Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ковтун Ольга Петровна
Должность: ректор
Дата подписания: 28.08.2023 15:27:42
Уникальный программный ключ:
f590ada38fac7f9d3be3160b34c210b72d197571

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

кафедра высшего сестринского и социального образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной
деятельности и молодежной политике
Г.Р. Бородулина
26 мая 2023 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине
ИННОВАЦИИ В СЕСТРИНСКОМ ДЕЛЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Направление подготовки: 34.03.01 Сестринское дело
Уровень высшего образования: Бакалавриат
Квалификация: Академическая медицинская сестра
(для лиц мужского пола - Академический
медицинский брат). Преподаватель

Екатеринбург
2023 год

Фонд оценочных средств дисциплины «Инновации в сестринском деле в условиях цифровой трансформации здравоохранения» соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 34.03.01 «Сестринское дело», утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 сентября 2017 г. № 971; профессионального стандарта ПС 02.069 «Специалист по организации сестринского дела», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 479н.

Фонд оценочных средств дисциплины «Инновации в сестринском деле в условиях цифровой трансформации здравоохранения» к.м.н., доцентом кафедры Борзуновой Н.С.

Фонд оценочных средств дисциплины «Инновации в сфере сестринского дела» получил положительную рецензию Дмитриева А.Н., доктора медицинских наук, профессора кафедры факультетской терапии, эндокринологии, аллергологии и иммунологии ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России.

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры высшего сестринского и социального образования 30.03.2023 г. (протокол № 8).

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен методической комиссией направления подготовки «Сестринское дело» 30.03.2023 г. (протокол № 8).

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине состоит из следующих разделов:

1. Кодификатор (структурный перечень объектов оценивания - знаний, умений, навыков), учитывающий ФГОС и ПС по дисциплине;
2. Перечень практических навыков;
3. Перечень тем рефератов;
4. Вопросы тестового контроля;
5. Ситуационные задачи;
6. Балльно-рейтинговая система оценивания по дисциплине.

1. Кодификатор по дисциплине «Инновации в сестринском деле в условиях цифровой трансформации здравоохранения»

Дидактическая единица	Индикаторы достижения			Код компетен-ции	ПС «Специалист по управлению персоналом»
	Знания	Умения	Навыки		
ДЕ -1 Введение в Иннова-ционную деятель-ность	- основные понятия инноваций в сфере сестринского дела; - взаимосвязи инновации и управления; - объект и предмет инноваций в сфере сестринского дела; - цель и задачи инновационной деятельности; - определение поня-тий «инновация», «инновационная политика организа-ции», «инновацион-ная деятельность», «инновационный процесс», «иннова-ционный потенциал», «инновационный риск»,	самостоятельно работать с литературой по инновациям в сестринском деле, законами и нормативными докумен-тами; - проводить анализ дискуссионных публикаций по вопросам инновационной деятельнос-ти, делать выводы и заключения; - применять принципы и правила внедрения инноваций в практичес-кой деятельнос-	культуры мышления, способность и готовность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; - высокой мотивацией к выполнению профессиональ-ной деятельности; - ключевыми категориями, методами и принципами управления сестринской деятельности.	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах

	«инновацион ный менеджмент». - основные направления и роль инноваций в сфере медицины и сестринской практики - социальную значимость своей будущей профессии	ти			
ДЕ 2 Иннова-ционная деятель-ность: характе-ристики и содержа-ние	- модели инновационного процесса: виды, характеристики моделей, особенности. - жизненный цикл инноваций. -определение инновационного потенциал; -классификация инноваций; - роль инноваций в медицине	Использовать различные модели инновационно-го процесса в организации - определять проблемы, стоящие перед медицинской организацией	- способностью анализировать функциональную деятельность сестринского персонала; - принципами построения организационн ой структуры сестринской службы.	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 3 Этапы осущест вления	- инициирование инновации, - принятие решения о	- планировать , проектирова	- способностью планировать организационн о-	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом

инновационного процесса в сестринской деятельности	необходимости внедрения инновации в практику, - разработка инновации с учетом имеющихся ресурсов и предполагаемых рисков, - подготовка медицинской организации и сестринского персонала к внедрению инновации, - внедрение иннова-ции и получение результатов внедрения, - условия для успешного осуществления инновационных процессов, - факторы, способ-ствующие развитию инновационного процесс, - психологические аспекты внедрения инноваций.	ть и разрабатывать инновационные проекты в деятельность сестринской службы медицинской организации; - использовать нормативные правовые документы, основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при внедрении инновационных технологий; - взаимодействовать в кооперации с коллегами, работе в коллективе при внедрении инновационных проектов;	управленческие решения при внедрении инновационных проектов и готовностью нести за них ответственность; - способностью и готовностью к участию в разработке и реализации инновационных проектов в сестринской деятельности; - навыками к оперативному поиску, обмену, анализу информации в области исследований в сестринской практике; - способностью к анализу работы, оценке потенциальных возможностей развития и определению потребности в изменениях сестринской службы структурного подразделения / учреждения;		(B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 4 Инновационный проект: понятие, сущность, содержа	- понятие инновационного проекта, - сущность и содержание инновационного процесса, - основные	- разрабатывать инновационный проект, - определять основные критерии	- культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и

ние	свойства инновации: новизна, практическая применимость, реализуемость, - основные компоненты инновационного проекта, - классификация инноваций и их сущность	инновацион ного проекта,	цели и выбора путей ее достижения; - способностью к анализу работы, оценке потенциальных возможностей внедрения инноваций; - способность к организации условий разработки и внедрения инновационны х проектов.		аттестации Персонала (С) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (В/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 5 Критери и оценки «рентабе ль-ности» и эффекти вности внедрен ия инноваци онной технолог ии	Критерии оценки рентабельности инновационных проектов, - критерии оценки эффективности инновационных проектов, - методы оценки эффективности инновационной деятельности	Оценить рентабельно сть внедрения инновацион ных проектов, - оценить эффективнос ть внедрения инновацион ных проектов, - использоват ь методы оценки эффективнос ти с учетом особенносте й медицинско й организации	Культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; - способностью к анализу работы, оценке потенциальных возможностей внедрения инноваций; - способностью к организации условий разработки и внедрения инновационны х проектов.	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (В) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (С) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (В/01.6) Анализ особенностей

					организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 6 Оценка факторов, обеспечивающих инновационную активность медицинской организации	элементы инновационной активности, - характеристики инновационной активности организации, - внешние и внутренние факторы влияния на инновационную деятельность.	определять и выделять основные элементы инновационной активности, - оценивать инновационную активность организации - оценивать инновационную активность персонала,	культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; - способностью к анализу работы, оценке потенциальных возможностей внедрения инноваций; - способностью к организации условий разработки и внедрения инновационных проектов.	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (В) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (С) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (В/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 7 Оценка инновационной активности сестринского персонала.	-определение восприятия инновацийсотрудниками организации, - определение стремления к инновациям и изменениям, -оценка	- оценивать готовность органк внедрению инновационных проектов, - оценивать готовность персонала	- культурой мышления, способностьюк обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбора путей ее	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (В), Деятельность по оценке и аттестации Персонала

	внутренней готовность к инновациям - определение готовности принимать инновации и использовать их, - анализ потребность в образовании и карьерном росте - оценка социально психологического климата коллектива, компонентов корпоративной культуры организации	принимать и использовать инновационные технологии в практическую деятельность, - анализировать потребность в дополнительном обучении,изаци и	достижения; - способностью к анализу работы, оценке потенциальных возможностей внедрения инноваций; - способностью к организации условий разработки и внедрения инновационных проектов.		(C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 8 Инновационный менеджмент для сестры-организатора	- понятие инновационного менеджмента, - функции и задачи инновационного менеджмента, -управление инновационным и процессами, - определение инновационной активности организации, - методы подбора персонала для инновационной деятельности, - методы стимулирования результативности инновационнойдеятельности, - организация внедрения инновационных	самостоятельно работать с литературой по инновационному менеджменту в сестринском деле; - проводить анализ дискуссионных публикаций по вопросам инновационного менеджмента, делать выводы изаключения	- культурой мышления, способностью и готовностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; - высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; - ключевыми категориями, методами и принципами управления сестринской деятельности.	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы

	проектов в организации				и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 9 Организация внедрения инновационных технологий в профессиональную деятельность сестринского персонала стационаров.	- критерии качества сестринской помощи, - пилотные инновационные проекты, - инновационные технологии в организации сестринской помощи, - инновационные технологии в организации документооборота сестринской деятельности	использовать инновационные технологии в профессиональную деятельность сестринского персонала стационаров	- культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; - способностью к анализу работы, оценке потенциальных возможностей внедрения инноваций;	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ 10 Организация внедрения инновационных технологий в профессиональную	- инновационные технологии в профилактике, - стационарзмещающие технологии, - пилотные проекты «Бережливая поликлиника», - инновационные	- использовать инновационные технологии в профессиональную деятельность сестринског	культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; - способностью	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность

деятельн ость сестринс кого персона ла амбулат орно-поликли ническо го звена.	технологии в организации сестринской помощи, - инновационные технологии в организации документооборо та сестринской деятельности	о персонала амбулаторно поликлинич еского звена.	к анализу работы, оценке потенциальных возможностей внедрения инноваций; - способностью к организации условий разработки и внедрения инновационных проектов.		по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
ДЕ-11 Организа-ция Внедре-ния инновацио нных технолог ий в обучение и развитие сестринс кого персона ла на рабочем месте.	Методы определения потребности в обучении, - традиционные методы обучения персонала, - инновационные методы обучение персонала, - методы корпоративного обучения, - методы неформального обучения, - методы самообучения и самообразования - организация непрерывного медицинского образования	Использовать движущие силы инновационно-го процесса; - способствовать организацион-ному развитию сестринского дела -проводить деловые беседы с подчиненными;	способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, достижению цели; - умением оценивать сестринскую деятельность, - приемами самосовершенст-вования и самовоспитанию	УК-3; ПК-4.4	Деятельность по обеспечению персоналом (B) Деятельность по оценке и аттестации Персонала (C) Деятельность по развитию персонала (D) Сбор информации о потребностях организации в персонале (B/01.6) Анализ особенностей организации работы и производства

					на конкретных рабочих местах

2. Перечень практических навыков по дисциплине

- на научной основе определять и формулировать цель, задачи и этапы внедрения инноваций;
- проводить анализ функционирующей системы менеджмента в медицинской организации и сестринской службе на момент внедрения инновационной технологии;
- организовывать профессиональную деятельность в соответствии с содержанием новой технологии и планируемыми результатами;
- определять основные направления инновационного процесса, влияющие на управление ресурсами в медицинской организации.

Владеть:

- навыками оценки и анализа сильных и слабых сторон результатов внедрения инноваций, аргументированного обоснования полученных результатов;
- навыками определения потребности организации в инновационных технологиях,разработки мероприятий по реализации инноваций;
- навыками прогнозирования результатов деятельности сестринской службы в процессе развития инновации;
- навыками составления программ нововведений для сестринской практики.
- приемами самосовершенствования и самовоспитания.

Методика оценивания практических навыков:
«не выполнено» - 0 баллов «выполнено частично» - 5 баллов «выполнено с недочетами» - 10 баллов «выполнено в полном объеме» - 15 баллов

3. Перечень тем рефератов по дисциплине «Инновации в сестринском деле в условиях цифровой трансформации здравоохранения»

1. Основные направления развития инновационной деятельности в сфере здравоохранения.
2. Правовое обеспечение инновационной деятельности в России.
3. Особенности инновационного процесса в медицинских организациях.
4. Жизненный цикл инновации.
5. Научно-технический потенциал для реализации инноваций, пути повышения его эффективности.
6. Материально-техническое обеспечение инновационного процесса.
7. Информационное обеспечение инновационного процесса.
8. Условия труда специалистов, задействованных в инновационном процессе.
9. Психологическое обеспечение инноваций в медицинской организации.
10. Управление инновационными рисками.
11. Организация научной деятельности - основа ускорения инновационного процесса.
12. Организационные предпосылки и условия внедрения нововведений.
13. Инновационный климат и потенциал предприятия.
14. Стимулирование инновационных разработок.
15. Оценка эффективности инновации.

Правила и порядок подготовки работы В структуре работы должны присутствовать актуальность темы, аргументированные доказательства, выражающие личное мнение автора, вывод, содержащий заключительное суждение (умозаключение). Работа должна восприниматься как единое целое, идея
должна быть ясной и понятной. Работа не должна содержать ничего лишнего, включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия позиции. Должна иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре. Каждый абзац должен содержать только одну основную мысль.

Основными целями работы являются: демонстрация знаний учащихся по конкретной теме, практических

навыков информирования, убеждения читателя, самовыражение автора или комбинация одной или нескольких целей.

Оформление текста работы

1. Обязательно соблюдение правил типографики. Для оформления используют стандартные средства Microsoft word. Оформление титульного листа: вверху указывается полное наименование учебного заведения. В среднем поле по центру указывается название работы без слова «работа» и кавычек. Ниже заголовка, указывается вид работы и учебный предмет. Ещё ниже, ближе к правому краю титульного листа, указывается фамилия, имя и отчество студента полностью, его группа и факультет. Ещё ниже - ФИО и должность куратора курса, руководящего работой. В нижнем поле по центру указывается город и год выполнения работы (без слова «год»). Размер шрифта - 14 кегль, гарнитура times new roman, обычный, интервал между строк - 1,5, размер полей по 20мм. Все страницы нумеруются, начиная с титульного листа, но на ней сам номер не ставится. Цифру номера страницы ставят внизу листа по центру страницы. Сноски обозначаются в самом тексте так: [2, с. 12-15], где первая цифра обозначает номер книги или статьи в списке использованной литературы, а вторя - номер страницы в этом литературном источнике.
2. Во вводной части указать актуальность темы, назвать две-три основные проблемы (вариант плана), краткую характеристику литературных и иных источников (не менее трех).
3. Основной текст раскрывает содержание обозначенных выше проблем (вопросов).

Стиль изложения - свободный, но научный.

4. В заключительной части указать историческое значение разрешения рассматриваемой проблемы, деятельности видного персоналия.
5. Литература в списке должна быть современной, источники 5-7-летней давности, можно использовать ранние труды (при условии их уникальности). Литература в списке указывается в следующем порядке:

- законодательные акты (если они есть), источники;
- основная и периодическая литература;
- электронные ресурсы (если имеются).

Пример оформления списка литературы:

1 . Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» (с изм. и доп. от 11 ноября 2003 г.) // СЗ РФ. - 2002. - № 22. Ст. 2031.

2. Гельман В.Я. Медицинская информатика: практикум. - СПб: Питер, 2002. - С.155-164. Методика оценивания реферата:

Содержание не соответствует теме, оформлен реферат не правильно - 0 баллов Содержание не полное, реферат оформлен с незначительными погрешностями - 5 баллов Содержание недостаточно полное, реферат оформлен правильно - 8 баллов Содержание полное развернутое, оформление верное - 10 баллов

4. Вопросы тестового контроля по дисциплине

1. Под медицинской (санитарной) статистикой понимают: а. отрасль статистики, изучающая вопросы заболеваемости населения, б. совокупность статистических методов для изучения заболеваемости населения, в. отрасль статистики, изучающая вопросы, связанные с медициной, гигиеной, санитарией и здравоохранением, г. анализ деятельности лечебно-профилактических учреждений.
2. Сестринский процесс - это: а. диагностика и лечение с учетом только медицинского диагноза, б. диагностика и лечение с учетом сестринского диагноза,
3. Одной из важнейших задач сестринского процесса является: а. уход с учетом нарушенных потребностей пациента, б. уточнение причины заболевания.
4. Компоненты сестринского процесса: а. оценка, б. интерпретация сестринских проблем,

в. Планирование, г. координация усилий.

5. К основным требованиям постановки целей относятся: а. достижимость целей,
6. реальность, в. Сроки, г. определенных требований к постановке целей не имеется.
6. Этапы сестринского процесса документируются м/с в: а. медицинскую историю болезни,б. сестринскую историю болезни.
7. Основная цель медицинского диагноза: а. оценка уровня здоровья пациента, б. контроль уровня здоровья пациента в динамике, в. суждение врача о физическом или психическом состоянии пациента, г.

выявление заболевания или сущности патологического процесса.

8. Основная цель сестринского процесса: а. оценка качества ухода, б. обследование больного, в. диагностика и лечение заболевания, г. достижение гармоничного состояния пациента с миром и самим собой.

9. Владение способами (приемами, действиями) применения усваиваемых знаний на практике - это: а. знания, б. умения, в. Навыки.

10. Автоматизированное действие, доведенное до высокой степени совершенства - это: а. знания, б. умения, в. Навыки.

11. Каждый работник медицинский имеет право: а. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности, б. на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой, в. на отдых, продолжительность которого устанавливается по желанию работника.

12. Администрация медицинского предприятия, учреждения, организации совместно с советом коллектива: а. вправе устанавливать работникам дополнительные льготы за счет собственных средств, б. не вправе устанавливать какие-либо льготы.

13. Испытание при приеме на работу не устанавливается: а. если работник несовершеннолетний, б. если работник считает себя компетентным по поручаемой ему работе.

14. Основной документ о трудовой деятельности работника - это: а. трудовая книжка, б. трудовой договор.

15. К работе в ночное время не допускаются: а. беременные женщины, б. лица, старше 60 лет.

Методика оценивания тестового контроля:

менее 71% правильных ответов - тест не сдан, баллы не начисляются.

71-80% правильных ответов - 5 баллов;

81 -90% правильных ответов - 10 баллов;

91-100% правильных ответов - 15 баллов

5. Ситуационные задачи по дисциплине

1. Для организации контроля качества работы среднего и младшего медицинского персонала и оказания медицинской (сестринской) услуги в структурных подразделениях медицинского учреждения (МУ) была использована система коммуникаций, при которой вся информация о ходе выполнения медицинской услуги, возникающих трудностях и проблемах поступала к старшим медицинским сестрам, от них начальнику отделения и главной медицинской сестре, от начальника отделения - заместителю главного врача по лечебной работе, от главной медицинской сестры и заместителя главного врача по лечебной работе - главному врачу больницы. По существующей в медицинском учреждении традиции старшая медицинская сестра отделения анализировала текущие результаты качества работысестринского персонала и выполнения сестринской услуги и передавала своимруководителям сделанные ею выводы. По такому же принципу работали с поступившейинформацией главная медицинская сестра и заместитель главного врача по лечебной работе. Таким образом, роль руководства МУ сводилась к ознакомлению с информацией, поступившей от старшей медицинской сестры отделения.

Проанализируйте ситуацию с организацией контроля выполнения качества работы медицинского персонала структурного подразделения и сестринской услуги, сложившейся в МУ.

2. 2. Отделом контроля за деятельностью медицинских учреждений отделения Территориального управления Роспотребнадзора города Н. выявлено, что в городской больнице участились случаи постинъекционных абсцессов в двух терапевтических отделениях. Администрации больницы было поручено разобраться в сложившейся ситуации.

В первом терапевтическом отделении работает всего 15 медицинских сестер, в том числе со стажем до 1 года - 5 человек, от 1 года до 5 лет - 7 человек, со стажем более 5 лет - 3 человека. В течение изучаемого периода времени медицинскими сестрами было выполнено всего 200 инъекцией, при этом осложнения были отмечены в 17 случаях. Во втором отделении терапии работает 13 медицинских сестер, из них со стажем работы до 1 года - 2 человека, от 1 года до 5 лет - 8 человек и со стажем работы более 5 лет - 3 человека. Вотделении выполнено 165 инъекций, осложнения возникли в 15 случаях. Определите, какие факторы повлияли на возникновение осложнений?

3. Вы работаете главной медицинской сестрой поликлинического отделения городской клинической больницы. Каждый Ваш день заполнен работой, связанной с организационными вопросами (плановыми и экстренными), оформлением текущей документации, проведением совещаний, проверкой работы медицинских сестер, материально техническим обеспечением, решением кадровых вопросов и т.д. Сегодня с
12.0 у Вас запланировано совещание со старшими медицинскими сестрами структурных подразделений. С 14.00 до 16.00 Вы участвуете в обучающем семинаре для администрации больницы. К 17.00 главному врачу надо сдать месячный отчет о Вашей работе. Сегодня Вам также надо позвонить в Центр повышения квалификации средних медицинских работников, чтобы успеть оформить заявки на обучение медицинских сестер, работающих в поликлиническом отделении. Рабочий день начался в 8.30. Пока вы работаете в кабинете, Вас отвлекают следующие факторы:
8.50 - Вам звонит секретарь главного врача и просит срочно подготовить статистику по работающим на участках медицинским сестрам.
9.15 - Вам звонит Ваша близкая подруга и умоляет помочь найти в городе очень специфическое лекарство, которое нужно для ее свекрови.
10.0 - В Ваш кабинет входит пожилой мужчина с жалобой на медицинскую сестру процедурного кабинета, которая, по его мнению, нагрубила ему во время выполнения внутримышечной инъекции.
10.25 - Вам звонит заведующая терапевтическим отделением и сообщает о болезни двух своих медицинских сестер.
11.0 - К Вам заходит менеджер компании, занимающейся дезинфекционными средствами, и просит просмотреть каталоги по новой продукции.
Что Вы будете делать в первую очередь, что можно отложить?
4. После успешного окончания факультета высшего сестринского образования в июле 2003 г. Ольга Матвеева была принята на работу в городскую клиническую больницу в качестве заместителя главного врача по работе с сестринским персоналом. Приобретя опыт после выполнения нескольких заданий, Ольга была включена в состав рабочей группы, которой было поручено подготовить предложения по открытию отделения сестринского ухода на базе данной больницы. В структуре обслуживаемого контингента лица старше 65 лет составляют 31%, причем имеет место тенденция к увеличению этого количества. В отделениях терапевтического профиля большинство больных относится к указанной возрастной категории. Группе было поручено провести оценку открывающихся
возможностей и ожидаемого риска в реализации плана по открытию отделения. Руководитель группы, в которую входит Ольга, попросила ее подготовить предварительную оценку ситуации, а также список вопросов, ответы на которые должны быть получены от руководства и структурных подразделений клинической больницы. Войдя в роль Ольги, как бы Вы выполнили задание руководителя группы?
5. Вы назначены на должность старшей медицинской сестры неврологического отделения. Отделение рассчитано на 60 коек. Среди пациентов отделения преобладают люди пожилого и старческого возраста, 70% пациентов страдают острым или хроническим нарушением мозгового кровообращения и имеют выраженный дефицит самоухода. Штатное расписание отделения рассчитано на 4 круглосуточных сестринских поста, укомплектованность медицинскими сестрами составляет 65%. При анализе документации было установлено, что за текущий год у 7% лежачих пациентов основное заболевание осложнилось развитием пролежней. Также в отделении зафиксировано два случая постинъекционных абсцессов. Анализ записей в книге отзывов и предложений выявил отрицательные отзывы о работе сестринского персонала.
Проанализируйте данную ситуацию. Предложите меры по устранению выявленных недостатков.
Методика оценивания решения ситуационной задачи:
«ответ не правильный» - 0 баллов «ответ не полный» - 5 баллов «ответ недостаточно полный» - 8 баллов «ответ полный развернутый» - 10 баллов

7. Методика балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений студентов по дисциплине

	Критерии оценивания	примечание
Работа в семестре:	мин.- 40 баллов, макс. - 60 баллов	сумма балов за лекции и практические занятия не должна превышать 60 баллов
- лекции (12 часов)	1 час - 1 балл (за посещение)	
- практические занятия, 12 тем	цену 1 балла на занятии определяет преподаватель	
Самостоятельная работа	является обязательным для допуска к зачету	при отсутствии - 25 баллов
Зачет	мин.- 15 баллов, макс. - 40 баллов	
- практические навыки	«выполнено частично» - 5 баллов «выполнено с недочетами» - 10 баллов «выполнено в полном объеме» - 15 баллов	
- тестовый контроль	менее 71% правильных ответов - тест не сдан, баллы не начисляются. 71-80% правильных ответов - 5 баллов; 81-90% правильных ответов - 10 баллов; 91-100% правильных ответов - 15 баллов;	
решение ситуационных задач	«ответ не полный» - 5 баллов «ответ недостаточно полный» - 8 баллов «ответ полный развернутый» - 10 баллов	
ИТОГО	от 60 до 10 баллов	

Выдержка из БРС УГМУ

Студент допускается до итогового контроля по дисциплине (зачета или экзамена) в том случае, когда его рейтинг в семестре по дисциплине составил 40 и более рейтинговых баллов.

По решению заседания кафедры студент, показывавший в ходе освоения дисциплины повышенный уровень знаний, может получить оценку «отлично» в формате автомат без сдачи экзамена или зачета. В этом случае из премиальных (поощрительных) баллов складывается аналог *экзаменационного рейтинга по дисциплине.*

Премиальные (поощрительные) баллы могут быть получены студентом:

□ за высокий уровень учебных достижений, продемонстрированный на рубежных контролях по дисциплине;

□ за демонстрацию повышенного уровня учебных достижений (научно-исследовательская работа, олимпиады, конкурсы и др.) в академической группе, УГМУ, Уральском регионе или Российской Федерации.

Количество премиальных (поощрительных) рейтинговых баллов по конкретным дисциплинам определяет кафедра, за которой закреплено преподавание этих дисциплин. Экзаменационный рейтинг по дисциплине у студента на экзамене менее чем в 20 рейтинговых баллов или на зачете менее чем в 10 рейтинговых баллов считается неудовлетворительным (независимо от рейтинга студента по дисциплине в семестре).

В этом случае при определении итогового рейтинга студента по дисциплине неудовлетворительный экзаменационный рейтинг учитывается, в экзаменационной ведомости выставляется оценка *неудовлетворительно.* Студент вправе пересдать промежуточную аттестацию по соответствующей дисциплине не более двух раз в сроки, установленные вузом.

Для перевода итогового рейтинга студента по дисциплине в аттестационную оценку вводится следующая шкала:

Аттестационная оценка студента по дисциплине в случае экзаменационного контроля в виде зачета	Итоговый рейтинг студента по дисциплине, рейтинговые баллы
«не зачтено»	0 - 49
«зачтено»	50 - 100