ПРОСЬБЫ «ВОЙТИ В ПОЛОЖЕНИЕ»?</p> <p>А. твердо дать понять то, что вы справитесь с проблемой самостоятельно</p> <p>Б. посочувствовать партнеру и заверить его в своей поддержке и помощи</p> <p>В. не брать на себя обязательств</p> <p>Г. спросить о том, что именно затруднительно для партнера</p>	Г
27.	<p>КАКОЙ ФИЛОСОФСКИЙ ЗАКОН ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОГНОЗИРОВАТЬ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОВ?</p> <p>А. Закон единства и борьбы противоположностей</p> <p>Б. Закон отрицания отрицания</p> <p>В. Закон пролонгирования результата</p> <p>Г. все ответы верны</p>	А
Выберите несколько правильных ответов		
28.	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ	А, Б, В

	<p>КОНФЛИКТА: А. планирование социального развития Б. конкретные требования к работе каждого В. система поощрения за инициативу Г. добросовестность</p>	
<i>Установите соответствия между двумя множествами вариантов ответов</i>		
29.	<p>УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ПРИЧИНОЙ КОНФЛИКТА И МЕТОДОМ ЕГО РАЗРЕШЕНИЯ: А. Противоречивость и недостаточная согласованность целей работников Б. Ограниченность ресурсов В. Недостаточный уровень профессиональной подготовки работников 1. Уточнение целей и задач каждого подразделения и сотрудника, передача им соответствующих предписаний в устной или письменной форме 2. Распределение ресурсов исходя из объективных факторов 3. Перевод работника на должность в соответствии с его квалификационными навыками</p>	<p>А-1, Б-2, В-3</p>
<i>Дополните</i>		
30.	Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту называется _____.	конфликтогеном
31.	Этап, на котором участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования развития _____.	открытого конфликта
<i>Вставьте пропущенное слово</i>		
32.	Ультиматум оппоненту предъявляется в _____ переговорного процесса.	кульминационный момент
33.	Стадия конфликта характеризуется тем, что взаимоотношения сторон достигают крайней степени _____ и перерастают в открытое противоборство.	обострения
34.	К групповым конфликтам относятся конфликты: _____ – группа и группа – группа.	личность
<i>Ответьте на вопрос</i>		
35.	Как называется процесс облегчения взаимодействия партнеров, повышения эффективности группового взаимодействия?	фасилитация
36.	Укажите основной позитивный метод разрешения конфликтов?	переговоры
37.	К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания?	снисходительное отношение

Код контролируемой компетенции

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 10 мин.

№	Вопросы	Правильные ответы
Выберите один правильный ответ		
38.	<p>КАКИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИСУЩИ КОНСТРУКТИВНОЙ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ:</p> <p>А. стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках, суждениях</p> <p>Б. стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов</p> <p>В. не проявляет активности, уходит от острых вопросов, отказывается от компромисса</p> <p>Г. доброжелательно относится к сопернику, стремится уладить конфликт, ведет себя открыто и искренне</p>	Г
39.	<p>ОСНОВНЫМИ МОДЕЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНФЛИКТЕ ЯВЛЯЮТСЯ:</p> <p>А. борьба, уступка, компромисс</p> <p>Б. рациональная, иррациональная, конформистская</p> <p>В. конструктивная, деструктивная, конформистская</p> <p>Г. компромисс, борьба, сотрудничество</p>	Г
40.	<p>ЧТО ПОНИМАЕТСЯ ПОД КОНФЛИКТНОСТЬЮ ЛИЧНОСТИ?</p> <p>А. отсутствие качеств, позволяющих развиваться в обществе</p> <p>Б. интегральное свойство личности, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты</p> <p>В. индивидуальная характеристика личности, ведущая ее к постоянному конфликту</p> <p>Г. твердо дать понять то, что вы справитесь с проблемой самостоятельно</p>	Б
41.	<p>ТИП КОНФЛИКТНОЙ ЛИЧНОСТИ, КОТОРОМУ ПРИНАДЛЕЖИТ ДАННАЯ ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА: ИМПУЛЬСИВЕН, НЕДОСТАТОЧНО КОНТРОЛИРУЕТ СЕБЯ. ПОВЕДЕНИЕ ТАКОГО ЧЕЛОВЕКА ПЛОХО ПРЕДСКАЗУЕМО. ВЕДЕТ СЕБЯ ВЫЗЫВАЮЩЕ, АГРЕССИВНО. ЧАСТО В ЗАПАЛЕ НЕ ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЯ НА ОБЩЕПРИНЯТЫЕ НОРМЫ ОБЩЕНИЯ. ХАРАКТЕРЕН ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПРИТЯЗАНИЙ. НЕСАМОКРИТИЧЕН. ВО МНОГИХ НЕУДАЧАХ, НЕПРИЯТНОСТЯХ СКЛОНЕН ОБВИНЯТЬ ДРУГИХ. ИЗ ПРОШЛОГО (ДАЖЕ ГОРЬКОГО) ИЗВЛЕКАЕТ МАЛО УРОКОВ</p> <p>А. неуправляемый</p> <p>Б. ригидный</p> <p>В. бесконфликтный</p> <p>Г. демонстративный</p>	А
42.	<p>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,</p>	Б

	НАРУШАЕТ ЭТИКУ ОБЩЕНИЯ А. конструктивная Б. деструктивная В. конформистская Г. нонконформистская	
43.	СТРАТЕГИЯ, СООТВЕТСТВУЮЩАЯ МЯГКОМУ СТИЛЮ А. сотрудничества Б. компромисса В. приспособления Г. соперничества	В
44.	ТАКТИКА, ПРИ КОТОРОЙ С САМОГО НАЧАЛА ПЕРЕГОВОРОВ ОППОНЕНТУ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ НЕ ВСЕ ТРЕБОВАНИЯ, А ВЫДВИГАЮТСЯ В ХОДЕ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО, ОДНО ЗА ДРУГИМ А. ультимативная Б. выжимания уступок В. поглощения стрел Г. психологического давления	Б
<i>Установите правильную последовательность в предложенных вариантах ответов</i>		
45.	УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА А. ограничение числа участников конфликта Б. изучение причин возникновения конфликта В. анализ конфликта Г. разрешение конфликта	Б, А, В, Г.
<i>Дополните</i>		
46.	Сотрудническому стилю соответствует метод принципиальных _____.	переговоров
<i>Вставьте пропущенное слово</i>		
47.	«Стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию» эти рекомендаций противоречат _____ общению.	эффективному
<i>Ответьте на вопрос</i>		
48.	Столкновение между притязаниями, потребностями человека и степенью их удовлетворения?	личная проблема
49.	Какая из стратегий характеризуется высоким уровнем направленности как на собственные интересы, так и на интересы соперника?	сотрудничество
50.	Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, причем последним кажется, что он придирается, обладает повышенной тревожностью, чрезмерной чувствительностью к деталям, склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачивается за них даже болезнями (бессонницей,	сверхточный

Задачи**Код контролируемой компетенции**

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

На открытое задание рекомендованное время – 10 мин.

№	Код контролируемой компетенции	Содержание задания	Правильные ответы
1.	УК-1	Медицинская сестра, Саша Д., 20 лет, очень впечатлительная. Малейшая неприятность выводит её из равновесия, плачет по каждому пустяку. Очень обидчива. Долго помнит обиды и болезненно их переживает. Мечтательная. Часто обнаруживает неверие в свои силы. Если в работе встречаются трудности, она легко опускает руки и не доводит дело до конца. Но если настоять на выполнении задания, тол в большинстве случаев выполняет его не хуже других. Определите тип темперамента.	Меланхолик.
2.	УК-1	Во время перерыва преподаватель оставил ведомость на столе. После перерыва обнаружил, что у двух обучающихся неудовлетворительные оценки исправлены на удовлетворительные. Как должен поступить преподаватель?	Провести с данными обучающимися беседу о недопустимости такого поведения, испорченную ведомость сдать в деканат и заполнить новую.
3.	УК-1	Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему кафедрой и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя. Определите, к какому типу конфликтов	Конфликт объективный.

		соответствует данный инцидент.	
4.	УК-1	<p>Старшая сестра отделения на собрании медсестер предложила некоторым медсестрам взять на себя определенные обязанности. В результате были распределены обязанности по организации санитарно-профилактической работы, по организации досуга сотрудников, определен куратор для работы с начинающими сестрами.</p> <p>Какому стилю управления отдает предпочтение старшая медсестра в данной ситуации?</p>	Демократическому стилю.
5.	УК-1	<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>Обоснуйте целесообразность или нецелесообразность применения этого способа организации мыслительной деятельности.</p>	Это способствует формированию информационной основы деятельности как совокупности значимых для осуществления деятельности признаков
6.	УК-1	<p>Больной не хочет оперироваться у одного хирурга (женщины средних лет), а хочет у другого (любого мужчины-хирурга).</p> <p>К какому типу психологических явлений относится данная реакция больного?</p>	Реакция больного - проявление эффекта стереотипизации, одного из эффектов межличностного восприятия.
7.	УК-1	<p>Практика показывает, что стабильность и работоспособность производственного коллектива тем выше, чем прочнее авторитет руководителя.</p> <p>Дайте определение понятию «авторитет» руководителя.</p>	Авторитет руководителя - это признание группой права за ним принимать ответственные решения, это реальное наделение его властью.
8.	УК-1	<p>При поступлении в школу один ребенок мог считать до десяти; знал двенадцать букв, мог написать отдельные слова. Другой ребенок ничего этого делать не мог.</p> <p>Какой вид внимания преобладает у</p>	Учебная деятельность не может обойтись без произвольного внимания.

		детей при поступлении в школу?	
9.	УК-1	Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна. Как называется этот эффект?	Эффект первичности.
10.	УК-1	Политический деятель выступает с предвыборной программой. Потрясая указательным пальцем над головами слушателей, он говорит: "Я искренне стремлюсь к диалогу, стараюсь учитывать мнение всех слоев общества..." Делая плавные, округлые жесты обеими руками, он заверяет всех, что у него есть четкая, обдуманная программа. Проанализируйте влияние на слушателя одновременно слов и жестов.	В данном примере жесты политического деятеля свидетельствуют об отсутствии того, что заявляется.
11	УК-1	Николай, 13 лет, учится посредственно. Но во всем, как говорят учителя, виновата невнимательность. При воспроизведении стихотворения забывает слова, при перемножении неверно ставит запятую. В играх на компьютере внимательно следит за всеми перемещениями и изменениями, быстро реагирует. Почему подростковый возраст называют «нормальной патологией»?	В течение этого периода ломаются и перестраиваются все прежние отношения ребенка к миру и самому себе на основе развивающегося самосознания.

Код контролируемой компетенции

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

На открытое задание рекомендованное время – 10 мин.

№	Код контролируемой компетенции	Содержание задания	Правильные ответы
12.	УК-3	В сложившийся коллектив пришла новая сотрудница, личность которой характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.	Психологический климат группы - понятие, используемое для обозначения качественной

		Что такое психологический климат коллектива?	стороны межличностных отношений, которые способствуют или препятствуют продуктивной совместной деятельности
13.	УК-3	<p>Вы начальник отдела. После реорганизации вашего учреждения вам необходимо срочно перекомплектовать несколько подотделов согласно новому штатному расписанию.</p> <p>По какому пути Вы пойдете и почему? Выберите ответ, который, на ваш взгляд, наиболее подходит к ситуации перекомпоновки кадров:</p> <p>а) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела сотрудников, предложите свой проект на собрании коллектива;</p> <p>б) предложите решать этот вопрос отделу кадров;</p> <p>в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых подотделов;</p> <p>г) сначала определите, кто будет возглавлять новые подотделы, а затем поручите этим людям подать свои предложения по составу подотделов.</p>	Путь «в» наиболее соответствует правилам делегирования полномочий.
14.	УК-3	<p>Вы приступили к работе в должности главной медицинской сестры поликлиники. С коллективом Вы стараетесь быть доброжелательны, ненавязчиво давать советы, подчеркивая, что ждете от своих подчиненных предложений и ответной инициативы. Однако вместо ожидаемой активности и заинтересованности Вы сталкиваетесь с трудностями в установлении деловых контактов и неудовлетворительной дисциплиной.</p> <p>Определите свой стиль руководства, установите причины, не позволяющие применять его.</p>	Стиль руководства - демократический, невозможность его применения связана с отсутствием инициативы, трудовой дисциплины и общей незрелости коллектива
15.	УК-3	В сложившийся с устоявшимися традициями коллектив приходит новый руководитель со своими требованиями. Каким образом он должен разрешать	Доминирование, уступчивость, компромисс, сотрудничество.

		<p>возникающие конфликты? Например: - вести работу, не обращая внимания на споры и конфликты; - попытаться привлечь на свою сторону тех, кто противится нововведениям; - поручить общественным и административным органам разрешать возникающие разногласия. Какие стратегии разрешения конфликтов Вам известны?</p>	
16.	УК-3	<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. Как Вы отреагируете на подобное заявление?</p>	<p>Постараюсь выяснить причины неудовлетворенности и объясню работнику, что удовлетворенность в большей степени зависит от отношения к работе, а не от самой деятельности</p>
17.	УК-3	<p>Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше общаться с подчиненными. Одна из точек зрения Вам понравилась больше других. Выберите ответ, который, на Ваш взгляд, наиболее соответствует Вашей точке зрения: а) "чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности"; б) "все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено"; в) "успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его"; г) "лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия". Укажите факторы, влияющие на стиль руководства.</p>	<p>На выбор стиля руководства влияют: характер организации, специфика стоящих задач (очередные, привычные или срочные, непривычные), условия выполнения этих задач (благоприятные, неблагоприятные или экстремальные), способы и средства деятельности (индивидуальные, парные или групповые), степень материально - технического обеспечения,</p>

			<p>личный опыт в прошлом, качественное своеобразие личности, совместимость сотрудников, применяемая шкала поощрений и наказаний, условия труда, обстановка в семье, условия проведения свободного времени сотрудников.</p>
18.	УК-3	<p>В отделении детской больницы 3-летний Илюша забрал игрушку у Маши. Дежурная медсестра Анна Петровна вернула игрушку Маше и пригрозила наказать Илюшу в следующий раз. Когда Анна Петровна перед обедом предложила детям вымыть руки, Илюша демонстративно подошел к окну и стал возить руками по подоконнику, оглядываясь на Анну Петровну. Какие возрастные особенности проявились в данной ситуации?</p>	<p>У ребенка проявляются симптомы кризиса 3 лет: упрямство, протест, негативизм, строптивость, своеволие, обесценивание взрослых, деспотизм.</p>
19.	УК-3	<p>Старшая сестра А. в категоричной форме поручает молодой сестре Н. заменить заболевшую С. на воскресном дежурстве. Но у Н. другие планы на выходные, связанные с решением личных проблем. Старшая сестра настаивает. Дайте характеристику конфликта?</p>	<p>Это межличностный конфликт, деструктивный по исходу, вертикальный (по вовлеченности в конфликт представителей различных организационных уровней), кратковременный по длительности протекания, субъективный (источник конфликта - личные качества, индивидуальные особенности, интересы участников).</p>

20.	УК-3	<p>Работник А. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б. каждый раз вызывает его к себе для объяснений, что на время делает А. внимательнее. Затем ситуация повторяется.</p> <p>Стратегия поведения в данной ситуации для подчиненного?</p>	<p>Во избежание спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей.</p>
21.	УК-3	<p>Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «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>Стратегия поведения в данной ситуации для руководителя?</p>	<p>Если вы цените этого сотрудника, то Вы прежде всего должны подчеркнуть его значимость, а затем критиковать.</p>
22.	УК-3	<p>Преподаватель А. - высококвалифицированный специалист с большими потенциальными возможностями. Заведующий кафедрой возлагал на него большие надежды по разработке и постановке одного из новых учебных курсов. Однако А. никакой активности не проявляет. К учебному процессу относится достаточно прохладно, без явного интереса. О причинах своего отношения ничего не говорит.</p> <p>Определите, какие психологические явления имели место.</p>	<p>Отсутствие смыслообразующего мотива, связанного с профессиональной деятельностью, а также несформированность саморегуляции</p>
23.	УК-3	<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 старшая медсестра, 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.</p> <p>Выход из этой ситуации старшая</p>	<p>Максимально широкое привлечение исполнителей в процесс принятия решения</p>

		медсестра нашла в том, что предложила самим медсестрам составить проект графика, с соблюдением всех требований законов о труде. Какой принцип управления использовала старшая медсестра?	
24.	УК-3	Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя?	Правильно было бы согласовать прием на работу, ведь каждая деятельность предполагает свой круг полномочий и ответственности. Руководителю необходимо провести индивидуальную беседу со всеми сторонами, чтобы принять правильное решение.
25.	УК-3	Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является ли описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?	Данная ситуация является конфликтом, эту ситуацию поможет разрешить обсуждение всех вариантов в коллективе. Вывести все варианты решения, найти решение и прийти к компромиссу.

Код контролируемой компетенции

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

На открытое задание рекомендованное время – 10 мин.

№	Код контролируемой компетенции	Содержание задания	Правильные ответы
26.	УК-6	Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает	Причина конфликта – одна сотрудница делает слишком

		высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта?	много ошибок из-за которых страдает вторая сотрудница, которой приходится их исправлять. Личностно-функциональная конфликтная ситуация.
27.	УК-6	В хирургическом отделении ЦРБ сложился сплоченный, зрелый коллектив. Медицинские работники среднего звена работают очень сплоченно, квалифицированно, всегда активно участвуют во внутрибольничных мероприятиях. Старшая медсестра отделения пользуется у своих коллег большим уважением, ее распоряжения выполняются в точности и безотлагательно. Но в то же время авторитетом пользуется и медсестра процедурного кабинета. К ней обращаются за советами по спорным или сложным профессиональным вопросам, всегда учитывают ее мнение при решении проблем коллектива. Старшая медсестра знает об этом и хочет понять, чем именно притягивает к себе своих коллег эта женщина. Как вы считаете, сколько лидеров в данной группе?	В данной ситуации присутствуют два лидера: формальный (старшая медсестра) и неформальный (медсестра процедурного кабинета).
28.	УК-6	В вашем учреждении есть работа, которую бы вы хотели делать. Но вам поручают лишь неинтересные, нетворческие дела. Как вы будете добиваться того, чего вы хотите?	Необходимо позаботиться о самопрезентации и формировании имиджа делового творческого успешного человека, способного к личностному росту.
29	УК-6	Студентка медицинского колледжа, Юлия 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,	Поведение девушки можно объяснить неадекватностью самооценки и несформированностью эмоционально-

		эгоистична и т.п., - что не соответствует действительности. Чем может быть обусловлено такое поведение девушки?	ценностного отношения к себе, базирующегося на неразвитых формах самопознания
30.	УК-6	Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае?	Я бы всё спокойно спросил, не стал бы негативно на это реагировать, ведь всё-таки по закону она на больничном и я не чего не могу с этим сделать, я могу только попросить её как можно скорее явиться на работу, чтобы помочь.

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проведение зачета по дисциплине как основной формы проверки обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры.

Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;
4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на зачете;
5. определить умение 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 «не зачтено» 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.