федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Оренбургский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО**

**КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Менеджмент в сестринском деле**

по направлению подготовки

Сестринское дело

34.03.01

Является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки Сестринское дело 34.03.01

утвержденной ученым советом ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России

протокол № 11 от «22» 06. 2018

Оренбург

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств по дисциплине содержит типовые контрольно-оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, в том числе контроля самостоятельной работы обучающихся, а также для контроля сформированных в процессе изучения дисциплины результатов обучения на промежуточной аттестации в форме ЗАЧЕТА.

Контрольно-оценочные материалы текущего контроля успеваемости распределены по темам дисциплины и сопровождаются указанием используемых форм контроля и критериев оценивания. Контрольно – оценочные материалы для промежуточной аттестации соответствуют форме промежуточной аттестации по дисциплине, определенной в учебном плане ОПОП и направлены на проверку сформированности знаний, умений и навыков по каждой компетенции, установленной в рабочей программе дисциплины.

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

ОПК-1 Способен реализовывать правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности.

ОПК-10 Способен применять организационно-управленческую и нормативную документацию в своей деятельности, реализовывать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности.

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование компетенции** | **Индикатор достижения компетенции** |
| УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах). | Инд. УК4.1. Ведет деловую переписку на государственном языке РФ с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. |
| ОПК-1Способен реализовывать правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности. | Инд. ОПК1.1. В профессиональной деятельности учитывает правовые нормы, этические и деонтологические принципы. |
| ОПК-10Способен применять организационно-управленческую и нормативную документацию в своей деятельности, реализовывать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности. | Инд. ОПК10.2. Реализует принципы менеджмента качества в своей профессиональной деятельности |
| ПК-5Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом | Инд. ПК5.1. Производит сбор информации о потребностях организации в персонале. |
| Инд. ПК5.2. Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала |

**2. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся**

**Оценочные материалы в рамках дисциплины (КСР)**

**Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости** – *терминологический диктант, контрольная работа, тестирование, решение проблемно-ситуационных задач.*

**Оценочные материалы в рамках модуля дисциплины**

**Модуль 1. Организация как объект управления. Функции управления организацией. Организационные процессы.**

**Тема 1*.*****Планирование. Виды планирования. Природа организации в учреждениях здравоохранения.**

1. **Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости** *(Решение проблемно-ситуационных задач, тестовый контроль)*

**Задание № 1.**

Менеджер принимает участие в конкурсе на замещение вакантной должности главного врача частного медицинского предприятия. Основным условием конкурса является представление на рассмотрение компетентной комиссии наиболее эффективного как с медицинской, так и с экономической точки зрения перспективного плана развития данного медицинского учреждения.

Какие основные компоненты процесса разработки стратегического планирования должны быть учтены при формировании данного конкурсного проекта?

**Задание № 2.**

Центральная стерилизационная функционирует в две смены. В первую смену работают опытные медицинские сестры, имеющие стаж трудовой деятельности в данном лечебном учреждении более 30 лет. Во вторую смену работает только недавно сформированная бригада медицинских сестер, самой старшей из них 27 лет. Нередко между двумя сменами медицинских сестер возникают разногласия, чаще не имеющие серьезного обоснования, которые переходят в конфликты и требуют вмешательства главной медицинской сестры.

Как поступить сестре-руководителю, чтобы устранить факторы, провоцирующие конфликтные ситуации в коллективе ЦСО?

**Задания № 3. Тестовый контроль.**

**1. Менеджмент** - это искусство интеллектуальными финансовыми и материальными ресурсами в целях наиболее эффективной производственной деятельности.

**2.Сутью управления является эффективное достижение поставленных**

**3.Тот, кто ставит цели и управляет**, называется \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_управления.

**4. Тот, кто включается в деятельность в качестве ее предмета, называется**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_управления.

**5.Механизм управления включает в себя** воздействия уководителей на исполнителей.

**6. Продуктом процесса управления является принятие**

**7.Развернутый во времени логико-мыслительный, эмоционально-психологический правовой акт, который разрабатывается лично руководителем или коллегиально, называется управленческим** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**8. Мотивация, - это**

а) передача задач и полномочий сверху вниз лицу или группе, которые принимают на себя ответственностью их выполнение

б) совокупность внутренних и внешних движущих сия, которые побуждают человека к осуществлению определенных действий

в) функция управления,

г) процесс побуждения себя или других к деятельности, для достижения личных целей и целей организации

д) процесс проверки правильности принятого решения и необходимости в корректировке для достижения намеченных целей

**9. Мотивы – это**

а) обязательство работника выполнять делегируемые ему задачи и отвечать за их удовлетворительное решение

б) побудительные моменты, управляющие нашими поступками,

в) физиологический или психологический дефицит чего-либо, отраженный в восприятии человека

г) власть вышестоящих уровней управления над нижестоящими уровнями

д) сопоставление фактического состояния объекта управления с ожидаемым, выявление расхождений и их оценка

**10. Потребности — это**

а) физиологический или психологический дефицит чего-либо, отраженный в восприятии человека,

б) осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию,

в) то, что человек считает ценным для себя

г) несогласие между двумя или более сторонами в достижении целей организации

д) скалярный процесс.

**11. Содержательные теории мотивации основываются**

а) на власти

б) на установлении потребностей и их роли в мотивации,

в) на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания

г) на принципах контроля

д) на праве использовать ресурсы организации

**12. Процессуальные теории мотивации основываются**

а) на установлении потребностей и их роли в мотивации

б) на коммуникации и принятии решений в) на стилях лидерства

г) на соответствии полномочий и ответственности д) на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания,

**13. К мотивирующим факторам в теории Ф. Герцберга относятся**

а) заработная плата

б) условия на рабочем месте

в) возможность роста,

г) достижения и продвижение по службе,

д) ответственность,

**14. Согласно теории ожидания, В. Врума, стимул к эффективному и качественному труду работника зависит от сочетания трех факторов**

а) ожидания того, что усилия приведут к желаемому результату,

б) ожидания того, что результаты повлекут за собой вознаграждение,

в) ожидания того, что усилия будут справедливо вознаграждены руководителем

г) ожидания того, что вознаграждения будут иметь достаточную ценность,

д) ожидания власти

**15. Чтобы избежать несправедливости, согласно теории С. Адамса, менеджер должен**

а) устанавливать размеры оплаты на основе

объективной оценки,

б) разъяснять сотрудникам принципы оплаты труда, чтобы каждый мог видеть, за счет чего он может увеличить уровень своих доходов,

в) нужно применять власть над подчиненными

г) оплату нужно делать для всех работников одинаковой

д) нужно заставлять работников работать интенсивно.

**Тема 2.** **Структура организации. Внутренняя и внешняя структура организации. Планирование и организация работы главных и старших медицинских сестер.**

**Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости** *(терменологический диктант, контрольная работа)*

**Задание № 1.**

Регламент работы главной медицинской сестры включает в себя перечень повседневных работ, участие в различных мероприятиях и т.д. Регламент составляется по дням недели на один или два месяца с указанием времени проведения тех или иных мероприятий. В первую очередь в регламент включают участие главной медицинской сестры в общеуправленческих мероприятиях (совещаниях у главного врача, обходах главного врача, заседаниях Совета медицинских сестер, деловых совещаниях старших медицинских сестер и т.д.). Затем в регламент включают непосредственную повседневную работу главной медицинской сестры (обходы отделений, прием посетителей, контроль за работой сестринского и младшего медицинского персонала, подготовка отчетов и т.д.).

**Задание:** В соответствии с предложенным вариантом регламента работы главной медицинской сестры составьте Ваш регламент работы.

**Задание № 2.**

Терминологический диктант. Руководствуясь лекционным материалам к Модулю 1, продолжите определения.

Менеджмент это -

Вся суть руководства состоит в трёх вопросах:

Постановка целей в менеджменте это-

Планирование в менеджменте это-

Организация деятельности в менеджменте это

Контроль в менеджменте это -

Координация в менеджменте это -

Мотивация в менеджменте это -

Менеджмент в здравоохранении -

**Тема 3. Стратегическое планирование. Оценка, анализ внешней и внутренней среды организации.**

**Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости** *(тестовый контроль, контрольные вопросы)*

**Задание № 1.**

Существует несколько способов, помогающих сделать правильный выбор стратегии. Существует метод выбора стратегии, который анализирует с точки зрения соответствия заинтересованных сторон.

Под заинтересованными сторонами понимаются группы людей, чья деятельность каким-то образом связана с развитием и деятельностью организации т. е. Вашего ЛПУ.

1. Кого на Ваш взгляд можно считать заинтересованными сторонами в получении выгоды от деятельности ЛПУ?

**1. Укажите правильный ответ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | правительство  |
|  | акционеры  |
|  | покупатели  |
|  | поставщики |
|  | сотрудники |
|  | управленцы |
|  | кредиторы |
|  | конкуренты |

**Ожидания заинтересованных сторон зависят от потребностей.**

**2. Определите соответствие.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Правительство | **А** | соответствие нормам требованиям, принятым законодательством |
|  | Акционеры | **Б** | дивиденды и инвестиции |
|  | Покупатели | **В** | качество товара, уровень обслуживания |
|  | Поставщики | **Г** | количество закупаемого товара, оплата |
|  | Сотрудники | **Д** | возможность самореализации, заработная плата |
|  | Управленцы | **У** | рост капитала, расширение связей, развитие организации |
|  | Кредиторы | **Ж** | сумма кредитов, гарантия выплат, безопасность, сроки |
|  | Конкуренты | **З** | качество услуги |

**Контрольные вопросы к Модулю 1**

1. Дайте определение термину «Организация».
2. Из каких этапов складывается механизм управления?
3. Какое значение имеет для организации стратегическое планирование?
4. Какова роль трудовых ресурсов для организации?
5. Какие виды планирования вы знаете?
6. Какова цель стратегического планирования для организации?
7. Что представляет собой внешняя среда организации?
8. Роль внешней среды организации в процессе стратегического планирования?
9. Какие факторы применимы для оценки внешней среды организации?
10. Назовите существующие планы работы главной медсестры.
11. Какое значение имеет процесс планирования в работе старшей медсестры?
12. Какие Вы знаете элементы организации?
13. Какова классификация организации по особенностям производства и оказываемых услуг.
14. Какие Вы знаете основные направления в деятельности главной медицинской сестры?
15. Как выглядит трехуровневая структура управления графически?
16. Что позволят определить планирование в деятельности главной сестры?

**Модуль 2. Управленческая стратегия в сестринском деле.**

**Тема 1. Мотивация как основная функция управления.**

**Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости** *(тестовое задание, решение проблемно-ситуационных задач))*

**Задание № 1. Мотивационное интервью.**

**Вам предлагается определить,** к какой из перечисленных теорий мотивации каждое из высказываний респондента. Для этого Вам необходимо напротив каждого высказывания выбрать из предложенного списка нужную теорию (Маслоу, Мак Клелланда, Герцберга, Врума, экономико-рациональной модели, социальной модели).

В результате отнесения ответов респондента к наиболее соответствующим теориям мотивации, Вы должны самостоятельно сделать вывод, какую теорию мотивации можно применить к данному сотруднику:(женщина, 23 года, замужем).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ВОПРОС** | **ОТВЕТ** | **ТЕОРИЯ И****ФАКТОР** |
| **Как начал работать** | Я работаю менеджером 2,5 года, с самого основания фирмы по забору анализов и проведения диагностических исследований. Училась в медицинской академии на факультете ВСО, когда пришел на работу.Меня позвала друга, которая и организовала сеть клинических лабораторий и диагностических кабинетов.  | Мак- Клелланда |
| Я радовался, что можно совмещать работу и учебу, так как у меня семья и маленький ребенок, а здесь удобный график работы, и лишние деньги всегда нужны. | Экономико-рациональная модель |
| Сначала была всем - и отвечала на звонки, и других сотрудников контролировала, у меня все получалось и результаты меня радовали. | Маслоу, потребность в самовыражении |
| Сейчас если и принимаю участие в контроле или помощи кому либо, то только когда меня просит руководитель, или к нам приходят серьезные и уважаемые люди.  | Маслоу, потребность в уважении |
| А вообще, я координирую работу других и работаю со всеми нашими филиалами. | Мак- Клелланда, потребность во власти. |
| **Нравится** **ли работа** | Работа мне нравится, с людьми всегда интересно. | Мак- Клелланда |
| Очень творческая работа. | Маслоу,потребность в само- выражении |
| Я получила должность выше, чем у многих моих одноклубников. | Маслоу, потреб - ность в уважении |
| МЫ живем с моей свекровью.Теперь я тоже работаю, и меня никто не может в моей семье упрекнуть, что я «сижу на шее у мужа». Чувствую себя более независимой. | Маслоу, потребность в уважении |
| **Отноше- ние с руководи телем** | Руководитель организации – моя друга. Естественно, что отношения у нас хорошие. | Маслоу, социаль ныепотребности |
| Есть некоторые сложности. Если обычному руководителю, я могла бы сдать что то не в срок… | Эконо- микорациональная модель |
| Но подругу я так подвести не могу, приходится усиленно работать, иногда сверхурочно. Да, мне нравится, что оплата у меня сдельная. | Маслоу, социальные потребности |
| **Нравит****ся ли оплата** | Да, мне нравится, что оплата у меня сдельная. Я считаю, что справедливо.Чем больше я смогу сделать, тем больше получу. | Эконо- микорациональная модель |
| К тому же, если вся командасработает хорошо, мы получаем премию. | Мак-Клелланда потребность вдостижени и цели |
| **Собира- ется ли совершенствоваться** | Да, конечно. | Маслоу, потребность всамовыражении |
| Я уже готовлюсь к поступлению в магистратуру.  | Маслоу, потребность в самовыражении |
| Думаю, что это мне обязательно пригодится, хотя я уже и так много умею. | Маслоу, потребнос ть вуважении |
| Тем более что сейчас конкуренция- чтобы выжить, нужно сделать все профессионально. | Маслоу, потребнос ть вуважении |

Ответ. *(впишите свой ответ)*

Я, считаю, что к респонденту- менеджеру можно успешно применить теорию …………………….. и теорию ………………………………

Т.к. большая часть ответов мотивационного интервью может быть отнесена именно к ним.

**Задание № 2.**

В гинекологическом отделении крупного ЛПУ в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медсестер, участились случаи опозданий на работу, невыходов на работу по псевдо-уважительным причинам, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим уходом. Несколько медсестер уволились по собственному желанию. В отделении работает инициативная студентка выпускного курса вечернего отделения ФВСО. Опытная старшая медсестра с 40-летним стажем, отличник здравоохранения, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию в отделении. Отношения между студенткой и старшей сестрой напряженные. Студентка подыскивает работу.

**Каковы должны быть действия главной медсестры?**

1. Поставить вопрос перед главным врачом о материальном стимулировании старшей медсестры.
2. Поставить вопрос перед главным врачом о материальном стимулировании рядовых медсестер.
3. Поставить вопрос перед главным врачом о снятии с должности старшей медсестры и назначении на эту должность студентки ФВСО.
4. Провести производственное собрание и строго предупредить медсестер о наложении дисциплинарных взысканий за нарушение производственной дисциплины.
5. Провести производственное собрание и

уговорить медсестер повысить уровень исполнительской дисциплины, сославшись на скорое повышение зарплаты бюджетникам на правительственном уровне.

1. Разработать вместе со старшей сестрой план индивидуальной работы с каждой из медсестер с целью повышения внутренней и внешней мотивации сотрудника.

**Тема 2.** **Управленческое решение.**

**Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости** *(решение проблемно-ситуационных задачи)*

**Задание № 1.**

Главному врачу и главной медсестре краевой клинической больницы № 1 необходимо принять решение по **открытию отделения сестринского ухода на базе хирургического отделения в количестве 20 коек**.

**Задание.** Укажите этапы принятия этого решения. Опишите каждый этап.

**Решение:** **Алгоритм принятия управленческого решения по открытию отделения сестринского ухода состоит из следующих этапов.**

**1этап. Определение целей и постановка задач.**

*Повышение эффективности хирургического лечения, сокращение продолжительности пребывания прооперированных больных в стационаре, уменьшение количества послеоперационных осложнений требует повышения значимости сестринского ухода в послеоперационном периоде и создания отделения сестринского ухода.*

**2 этап. Сбор информации, необходимой для принятия решения.**

*1.Оценка укомплектованности хирургических отделений медицинским персоналом со средним медицинским образованием.*

*2.Оценка уровня профессиональной подготовленности медицинского персонала.*

*3.Оценка показателей послеоперационных осложнений*.

**3 этап. Анализ полученной информации.**

*1.Анализ показателей фактической укомплектованности средним медицинским персоналом в хирургическом отделении.*

*2. Анализ профессиональной подготовленности среднего медицинского персонала:*

*Наличие сертификатов по специальности «Сестринское дело»;*

*Наличие квалификационных категорий у медсестер;*

*Наличие специальной подготовки среди медицинских сестер по специальностям «Медицинский массаж», «Лечебная физкультура», «Физиотерапия».*

*3.Анализ структуры послеоперационных осложнений.*

**4. этап. Моделирование возможных решений. Открытие отделения сестринского ухода может моделироваться в следующих вариантах.**

*1. Руководителем отделения назначается медицинская сестра с высшим образованием (квалификация «Менеджер»). Уход за послеоперационными больными осуществляют медицинские сестры, имеющие сертификат по специальности «Сестринское дело».*

1. *Во главе отделения – медицинская сестра с высшим образованием квалификация «Менеджер» и работают медицинские сестры, имеющие сертификаты по специальности «Сестринское дело», «Лечебная физкультура», «Медицинский массаж», «Физиотерапия».*

**Принятие управленческого решения.**

*При рассмотрении различных вариантов решения и выборе нужного учитывались следующие критерии:*

* + *оказание качественной сестринской помощи по уходу за послеоперационными больными;*
	+ *оказание специализированной сестринской помощи, способствующей сокращению периода реабилитации после операции:*

*а) массаж;*

*б) лечебная физкультура; в) физиотерапия;*

*г) психологическая реабилитация.*

*Проанализировав всю информацию, оценив эффективность этих моделей, главная медицинская сестра приняла решение:*

* + *на базе хирургического отделения открыть отделение сестринского ухода, руководителем которого будет медицинская сестра с высшим образованием, квалификация «Менеджер»; уход за больными будут осуществлять медицинские сестры, имеющие сертификаты по специальностям «Сестринское дело», «Лечебная физкультура», «Медицинский массаж», «Физиотерапия».*
1. **Этап. Организация выполнения.**

*Для создания отделения сестринского ухода необходимо:*

1. *Подготовить приказ об открытии отделения сестринского ухода.*
2. *За счет незанятых ставок медицинских сестер в хирургических отделениях выделить 6 ставок для отделения сестринского ухода.*
3. *Решить вопрос о подготовке трех медицинских сестер по специальности «Физиотерапия», «ЛФК», «Медицинский массаж».*

*1. Выделить 2 палаты, 2 кабинета для отделения сестринского ухода и проведения реабилитации.*

1. **Этап. Контроль за исполнением решений должен проводится в следующих формах:**
* *текущий контроль возлагается на заведующую отделением;*
* *методический контроль проводит главная медицинская сестра, специалисты организационно-методического отдела;*
* *общий контроль осуществляется главным врачом и главной медицинской сестрой.*
1. **этап Оценка эффективности работы отделения сестринского ухода, корректировка управленческого решения.**

*Необходимо постоянно анализировать показатели отделения:*

 *-продолжительность пребывания прооперированных больных в отделении;*

* *характер послеоперационных осложнений;*
* *проверить анализ жалоб больных на работу персонала отделения.*

**Тема 3. Кадровая политика организации.**

**Форма(ы) текущего контроля** **успеваемости (***решение проблемно-ситуационных задач, контрольные вопросы))*

**Задание № 1.**

Если в Вашей организации есть отдел кадров и свой специалист по кадрам, оцените их и Ваш относительный вклад в управление персоналом Вашего коллектива. Если возможно, обсудите полученные Вами результаты со специалистами по кадрам с точки зрения степени соответствия Вашего и их представления о роли специалистов по кадрам.

|  |  |
| --- | --- |
| Кадровые вопросы | Реализация кадровой политики |
| Восновном делаете Вы | Совместно | В основном делают специалисты по кадрам |
| Планирование рабочей силы |  |  |  |
| Набор кадров |  |  |  |
| Отбор кадров |  |  |  |
| Введение в должность |  |  |  |
| Обучение |  |  |  |
| Оценкадеятельности, аттестация |  |  |  |
| Развитие персонала |  |  |  |
| Оплата труда и поощрения |  |  |  |
| Дисциплина |  |  |  |
| Охрана здоровья и техникабезопасности |  |  |  |
| Другие виды взаимоотношений сотрудников (консультации, переговоры) |  |  |  |
| ОТМЕТКИ: + или - |

**Задание № 2.**

Следующие двадцать вопросов отражают идеальный в вашем представлении стиль руководства. Цель данного теста — определить, какому из стилей руководства вы отдаете предпочтение при общении с подчиненными.

Тесты имеют пятибальную шкалу оценки от «абсолютно согласен» до «абсолютно не согласен». При ответах выберите одну из шкал и пометьте ее. Вы можете пропустить вопросы, которые вас смущают или, если вы чувствуете, что не можете на них ответить.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вопросы** | **Абсолютно согласен** | **Согла****сен** | **Не****уверен в ответе** | **Не****согласен** | **Абсолюно не согласен** |
| 1.Если я говорю подчиненным что- то сделать, то я жду от них выполнения без лишних вопросов, ведь это я несу ответственность за все их действия | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 2.Жесткий контроль со стороны руководства обычно приносит больше вреда, нежели пользы. Люди работают лучше, когда у них есть возможность для самоконтроля | **5** | **4** | **3** | 2 | 1 |
| 3.Хотя дисциплина в организации важна, эффективный руководитель должен использовать дисциплинарные процедуры с учетом человеческого фактора и особенности ситуации | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 4.Руководительдолжен прикладывать все усилия для наиболее четкого распределения обязанностей среди исполнителей | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 5.Участие коллектива в руководстве или истинно демократическая атмосфера в группе возможны лишь в том случае, когда процессом руководит признанный лидер | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 6.Как руководитель я несу полную ответственность за всю деятельность моей группы. Если результат нашей деятельности полезен для организации, то я соответственно должен быть вознагражден | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 7.Большинство людей нуждаются в минимальных указаниях со стороны руководителя для хорошего выполнения работы | **5** | **4** | **3** | 2 | **1** |
| 8.Некоторые подчиненные часто нуждаются в строгом контроле со стороны начальника | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 9.Руководство может быть распределено среди членов группы, таким образом в одно и то же время может быть два и более лидера | **5** | **4** | **3** | 2 | **1** |
| 10.Руководство обычно должно исходить сверху, но есть некоторые логичные исключения из этого | **5** | **4** | **3** | 2 | 1 |
| 11.Дисциплинарная функция руководителя проста — она сводиться к поиску демократического решения проблем по мере того, как они возникают | **5** | **4** | **3** | 2 | **1** |
| 12.В большинстве случаев работники могут выполнять свою работу лучше, сами определяя ее содержание | **5** | **4** | **3** | 2 | 1 |
| 13.Лидеру следовало бы быть членом группы, которого остальные участники выбрали для координирования их деятельности и представления интересов группы в организации | **5** | **4** | **3** | 2 | 1 |
| 14.Руководителюнужно осуществлять некоторый контроль за своими подчиненными | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 15.В группе должен быть только один признанный лидер | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 16.Хороший руководитель должен устанавливать и требовать системы безличной дисциплины | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |
| 17. Дисциплинарные кодексы могли бы быть гибкими и могли бы учитывать индивидуальные решения лидера в каждой определенной ситуации | **5** | **4** | **3** | 2 | **1** |
| 18. В основном люди ответственны сами за себя. Т.е. лидер не может быть виновным или ставить себе в заслугу результаты работы своих подчиненных. | **5** | **4** | **3** | 2 | 1 |
| 19.Работа руководителя заключается в том, чтобы давать задания подчиненным, спрашивать у них о путях наилучшего выполнения данной работы, а затем помогать в плане нахождения согласованного решения поставленной задачи | **5** | **4** | **3** | 2 | **1** |
| 20.Позиция лидера сопряжена прежде всего с исполнением своего долга перед подчиненными | **1** | **2** | **3** | 4 | 5 |

**Результаты и расшифровка теста:**

Вы можете подсчитать результаты простым выводом среднего числа из ваших ответов, т.е. из номеров, включенных в скобки под каждым выбранным вами ответом. Например, вам ответ «абсолютно согласен», тогда ниже в этом столбце вы увидите, например, цифру «1». Чтобы получить ваш тип лидерства подсчитайте остальные очки таким же способом, сложите полученные цифры и разделите общую сумму на 20 (общее число вопросов в тесте).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Кол-во | Название | ИНРЕПРЕТАЦИЯ |
|  |  | Лидер |
| меньше 1,9 | очень авторитарный | Босс принимает решение исообщает его коллективу, без права обсуждения. |
| 2,0—2,4 | умеренноавторитарный | Объявляет решения, но может выслушать мнение коллектива. |
| 2,5-3,4 | смешанный | Босс выдвигает идеи и руководит, принимая во внимание мнение других, но выводы и последнее решение берет на себя. |
| 3,5-4,0 | умеренноучаствующий (консультативно-авторитарный) | Группа принимает решения на основе предложений, Бос делает выводы, вносит коррективы. |
| 4,1 и выше | Очень демокра- тичный | Группа возглавляет процесс принятия решений, босс-наблюдает, принимая решения группы, если оно рациональное. |

**Контрольные вопросы к Модулю**

**Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине**

1. Какой план является основным в деятельности главной сестры?
2. Какие Вы можете выделить разделы, в плане работы главной сестры?
3. Что можно отнести к объему дополнительных планов?
4. Как правильно составить регламент работы главной медсестры?
5. Назовите объективный метод оценки качества медицинской помощи.
6. Как определить структуру рабочего времени старших медицинских сестер
7. Дайте определение терминам «ПЕСТ и СВОТ» анализ.
8. Из каких этапов складывается анализ и выбор стратегии?
9. Какое значение имеет для организации стратегическое планирование?
10. Какова роль трудовых ресурсов для организации?
11. Какие виды планирования вы знаете?
12. Какова цель стратегического планирования для организации?
13. Что представляет собой внешняя среда организации?
14. Роль внешней среды организации в процессе стратегического планирования?
15. Какие факторы применимы для оценки внешней среды организации?
16. Кто может стать заинтересованной стороной организации?

**Промежуточная аттестация по дисциплине** в форме зачета проводится в форме тестирования.

**Тестовые задания** для проведения промежуточной аттестации формируются на основании представленных теоретических вопросов и практических заданий. Тестирование обучающихся проводится информационной системе Университета

**Образец варианта тестовых заданий в информационной системе**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

кафедра Сестринского дела

направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело

дисциплина

Менеджмент в сестринском деле

**ВАРИАНТ НАБОРА ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

**1.Что такое менеджмент?**

1. Разновидность науки управления.
2. Группа руководителей.
3. Разновидность управленческой деятельности.
4. Это отношение, складывается в процессе управленческой деятельности.
5. Совокупность принципов, методов, форм и средств управления, особый вид деятельности, связанный с руководством людьми, умелым использованием их труда и знаний.

**2. Задачами менеджмента являются:**

1. Тактическая.
2. Стратегическая
3. Оперативная
4. Поддержание устойчивости фирмы и всех ее элементов и ее развитие.
5. Контроль результатов деятельности и внесение коррективов.

**3. Функции менеджмента – это …**

1. Виды управленческой деятельности, которые обеспечивают формирование управленческого влияния.
2. Отдельные виды управленческой деятельности, которые увеличивают эффективность руководства.
3. Отдельные управленческие процессы, направленные на увеличение продуктивности труда подчиненных.

**5.Функции менеджмента**

1. Инновационный менеджмент.
2. Оптимальное сочетание централизованного регулирования и самоуправления.
3. Организация, планирование, контроль, мотивация.
4. Перевод фирмы в качественно новое состояние.
5. Целенаправленность.

**6. Процесс менеджменту – это …**

1. Последовательное выполнение функций менеджмента, конкретно: планирование, организация, мотивация, контроль и регулирование.
2. Последовательность определенных оконченных этапов, выполнение которых способствует обеспечению: управленческого влияния руководящей системы на руководимую для достижения целей организации.
3. Последовательное выполнение функций и методов менеджмента.

**7. Выберите понятие, относящиеся к принципам менеджмента.**

1. Единоначалия и коллегиальность.
2. Организация.
3. Достижение цели.
4. Планирование.

**8. Среди условий, что перечислены ниже, выберите такие, которые определяют успех организации.**

1. Наличие формальных и неформальных организаций.
2. Выход на внешний рынок.
3. Способность к выживанию, результативности, практической реализации.
4. Наличие современных технологий.

**9. В чем состоит основное отличие формальных и неформальных организаций.**

1. В количестве членов организаций.
2. В контактах с внешней средой.
3. В способе возникновения.
4. В связях между членами организации.

**10. Организация – это:**

1. Группа людей, которые владеют определенными ресурсами.
2. . Группа людей, которые владеют определенными ресурсами, имеют общее руководство и общие цели.
3. Группа людей, деятельность которых сознательно, направленно или спонтанно координируется для достижения определенной цели.
4. Группа лиц, которые имеют общее руководство.

**Критерии оценивания, применяемые при текущем контроле успеваемости, в том числе при контроле самостоятельной работы обучающихся.**

**Критерии оценки письменной контрольной работы**

Оценка ***«Отлично»:*** ставится за работу, выполненную без ошибок и недочетов. Все вопросы освещены в полном объеме.

Оценка ***«Хорошо»:***ставится за работу, при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

Оценка ***«Удовлетворительно»:*** ставится, если ученик правильно выполнил не менее 50% всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

Оценка ***«неудовлетворительно»:*** ставится, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 50% всей работы.

**Критерии оценки решения проблемно-ситуационных задач**

 оценка ***«Отлично»:*** ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса);

- оценка ***«Хорошо»:*** ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала);

- оценка ***«Удовлетворительно»:*** ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом);

- оценка ***«неудовлетворительно»:*** ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования;

**Критерии оценивания тестовых заданий.**

Оценка ***«Отлично»:*** выставляется при условии 90-100% правильных ответов;

Оценка ***«Хорошо»:***выставляется при условии 75-89% правильных ответов;

Оценка ***«Удовлетворительно»:*** выставляется при условии 60-74% правильных ответов;

Оценка ***«неудовлетворительно»:*** выставляется при условии 59% и меньше правильных ответов;

**Образец контрольной работы**

Контрольная работа складывается из заданий по модулю и темам дисциплины «Менеджмент в сестринском деле».

Контрольная работа состоит из контрольных вопросов, выполнения заданий, решения ситуационных задач.

**Контрольная работа по Модулю № 1.**

**Задание № 1.**

***Коротко, письменно ответьте на вопросы:***

1. Из каких этапов складывается механизм управления?
2. Какова роль трудовых ресурсов для организации?
3. Какие Вы знаете основные направления в деятельности главной медицинской сестры?
4. Назовите объективный метод оценки качества медицинской помощи.
5. Какие факторы применимы для оценки внешней среды организации?

**Задание № 2.**

**Коротко, письменно ответьте на задания:**

**Задача №1**

Структура управления сестринскими кадрами в ЛПУ является линейной, двухуровневой и имеет горизонтальную форму. Опишите ее.

Достоинствами такой структуры являются ...

Недостатками такой структуры являются ...

**Задача № 2.**

Регламент работы главной медицинской сестры включает в себя перечень повседневных работ, участие в различных мероприятиях и т.д.

Регламент составляется по дням недели на один или два месяца с указанием времени проведения тех или иных мероприятий.

В первую очередь в регламент включают участие главной медицинской сестры в общеуправленческих мероприятиях (совещаниях у главного врача, обходах главного врача, заседаниях Совета медицинских сестер, деловых совещаниях старших медицинских сестер и т.д.).

Затем в регламент включают непосредственную повседневную работу главной медицинской сестры (обходы отделений, прием посетителей, контроль за работой сестринского и младшего медицинского персонала, подготовка отчетов и т.д.).

В соответствии с предложенным вариантом регламента работы главной медицинской сестры составьте и напишите Ваш.

**Задача № 3.**

Внешние факторы оказывают большое влияние на деятельность и развитие организации. К ним относятся экономические, социальные, политические и технологические условия . Их необходимо учитывать при анализе и выборе стратегии.

Из предложенных факторов выберите и обоснуйте подходящие, которые будут оказывать большое влияние на развитие организации.

Социальные факторы

Уровень дохода населения. + -

Рост доходов населения. + -

Увеличение числа покупателей. + -

Повышение уровня налогов на доходы + -

Снижение рождаемости + -

Экономические факторы

Появление такой же организации на рынке + -

Экономический рост сегмента рынка. + -

Повышение налога на закупку импорта + -

Стабильный рост заработной платы. + -

Политические факторы

Нестабильная политическая

обстановка внутри страны + -

Введение программы поддержки

производителя. + -

Технологические факторы

Потребление услуг потребителями необслуживаемых сегментов. + -

Увеличение себестоимости услуг + -

Повышение налогов на добавочную

стоимость + -

Введение новых технологий в

лечебный процесс. + -

Снижение ставки налога по

кредиту на развитие. + -

**Тестовые задания**

***Внимательно прочитайте тесты. Дайте один, или несколько правильных ответов, впишите пропущенное слово, выделив их другим цветом.***

**Задание № 3.**

***Дополните предложение, вставив пропущенное слово.***

**1. Менеджмент - это искусство** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ интеллектуальными, финансовыми и материальными ресурсами в целях наиболее эффективной производственной деятельности.

**2.Сутью управления является эффективное достижение поставленных** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Тот, кто ставит цели и управляет, называется \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ управления.

4. **Тот, кто включается в деятельность в качестве ее предмета,** называется\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ управления.

5. **Механизм управления включает в себя**\_\_\_\_\_\_\_\_\_ воздействия руководителей на исполнителей.

6. **Продуктом процесса управления является принятие**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.**Развернутый во времени логико-мыслительный, эмоционально-психологический** правовой акт, который разрабатывается лично руководителем

или коллегиально, называется управленческим\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Основу управленческой деятельности составляет**

1) объект управления;

2) производственные силы;

3) технология управления;

4) субъект управления;

5) управленческие отношения.

**9. Технология управленческой деятельности включает в себя:**

1) организационную структуру;

2) механизмы управления;

3) процесс управления;

4) все перечисленное.

**10. Вертикальные линейные взаимосвязи между подразделениями предназначены для:**

1) определения отношений подчиненности;

2) согласования действий.

**11. Горизонтальные функциональные взаимосвязи между подразделениями предназначены для:**

1) определения отношений подчиненности;

2) согласования действий;

**12. На эффективность управленческого решения не влияет:**

1) компетентность;

2) информационное обеспечение;

3) принадлежность к социальной группе;

4) взвешенность решения;

5) своевременность.

**13. Система управления любого объекта включает уровни:**

1) стратегический;

2) амбулаторный;

3) тактический;

4) стационарный;

5) текущий;

6) оперативный.

**14. Задачами стратегического уровня управления являются:**

1) обеспечение достижения поставленных целей в запланированных объемах в обозначенные сроки;

2) оптимальное распределение ресурсов в соответствии с выбранной стратегией;

3) разработка новых целей на основе прогноза ситуации и учета возможностей ЛПУ;

4) организация и контроль достижения текущих результатов по отдельным направлениям деятельности учреждения.

**15. Механизм управления включает в себя:**

1) принципы управления;

2) методы управления;

3) функции управления.

4) цели управления;

5) структуру управления;

6) обеспечение ресурсами

**16. Принципы управления бывают:**

1) организационные;

2) развития;

3) координационные;

4) создания образа организации;

5) оперативные.

**17.Организационные принципы управления включают:**

**1) единоначалие;**

2) корпоративный дух;

3) власть и ответственность;

4) единство руководства;

5) подчинение индивидуальных интересов общим;

6) стабильность.

**18. К принципам развития можно отнести:**

1) дисциплину;

2) единоначалие;

3) централизацию;

4) справедливость;

5) подчинение индивидуальных интересов общим;

6) корпоративный дух.

**19.Различают методы управления:**

1) организационно-распорядительные;

2) социально-психологические;

3) исторические;

4) экспертные;

5) экономические;

6) статистические.

**20. Управленческие решения по содержанию бывают:**

1) социальные;

2) административно-организационные;

3) статистические;

4) ресурсные;

5) хозяйственные;

6) текущие;

7) медицинские.

**Таблица соответствия результатов обучения по дисциплине и оценочных материалов, используемых на промежуточной аттестации.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Проверяемая компетенция | Индикатор достижения компетенции  | Дескриптор | Контрольно-оценочное средство (номер Модуля/номер вопроса) |
| 1 | УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах). | Инд.УК4.1. Ведет деловую переписку на государственном языке РФ с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции | Нормы этики делового общения. | Задание № 7.. |
| Соблюдать нормы этики делового общения. | Задание № 7 |
|  | ОПК-1 Способен реализовывать правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности. | Инд.ОПК1.1.В профессиональной деятельности учитывает правовые нормы, этические и деонтологические принципы | Знать: Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Нормы этики делового общения. | Задание № 1Задание № 2 |
| Уметь: Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации. Соблюдать нормы этики делового общения. | Задание №1Задание № 2 |
|  | ОПК-10. Способен применять организационно-управленческую и нормативную документацию в своей деятельности, реализовывать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности | Инд.ОПК10.2. Реализует принципы менеджмента качества в своей профессиональной деятельности | Знать:Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации. | Задания № 4,5,6,7 |
| Уметь: Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации | Задания № 4,5,6,7 |
|  | ПК-5 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом детскому населению | Инд.ПК5.1. Производит сбор информации о потребностях организации в персонале. | Знать Структура организации и вакантные должности (профессии,специальности). | Задания № 7,8,9,10 |
| Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации. | Задания № 7,8,9,10 |
| Инд.ПК5.2. Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | Знать: Технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Задания № 9,10 |
| Уметь: Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда | Задания № 9,10 |

**4. Методические рекомендации по применению балльно-рейтинговой системы.**

 В рамках реализации балльно-рейтинговой системы оценивания достижений обучающихся по дисциплине (модулю) «Менеджмент в сестринском деле» в соответствии с Положением «О балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений обучающихся» определены следующие правила формирования текущего фактического рейтинга обучающегося.

 Текущий фактический рейтинг максимально 70 баллов складывается из суммы баллов, набранных в результате рубежного контроля успеваемости по каждому модулю дисциплины, который проводится в письменной форме по заданиям. Оценка рубежного контроля проводится в баллах за каждое контрольное задание: тестовый контроль, ответы на контрольные теоретические вопросы, решение проблемно-ситуационных задач.

1. **Тестовый контроль** максимально 20 баллов – 20 тестовых заданий

**2. Ответы на контрольные теоретические вопросы** максимально 20 баллов – 10 теоретических вопросов (1 вопрос максимально 2 балла):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Критерии оценивания ответа на теоретический вопрос** | **Балл в 2-балльной системе** |
|  | Ответ, показывает прочные знания изучаемого материала, дан полный развернутый ответ с демонстрацией терминов и понятий, примерами  | 2 |
|  | Недостаточно полный и четкий ответ на поставленный вопрос, допущены ошибки в ответе, студент показывает недостаточное понимание терминов и понятий. | 1 |
|  | Содержание ответа не соответствует заданному вопросу, либо отсутствует | 0 |

**3. Решение проблемно-ситуационных задач** максимально 20 баллов – 5 проблемно-ситуационных задач (4 балла максимально за одну задачу):

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма контроля** | **Критерии оценки** |
| **Решение проблемно-ситуационных задач** | **4 балла** выставляется, если обучающийся дал правильный ответ на вопрос задачи. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с необходимыми схематическими изображениями и демонстрацией практических умений, с правильным и свободным владением терминологией, ответы на дополнительные вопросы верные и четкие. |
| **3 балла** выставляется, если обучающийся дал правильный ответ на вопрос задачи. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, в схематических изображениях и демонстрациях практических действий.  |
| **2 балла** выставляется, если обучающийся дал правильный ответ на вопрос задачи. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в схематических изображениях и демонстрации практических умений |
| **1 балл –** в ответе на вопрос задачи допущено значительное количество ошибок, ход ее решения краткий, не последовательный, не демонстрируется логическое мышление, неверная демонстрация практических умений. |
| **0 баллов** выставляется, если обучающийся дал неправильный ответ на вопрос задачи или решение задачи отсутствует полностью. |
| По данной системе оценивается каждая ситуационная задача, затем результаты суммируются и делятся на количество задач. Получаем средний балл за решение ситуационных задач. |

**За своевременность выполнения заданий** – 5 баллов

**За правильное оформление работы** – от 0 до 5 баллов

Текущий стандартизованный рейтинг (Ртс) выражается в баллах по шкале от 0 до 70 и вычисляется по формуле

 Ртс = (Ртф\*70)/ макс.(Ртф), где

 Ртс – текущий стандартизованный рейтинг,

 Ртф – текущий фактический рейтинг,

 Макс. Ртф – максимальное значение текущего фактического рейтинга из диапазона, установленного преподавателем по дисциплине (модулю).

**Критерии, применяемые для оценивания обучающихся на промежуточной аттестации**

 Промежуточная аттестация по дисциплине «Менеджмент в сестринском деле» проводится в форме зачета – тестовый контроль в информационной системе ОрГМУ. Обучающийся может набрать максимально по зачетному рейтингу 30 баллов.

 Оценка зачетного тестирования проводится по следующим критериям:

100 – 96% - 30 баллов

91 – 95 % - 26 баллов

86 – 90 % - 22 баллов

81 – 85% - 20 баллов

76 – 80% - 18 баллов

71 – 75% - 15 баллов.

 Если результат зачетного тестового контроля менее 71% и значение зачетного рейтинга менее 15 баллов, то дисциплина считается не освоенной и по результатам промежуточной аттестации выставляется «не зачтено»

 Обучающийся имеет возможность получить дополнительно **бонусные баллы (самостоятельная работа) -**  максимально 5 баллов, которые выставляются за выполнение следующей работы:

1. Составление тестовых заданий по теме дисциплины – 1 балл

2. Оригинальность (индивидуальность) работы – 3 балла

3. Создание презентации по теме дисциплины – 1 балл.

**Критерии, применяемые для расчета дисциплинарного рейтинга**

Расчет дисциплинарного рейтинга осуществляется по формуле:

Рд=Рт + Рз + Рб, где

Рд – дисциплинарный рейтинг

Рт – рейтинг текущий

Рз – рейтинг зачетный

Рб – рейтинг бонусный.

Максимально по дисциплинарному рейтингу обучающийся может получить 105 баллов: 70 баллов – текущий рейтинг (оценка модулей) + 30 баллов зачетный рейтинг (зачетное тестирование) + бонусный рейтинг (5 баллов).

 Если значение текущего рейтинга менее 35 баллов и значение зачетного рейтинга менее 15 баллов, то дисциплина считается не освоенной и по результатам промежуточной аттестации выставляется «не зачтено».

**Таблица перевода итоговой оценки по дисциплине**

|  |  |
| --- | --- |
| Дисциплинарный модуль по дисциплине (модулю) | Оценка |
| 105-49 баллов | зачтено |
| 48 и менее баллов | не зачтено |
|  |  |

 Дисциплинарный рейтинг при повторной промежуточной аттестации рассчитывается на основании Рз без учета текущего стандартизованного рейтинга.