Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.02.2024 12:10:18
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb94fee387a2985d2657b784eec019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
_____ / Черная И.Л. /
«20» июня 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Дисциплины Б1.О.02 Этика и деонтология профессиональной деятельности
основной образовательной программы
высшего образования

Направление подготовки (специальность)	**32.05.01 Медико-профилактическое дело**
Уровень подготовки	специалитет
Направленность подготовки	**02 Здравоохранение (в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей, профилактической медицины)**
Форма обучения	очная
Срок освоения ООП	**6 лет**
Институт/кафедра	**экономики и менеджмента**

Владивосток – 2023

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. Фонд оценочных средств регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой (государственной

итоговой) аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.3. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по специальности 32.05.01 Медико-профилактическое дело, направленности 02 Здравоохранение в сфере профессиональной деятельности (в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей, профилактической медицины) в сфере профессиональной деятельности **универсальных (УК) компетенций, общепрофессиональных (ОПК)**

Описание образовательной программы: [Электронный ресурс]: https://tgmu.ru/sveden/files/32.05.01_Mediko-profilakticheskoe_delo_2023.pdf

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
Универсальные компетенции		
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИДК.УК-5_1- анализирует и использует виды социального взаимодействия с учетом национальных, культурных и религиозных особенностей; грамотно и доступно излагает профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия ИДК.УК-5_2- соблюдает нормы профессиональной этики и деонтологии, придерживается моральных норм межкультурного взаимодействия ИДК.УК-5_3- понимает значение исторических особенностей в развитии межкультурного взаимодействия
Гражданская позиция	УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИДК.УК-10_1- представляет виды и методы коррупционного поведения при выполнении задач профессиональной деятельности ИДК.УК-10_2- знает основные особенности, разновидности и специфику проявления социально-политического и религиозного экстремизма в молодёжной среде; основные направления совершенствования межэтнического и межконфессионального диалога. ИДК.УК-10_3- имеет представление о конфликте интересов и способах, позволяющих избегать конфликты интересов при выполнении задач профессиональной деятельности
Общепрофессиональные компетенции		

Этические и правовые основы профессиональной деятельности	ОПК-1. Способен реализовывать моральные и правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности	ИДК.ОПК-1_1- использует этические нормы и деонтологические принципы при решении задач профессиональной деятельности ИДК.ОПК-1_2- имеет представление о моральных и правовых нормах в профессиональной и социальной сферах ИДК.ОПК-1_3- использует моральные и правовые нормы при решении задач профессиональной деятельности

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Виды контроля	Оценочные средства*
		Форма
1	**Текущий контроль**	Тестовые задания
		Подготовка презентации /эссе
		Ситуационные задачи
2	**Промежуточная аттестация**	Тестовые задания

3. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме:

Оценочные средства для текущего контроля.

Оценочное средство 1

Тестовые задания:

	Код	Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст
С	32.05.01	Медико-профилактическое дело
К	УК-5.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
К	УК-10.	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
К	ОПК-1.	Способен реализовывать моральные и правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности
Ф	D/01.8	Организация обеспечения полномочий в сфере федерального государственного контроля (надзора)
И		**ДАЙТЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ 1 УРОВНЯ (ОДИН ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ)**
		ЭТИКА - ЭТО ФИЛОСОФСКАЯ НАУКА, КОТОРАЯ ИЗУЧАЕТ 1. ***мораль*** 2. бытие

		3. право КАТЕГОРИЯ ЭТИКИ, ПО СВОЕМУ **содержанию противоположная добру, обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения, — это** **1. *зло*** 2. справедливость 3. благо КАТЕГОРИЯ ЭТИКИ, ОЗНАЧАЮЩАЯ ОСОБОЕ МОРАЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА К САМОМУ СЕБЕ И ОТНОШЕНИЕ К НЕМУ СО СТОРОНЫ ОБЩЕСТВА, ОКРУЖАЮЩИХ, ОСНОВАННОЕ НА ПРИЗНАНИИ ЦЕННОСТИ ЧЕЛОВЕКА КАК ЛИЧНОСТИ – ЭТО 1. долг **2. *достоинство*** 3. честь МОРАЛЬ — ЭТО 1. общепринятые в рамках социальной общности (группы)правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации **2. *форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе*** 3. общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передача социального и культурного опыта от поколения к поколению МОРАЛЬНЫЕ НОРМЫ — ЭТО 1. нормы, обеспеченные государственным принуждением нормы, принятые среди членов определенной организации 2. нормы, регулирующие имущественные отношения, а также неимущественные отношения, связанные с имущественными **3. *социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе*** ПРАВА — ЭТО 1. представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций ***2. правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством*** 3. наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют. НОРМЫ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЕДСТАВЛЯЮТ 1. наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют0 **2. правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций** 3. общепринятые и повторяющиеся формы поведения

		людей, которые служат средством передачи социального и культурного опыта от поколения к поколению ПОД КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКОЙ ПОНИМАЮТ 1. вид этики, который представляет собой совокупность принципов, норм, правил, стандартов, обусловленных социальным и публично-правовым характером деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц, государственных и муниципальных служащих 2. совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности ***3. форма общественного сознания, присущая как работодателям, так и наемным работникам, объединенным общими целями профессиональной деятельности*** ПОД СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКОЙ ПОНИМАЮТ ***1. совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности*** 2. область исследования, предметом которой являются профессиональные аспекты морали, направленная на обоснование и разработку этических принципов и норм, передающихся от поколения к поколению и регулирующих стандарты практического поведения людей в рамках той или иной профессии 3. вид этики, который представляет собой совокупность принципов, норм, правил, стандартов, обусловленных социальным и публично-правовым характером деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц, государственных и муниципальных служащих ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ЭТО **1. свод правил, самообязательств, выполнение которых служит залогом успешной профессиональной деятельности** 2. форма общественного сознания, присущая как работодателям, так и наемным работникам, объединенным общими целями профессиональной деятельности 3. вид этики, который представляет собой совокупность принципов, норм, правил, стандартов, обусловленных социальным и публично-правовым характером деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц, государственных и муниципальных служащих**.** Социальные Нормы — Это **1. общепринятые в рамках социальной общности (группы)правила, образцы поведения или действия в определенной ситуации** 2. форма общественного сознания, в которой отражаются идеи, представления, принципы и правила поведения людей в обществе

		3. общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передача социального и культурного опыта от поколения к поколению ТРАДИЦИИ — ЭТО 1. правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством 2.представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций **3. наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют.** ЗАДАЧЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ЯВЛЯЕТСЯ 1.обновление моральных ориентиров общества 2. унификация моральных норм **3. выработка норм, стандартов, требований деловых отношений** ОСНОВНЫЕ УРОВНИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ **1. экономический, социальный, моральный, воспитательный и административный** 2.экономический, политический, натуральный и физический 3. производственный, распределительный, потребительский и стимулирующий ИМЯ И ОТЧЕСТВО ПОДЧИНЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЮ 1. желательно помнить только у «передовых» сотрудников **2. желательно помнить всех** 3. желательно помнить только у пожилых сотрудников ПОНЯТИЯ: «ЧЕСТЬ», «СОВЕСТЬ», «ДОЛГ» ОТНОСЯТСЯ К 1. эстетике **2. этике** 3. этикету КУЛЬТУРОЙ ПОВЕДЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ 1. эстетическая выразительность человеческих взаимоотношений, межличностного общения **2. совокупность форм повседневного поведения человека, в которых находят внешнее выражение моральные и эстетические нормы этого поведения** 3. межличностное общение, принятое в среде интеллигентных людей проявление моральных норм на высоком эстетическом уровне УВАЖЕНИЕ – ЭТО 1. настроение 2. чувство **3. дисциплина поведения, умение считаться со значимостью других** ПАТРИОТИЗМ – КАТЕГОРИЯ ЭТИКИ, ВЫРАЖАЮЩАЯ 1. постоянную готовность служить и работать на благо человечества 2. национальную исключительность **3. неразрывную связь личных интересов с интересами страны** ПРЕДМЕТОМ ЭТИКИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЯВЛЯЕТСЯ

		1.осознание мотивов действия 2. оценка моральных правил общества **3. собственные этические представления, нормы, оценки человека (субъекта)** ОБЩЕГРАЖДАНСКИЙ ЭТИКЕТ – ЭТО 1. сумма традиций, условностей и правил, соблюдаемых гражданами по отношению к государству 2. сумма традиций, условностей и правил, соблюдаемых государством по отношению к гражданам 3. сумма традиций, условностей и правил, соблюдаемых в обществе частными лицами по отношению друг к другу ДРУЖБА — ФОРМА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАННАЯ НА 1. общности интересов и взаимной привязанности 2. корысти 3. привязанности и симпатии САМООЦЕНИВАЮЩЕЕ ЧУВСТВО, ПЕРЕЖИВАНИЕ, ОДИН ИЗ ДРЕВНЕЙШИХ ИНТИМНО-ЛИЧНОСТНЫХ РЕГУЛЯТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ ЛЮДЕЙ — ЭТО 1. добро 2. благо **3. *совесть*** НРАВСТВЕННАЯ ЭТИКА — ЭТО ***1. учение о том. как должен поступать человек*** 2. учение о закономерностях развития общества 3. учение о нравственной морали ВПЕРВЫЕ ТЕРМИН ЭТИКА ДЛЯ ОБОЗНАЧЕНИЯ НАУКИ ПРИМЕНИЛ 1. Сократ ***2. Аристотель*** 3. Пифагор ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, КОТОРАЯ ФОРМИРУЕТСЯ НА ОСНОВЕ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ И В РАМКАХ, КОТОРОЙ РЕАЛИЗУЮТСЯ ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ЛИЧНОСТИ — ЭТО ***1. коллектив*** 2. группа 3. сообщество САМОЕ ВЫСОКОЕ РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА НА **1. начальной фазе** 2. фазе подъема 3. фазе спада КОНФЛИКТ В ПЕРЕВОДЕ С ЛАТИНСКОГО ОЗНАЧАЕТ 1. соглашение **2. столкновение** 3. существование СИТУАЦИЯ СКРЫТОГО ИЛИ ОТКРЫТОГО ПРОТИВОСТОЯНИЯ ДВУХ ИЛИ БОЛЕЕ СТОРОН-УЧАСТНИЦ НАЗЫВАЕТСЯ 1. конфликтными отношениями **2. конфликтной ситуацией** 3. инцидентом ПО СТЕПЕНИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ЛЮДЕЙ В КОНФЛИКТЫ ВЫДЕЛЯЮТ КОНФЛИКТЫ 1. межличностные 2. межнациональные

		3. внутриличностные ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ И ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ УЧАСТИЯ ТРЕТЬЕГО ЛИЦА В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ ЯВЛЯЕТСЯ **1. переговорный процесс** 2. сотрудничество 3. Компромисс КОНФЛИКТЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРИНЯТИЮ ОБОСНОВАННЫХ РЕШЕНИЙ И РАЗВИТИЮ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ, НАЗЫВАЮТСЯ **1. конструктивными** 2. деструктивными 3. реалистическими КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ — ЭТО 1. случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия **2. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними** 3. процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений ПРИЧИНА КОНФЛИКТА – ЭТО 1. противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия **2. явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его** 3. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ — ЭТО **1 целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт** 2. целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними 3. целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ВКЛЮЧАЕТ **1. прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение** 2. прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение 3. прогнозирование, регулирование, разрешение ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ – ЭТО 1. состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией **2. столкновение противоположно направленных мотивов личности** 3. столкновение противоположно направленных

		поведенческих характеристик личности КОНФЛИКТ В УЧРЕЖДЕНИИ – ЭТО **1. конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации** 2. конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами 3. конфликты между руководством организации и ее сотрудниками КОНФЛИКТ РАВЕН **1. конфликтная ситуация + инцидент** 2. конфликтные отношения + конфликтная ситуация 3. конфликтные отношения + инцидент ФОРМАМИ ПРОЯВЛЕНИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ ЯВЛЯЮТСЯ 1. неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация **2. неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация** 3. неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение

Критерии оценивания

«Отлично» - более 80% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня «Хорошо» - 70-79% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня «Удовлетворительно» - 55-69% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня «Неудовлетворительно» - менее 55% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня

Оценочное средство 2 Вопросы для презентаций\эссе и дискуссий

	Код	**Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст**
С	32.05.01	Медико-профилактическое дело
К	УК-5.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
К	УК-10.	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
К	ОПК-1.	Способен реализовывать моральные и правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности
Ф	D/01.8	Организация обеспечения полномочий в сфере федерального государственного контроля (надзора)
И		**ДАЙТЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
		1. Понятие, объект и предмет этики. 2. Генезис и сущность морали как формы общественного сознания. 3. Структура морали. 4. Основные функции морали и их роль в жизни общества. Содержание и особенности моральной регуляции 5. Проблема соотношения морали и права, морали и политики. 6. Основные этические категории и их функции. 7. Этическое знание и практика морали. 8. Профессиональная этика: виды, содержание и миссия.

		Административная этика. 9. Понятие, объект и предмет этики. 10. Генезис и сущность морали как формы общественного сознания. 11.Структура морали. 12. Основные функции морали и их роль в жизни общества. 13. Содержание и особенности моральной регуляции 14. Проблема соотношения морали и права, морали и политики. 15. Основные этические категории и их функции. 16. Этическое знание и практика морали. 17. Профессиональная этика: виды, содержание и миссия. 18. Административная этика. 19. Этика государственной службы. 20. Профессионально-этические кодексы. 21 Саморегулирование профессии: профессиональные сообщества, этические комиссии, комитеты, жюри. 22. Нормативные правые акты или этические кодексы, содержащие нравственные требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих? 23 В чем различие понятий принципы, нормы и правила и содержащихся в них моральных требований? 24. Как расставить приоритеты в выдвижении и обеспечении соблюдения принципов, норм и правил к служебному поведению государственных и муниципальных служащих? 25. Карьера и карьеризм. Преодоление карьеризма. 26. Специфика и содержание моральных конфликтов на государственной и муниципальной службе. Конфликт интересов. 27. Основные стили руководства: достоинства и недостатки. 28. Основные правила служебного этикета, которыми должны руководствоваться начальники и подчиненные. 29. Специфика в этикете взаимоотношений начальника и подчиненных, в зависимости от пола, национальности, возраста и др. Этикет как элемент культуры: понятие и содержание. Функции делового этикета. 30. Предназначение и возможности нравственной регуляции поведения человека в служебной ситуации. 31. Этикет формальных и неформальных служебных отношений. 32. Какие средства следует использовать для создания имиджа, уверенного в себе человека, умеющего вести себя в обществе, не вызывая своими поступками недоумения и пренебрежительной улыбки? 33. Что значит хорошо воспитанный человек? Как он должен себя вести? Что он не должен позволять себе в отношениях со своими коллегами, деловыми партнерами, заявителями? Что из всех этих правил следует включить в Кодекс поведения для хорошо воспитанных людей. 34. Понятие речевого этикета и его правовое регулирование. Требования к речевому этикету в Российской Федерации. Факторы и ситуации, определяющие содержание и построение речевого этикета. 35. Продемонстрируйте в группе правила ведения деловых переговоров, в том числе роль и формы жестов в процессе

		делового общения. 36. Рекомендации по ведению деловых телефонных разговоров для государственных и муниципальных служащих 37. Раскройте роль внешнего облика делового человека на пути к успеху. Общий подход к подбору одежды делового человека. Общие принципы стиля одежды государственного служащего-мужчины. Особенности этикетных правил одежды государственного служащего-женщины. 38. Пути обеспечения требований к внешнему виду государственного служащего. 39. .Виды организации рабочих мест в служебных помещениях: их преимущества и недостатки. Рекомендации, соблюдение которых поможет поддерживать интерьер служебного помещения на должном уровне. Пути обеспечения требований служебного этикета к помещению и рабочему месту государственного и муниципального служащего. 40. Нравственное воспитание и его значение в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Роспотребнадзора

Подготовка презентаций/эссе

Требования к содержанию и структуре эссе /презентаций Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа студента, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Отличие эссе от доклада – в форме предоставления результатов. В эссе – это письменная форма, в докладе – устная. Презентация (мультимедиа-презентация, мультимедийная презентация) - сочетание текста, гипертекстовых ссылок, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда, которые организованы в единую среду. Презентация должна иметь сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является еѐ интерактивность, то есть создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления. Требования к представлению материалов (результатов): Эссе должно содержать четкое и краткое (не более 2-3 страниц) изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Подготовка презентации осуществляется в MS PowerPoint. Объем презентационного проекта (количество слайдов) должен быть рассчитан на публичную презентацию перед аудиторией продолжительностью не более 15 минут. Форма презентации – электронная (вариант - распечатка слайдов на листах формата А4).

Критерии оценивания презентаций/ эссе.

Отлично. Ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

Хорошо. Ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна-две неточности в ответе.

Удовлетворительно. Ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

Неудовлетворительно. Ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области

Оценочное средство 3 Ситуационные задачи

Задание 1. Подготовьте выступление для групповой дискуссии в формате круглого стола по теме: «Этика специалиста Роспотребнадзора: моделирование тактического (стратегического) поведения» на основании рекомендуемых примерных тем для выступления:

1. Разнообразие подходов к этико-нравственной составляющей в деятельности специалистов Роспотребнадзора.
2. Механизмы формирования компетенции «служения» на государственной службе.
3. Этическая составляющая в системе первичной профессионализации служащих.
4. Анализ специализации по направлениям профессиональной служебной деятельности, в соответствии с которыми служащие исполняют должностные обязанности.

Задание 2. Подготовьте выступление для групповой дискуссии в формате круглого стола по теме: «Этика специалиста Центра гигиены и эпидемиологии: моделирование тактического (стратегического) поведения» на основании рекомендуемых примерных тем для выступления:

1. Разнообразие подходов к этико-нравственной составляющей в деятельности врача центра гигиены и эпидемиологии.
2. Этическая составляющая в системе первичной профессионализации служащих.
3. Анализ специализации по направлениям профессиональной деятельности, в соответствии с которыми врачи Центра гигиены и эпидемиологии исполняют должностные обязанности.

Задание 3. Подготовьте выступление для групповой дискуссии в формате круглого стола по теме: «Этика профессиональной позиции: индивидуальное поведение» на основании рекомендуемых примерных тем для выступления:

1. Стили руководства.
2. Содержание понятия «этика руководства»: основные принципы и стратегии поведения.
3. Профессиональная этика как один из элементов системы контроля профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.
4. Пути и способы мотивации этического поведения и повышения этического уровня
5. Этика послушания и «независимости», этика преданности должности.
6. Деонтология инициативы и этика эффективности.

Ситуационная задача 1.

Часто встречающаяся в служебных отношениях ситуация: вышестоящий руководитель нередко дает непосредственно поручение специалисту не предупредив

непосредственного руководителя, ввиду чего специалист нарушает сроки исполнения документа ссылаясь на срочное задание вышестоящего руководителя.

1. Есть ли здесь нарушение служебной этики?
2. Как следует вести себя руководителю структурного подразделения?

Ситуационная задача 2.

Разговор по телефону помощника руководителя Центра гигиены и эпидемиологии по П краю:
- Добрый день!
- Здравствуйте.
- Могу я поговорить с главным врачом Центра гигиены и эпидемиологии по П краю?
- А кто его спрашивает?
- Замдиректора департамента (называет департамент и свою фамилию).
- Главный врач на совещании.

1. Дайте оценку указанного телефонного разговора
2. Продемонстрируйте правила ведения делового разговора, в том числе формы обращения в конкретных служебных ситуациях при вербальном общении и по телефону

Ситуационная задача 3

Во время совещания руководитель Роспотребнадзора по П краю раздраженно делает замечание постоянно опаздывающему на совещание руководителю М отдела: «Ну сколько можно опаздывать! Вы нарушаете служебную дисциплину и требования Кодекса профессиональной этики государственных гражданских служащих П края! Еще одно опоздание – объявлю Вам дисциплинарное взыскание!»

Руководителю М отдела, абсолютно не обращая на замечание, отвечает: «Я служебной дисциплины не нарушал!»

В Кодексе профессиональной этики нет ничего о небольших опозданиях, служебные обязанности выполняю в соответствии с регламентом, добросовестно. В случае издания распоряжения о дисциплинарном взыскании последует его обжалование.

1. Дайте оценку поведения руководителя Роспотребнадзора по П краю и руководителя М отдела.
2. Дайте оценку в соответствии с Кодексом профессиональной этике.

Задание №1. Игра «Два отдела»
Вопрос для обсуждения в группе:
Считаете ли Вы себя конфликтным человеком? Почему?
Сейчас нам предстоит разделиться на два отдела:
первый – поднимите руку те, кто считает себя конфликтной личностью
во втором – те, кто считает себя неконфликтной личностью.
Объединимся в отделы и назовем первый отдел «Самой конфликтной», второй отдел «Самой толерантной» в любом конфликте.

В течение 10 минут подумайте над вопросами:

1. Насколько уютно вы себя ощущаете в отделе конфликтных/неконфликтных людей?
2. Довольны ли вы тем, что находитесь именно в этой группе?
3. Какие плюсы и минусы вы видите в своем отделе и в себе, как его представителе?
4. С какими ситуациями легче справляться представителям вашего отдела?
5. Какие три качества вы хотели бы позаимствовать у представителей противоположного отдела?

Задание №2. Игра «Никто не знает…» (данное упражнение дает участникам возможность максимально раскрыться перед группой).
Обучающиеся сидят в кругу. Вам нужно, бросая друг другу мяч, рассказать о себе что-то еще, о чем, не знают члены группы. «Никто не знает, что я…»
- «обычно веду себя в конфликте…»
- «боюсь в конфликте….»
- «я хочу в конфликте…»
- «я стремлюсь в конфликте»

Критерии оценивания 3 Ситуационные задачи

«Отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

«Хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.

«Удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

«Неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета.

5. Критерии оценивания результатов обучения

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.