



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»

Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 1 от 01.09.2023 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Организационная психология»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования - программа ординатуры по специальности 31.08.66 Травматология и ортопедия
Квалификация (специальность)	врач- травматолог-ортопед
Форма обучения	очная

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

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.О. Белова	-	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	старший преподаватель

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
М.Н. Котлярова	К.психол.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ	доцент кафедры общей психологии с курсом педагогике
И.В. Моторина	К.пед.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ	доцент кафедры общей психологии с курсом педагогике

Одобрено учебно-методической комиссией по программам ординатуры и аспирантуры
Протокол № 7 от 26.06.2023г.

Одобрено учебно-методическим советом.
Протокол № 10 от 27.06.2023г.

Нормативная справка.

ФГОС ВО	Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 26 августа 2014 г. № 1109 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры по специальности 31.08.66 Травматология и ортопедия "
Порядок организации и осуществления образовательной деятельности	Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 19 ноября 2013 г. № 1258 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры"

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций)
по итогам освоения дисциплины**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примеры контрольных вопросов для собеседования:

1. Социальные позиции и роли личности
2. Мотивация и результативность деятельности
3. Плюсы и минусы группового принятия решений
4. Функции организационной культуры
5. Внутригрупповые конфликты: причины и следствия

Критерии оценки при собеседовании:

- Оценка "отлично" выставляется ординатору, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
- Оценка "хорошо" выставляется ординатору, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
- Оценка "удовлетворительно" выставляется ординатору, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
- Оценка "неудовлетворительно" выставляется ординатору, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится ординаторам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Примеры тем рефератов:

1. Ценности и профессиональный долг. Профессиональная мораль.
2. Понятие и виды трудовой адаптации.
3. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой.
4. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе.

Критерии оценки рефератов:

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

присутствует логика изложения материала.

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

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

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 1 семестре-зачет

Порядок проведения промежуточной аттестации

Процедура проведения и оценивания зачета

Зачет проходит в форме устного опроса. Ординатору достается вариант билета путем собственного случайного выбора и предоставляется 20 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 15 минут.

Критерии сдачи зачета:

«Зачтено» - выставляется при условии, если ординатор показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если ординатор показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Фонды оценочных средств

для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций) для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

УК-2. Готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

1. Что такое организация
2. Организация и общество
3. Структурные характеристики организации
4. Социальные позиции и роли личности
5. Регламентация организационной роли
6. Интернализация организационной роли
7. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и её организационной роли
8. Взаимовлияние личности и социальной роли
9. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации

10. Понятие о потребностях, мотивах и стимулах
11. Содержательные теории мотивации
12. Процессуальные теории мотивации
13. Мотивация и результативность деятельности
14. Первичная трудовая группа: определение понятия
15. Организационная структура первичной трудовой группы
16. Факторы, влияющие на организационную структуру первичной трудовой группы
17. Неформальная организация первичной трудовой группы
18. Совершенствование структуры первичной трудовой группы
19. Сплочённость и продуктивность первичной трудовой группы
20. Психологическая совместимость членов группы
21. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество
22. Стадии формирования первичной трудовой группы
23. Понятие о команде
24. Построение команды
25. Типы команд
26. Результативность рабочих команд
27. Рабочие команды: итоги и перспективы
28. Групповые решения как необходимые компоненты деятельности организаций
29. Типы групповых решений
30. Плюсы и минусы группового принятия решений
31. Понятие о коммуникации и её основные характеристики
32. Основные элементы коммуникационного процесса
33. Направление потоков информации в организации
34. Формальные и неформальные каналы коммуникаций
35. Вербальная и невербальная коммуникация
36. Характеристики невербальной коммуникации
37. Коммуникационные барьеры и их преодоление
38. Новые информационные технологии и коммуникации в организации
39. Понятие о лидерстве и руководстве
40. Функции и структура деятельности руководителя
41. Психологические аспекты принятия управленческого решения
42. Теории лидерства в социальной психологии
43. Гендер и лидерство
44. Влияние и власть руководителя
45. Профессионализм руководителя и его формирование
46. Что такое организационная культура
47. Элементы организационной культуры
48. Функции организационной культуры
49. Классификация организационных культур
50. Усиление организационной культуры
51. Формирование организационной культуры и её изменения
52. Культура и эффективность организации
53. Организационная культура и поведение людей в системе международного бизнеса
54. Понятие социально-психологического климата
55. Факторы, влияющие на социально-психологический климат
56. Характерные черты социально-психологического климата различных организаций
57. Внутригрупповые конфликты: причины и следствия

58. Методы исследования социально-психологического климата

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения):

1. Покажите взаимосвязь организационной культуры с эффективностью организации. Ответ проиллюстрируйте примерами.
2. Определите условия успешного внедрения инноваций. Определите почему сотрудники сопротивляются нововведениям.
3. Каким образом структурные компоненты личности влияют на деятельность и поведение человека? Ответ проиллюстрируйте примерами.
4. Проведите сравнительный анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации.
5. По каким причинам может возникать стресс у сотрудников организации. Каким образом можно осуществлять коррекцию функциональных состояний работников организации?
6. Каким образом изменение групповых норм может спровоцировать конфликт в организации? Приведите примеры.
7. Перечислите и охарактеризуйте основные коммуникационные стили. Определите наиболее эффективные в вашей трудовой деятельности.
8. Какие стили лидерства и руководства вам известны? Определите их преимущества и недостатки.

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

1. Сотрудник в организации отказывается от выполнения обязанностей, не входящих в должностную инструкцию. Отказывается также от командировок, ссылаясь на маленького ребенка. Иногда сотрудник уступает, но конфликт продолжает разгораться. Часть коллектива считает отговорки несостоятельными, но есть и сочувствующие.

Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная ситуация. Определите варианты поведения руководителя в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя в данном случае.

2. Один из исполнителей проекта, специалист в своей области и старший из сотрудников трудовой группы не выполнил задание, хотя руководитель проекта неоднократно напоминал о сроках сдачи.

Охарактеризуйте профессионально-личностные качества исполнителя проекта.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя производственной группы в данном случае.

3. В отделении возник конфликт, после того как руководителем назначили одного из новых сотрудников. Прежние отношения в коллективе были доброжелательные, но после изменения ролей, часть сотрудников стала игнорировать указания руководителя, совершать мелкие нарушения (опоздания и т.п.).

Укажите основные причины конфликтной ситуации, возникшей между руководителем и подчиненными.

Сформулируйте управленческие задачи, которые должны быть решены руководителем в данной ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.