



ПРИКАЗ

« 14 » февраля 20 25 г.

№ 01-03-046

г. Москва

**Об утверждении Программы
проведения вступительного испытания
на специальность 31.02.02 Акушерское дело**

В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 02.09.2020 г. № 457 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования» и для дальнейшего регламентирования порядка проведения вступительных испытаний при приеме на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, требующим у поступающих наличия творческих способностей, физических и (или) психологических качеств,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемую Программу проведения вступительного испытания для поступающих на специальность 31.02.02 Акушерское дело в Частное профессиональное образовательное учреждение «Колледж современных технологий и медицины» (Приложение № 1).

2. Разместить Программу проведения вступительного испытания для поступающих на специальность 31.02.02 Акушерское дело в Частное профессиональное образовательное учреждение «Колледж современных технологий и медицины» на официальном сайте колледжа в срок до 01 марта 2025 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по учебно-методической работе – Майорову Т.А.



**Документ подписан
электронной подписью**

Сертификат: 0282BEC002CB240B64BF5B935390429EE

Владелец: Батрак Андрей Анатольевич

Действителен: с 18.11.2024 по 18.02.2026

Директор

А.А. Батрак



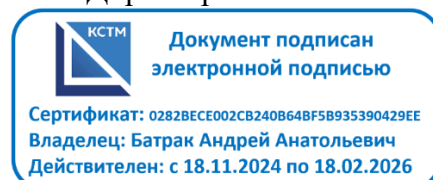
Частное профессиональное образовательное учреждение
«КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МЕДИЦИНЫ»

СОГЛАСОВАНО

на заседании
Педагогического
Совета
Протокол № 6
от «14» февраля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «КСТМ»



_____ **А.А. Батрак**
«14» февраля 2025 г.

**ПРОГРАММА
ПРОВЕДЕНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ
ДЛЯ ПОСТУПАЮЩИХ НА СПЕЦИАЛЬНОСТЬ 31.02.02 АКУШЕРСКОЕ ДЕЛО
В ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МЕДИЦИНЫ»**

Оглавление

1. Основные положения	3
2. Вопросы и варианты ответов для проведения тестирования:	3
3. Критерии оценивания вступительного испытания:	9

1. Основные положения

Вступительное испытание для поступающих на специальность 31.02.02 Акушерское дело, проводится в виде компьютерного тестирования с использованием дистанционных технологий.

Проведение вступительного испытания в форме психологического тестирования осуществляется с использованием стандартных психологических методик, позволяющих выявить у поступающих психологические характеристики и наличие некоторых общих компетенций.

Оно направлено на определение:

- мотивации к получению медицинской профессии;
- личностной готовности к медицинской деятельности;
- психологической пригодности к медицинской профессии.

При составлении тестовых вопросов используются стандартные психологические методики:

- на определение мотиваций (тест «Пирамида Маслоу»);
- на определение эмпатии (сопереживания) (тест исследование уровня эмпатии по методике И.М. Юсупова)

Вступительное испытание проводится в один этап в виде тестирования.

2. Вопросы и варианты ответов для проведения тестирования:

1. Погоня за мечтой - это пустая трата времени

- Скорее не верно
- Частично верно
- Совершенно не верно
- Совершенно верно
- Скорее верно

2. Предпочитаю работу, предполагающую общение с другими людьми клиентами и коллегами

- Скорее не верно
- Частично верно
- Совершенно не верно
- Совершенно верно
- Скорее верно

3. Я предпочитаю работать независимо, самостоятельно

- Скорее не верно
- Частично верно
- Совершенно не верно
- Совершенно верно
- Скорее верно

4. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной

- Нет, никогда
- Почти всегда
- Часто
- Да, всегда

- Иногда
5. Если ребенок плачет, на это есть свои причины
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
6. Когда в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
7. Я равнодушен к критике в мой адрес
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
8. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
9. Высокая зарплата - наилучшее свидетельство ценности человека в компании
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
10. Я злюсь, когда кто-то присваивает себе работу, сделанную мной
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
11. Поиск того, что сделает меня счастливым - самое важное в жизни
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно

- Скорее верно
12. Регулярный доход, на который я могу рассчитывать, является решающим для меня
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
13. Лучше избегать очень близких отношений с коллегами по работе
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
14. Человеку станет легче, если внимательно слушать его жалобы
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
15. Для меня очень важно, быть частью сплоченной группы
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
16. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
18. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда

- Иногда
19. Идти все дальше, устанавливать собственные лимиты - вот то, что мной движет
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
20. Хорошая работа должна включать хороший план ухода на пенсию
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
21. Я чувствую себя лучше, когда делаю то, что умею, чем когда пытаюсь выполнять что-то новое
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
22. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудачах других людей
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
23. Мои друзья значат для меня больше, чем что-либо еще
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
24. Самый важный аспект работы в компании - хороший план страховки здоровья
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
25. Большинство людей думают, что они лучше, чем есть на самом деле
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно

- Скорее верно
26. Взрослых детей раздражает забота родителей
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
27. Безопасность работы - не самый важный фактор для меня
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
28. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
29. Старые люди, как правило, обидчивы без причин
- Нет, никогда
 - Почти всегда
 - Часто
 - Да, всегда
 - Иногда
30. Моя самооценка наиболее важна для меня, чем чье-либо мнение
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
31. Я хочу иметь работу, которая позволяла бы мне научиться чему-то новому и развивать мои навыки
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно
 - Совершенно верно
 - Скорее верно
32. Мои достижения дают мне право уважать себя
- Скорее не верно
 - Частично верно
 - Совершенно не верно

- Совершенно верно
- Скорее верно

33. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами

- Нет, никогда
- Почти всегда
- Часто
- Да, всегда
- Иногда

34. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно

- Нет, никогда
- Почти всегда
- Часто
- Да, всегда
- Иногда

35. Спокойная работа - самое главное для меня

- Скорее не верно
- Частично верно
- Совершенно не верно
- Совершенно верно
- Скорее верно

3. Критерии оценивания вступительного испытания:

Для теста «Пирамида Маслоу»:

	Тестируемый:				
		Безопасность, надежность	Востребованность обществом	Самоудовлетворенность	Самореализация
	Баллы:	0	0	0	0
	Уровень				
25	очень высокий				
24					
23	высокий				
22					
21					
20	средний				
19					
18					
17					
16					
15	низкий				
14					
13					
12	очень низкий				
11					
10					
9					
8					
7					
6					
5					

Безопасность, надежность

Оценка потребностей в безопасности и надежности. Эти потребности являются долгосрочными по сравнению с самыми базовыми жизненными потребностями. Относительно работы, мы обычно говорим об экономической безопасности и стабильности, о комфортабельных условиях и чувстве надежности. Некоторые компании предоставляют работникам жилье, услуги оздоровительных клиник (за счет компании), а также обеспечивают сервис для других конкретных потребностей в безопасности и надежности.

Востребованность обществом

Взаимодействие человека с обществом, чувство принадлежности и необходимости быть востребованным. Менеджеру необходимо проводить с работниками, которые мотивируются такими потребностями, как можно больше времени, это может улучшить межличностные отношения. Но нельзя забывать о разумных пределах. Опытный начальник может запомнить все имена и прозвища своих подчиненных, но обычно у него нет времени для налаживания очень тесных отношений с большим числом подчиненных. Для удовлетворения потребностей такого рода наиболее эффективным может быть продуктивное использование социальной мотивации путем организации работы в группах или командах. Это создает ситуацию, в которой, выполняя работу в тесной кооперации с другими, человек удовлетворяет свою потребность быть востребованным в обществе. Можно использовать другой подход, помогающий подкрепить мотивации, связанные с потребностью быть востребованным обществом. Для этого используют брифинги и митинги (проводимые раз в неделю или чаще), а также формальную систему делегирования в команде. Существует множество путей для поддержания социального взаимодействия в команде.

Самоудовлетворенность

Множество людей, возможно даже большинство, мотивируются поиском ощущения значимости себя как личности. Это третья категория человеческой мотивации, определенная Абрахамом Маслоу, - потребность в чувстве собственного достоинства. Очевидно, что руководство должно хвалить работников за хорошую работу или за особые достижения. Также можно организовать работу таким образом, чтобы люди получали шанс чувствовать, что приложенные ими усилия принесли результат. Это один из важных источников чувства собственного достоинства. Также, руководитель может построить работу так, что сам работник будет контролировать свою деятельность. Это гарантирует то, что результаты будут «принадлежать» сотруднику. Работа должна также быть в некоторой степени «целостной» - ясное начало и конец, когда достигнутый результат или реальный продукт работы свидетельствуют о выполненной работе. Многие задания, конечно же, являются малозначимыми и менеджеры могут поспорить, что нельзя делать каждое незначительное задание «великим делом». Именно для частичного решения подобных проблем можно использовать работу в командах. В таком случае, общее достижение команды будет восприниматься как достижение каждого ее члена. Используя команду, имеющую определенные ответственности в работе, можно связать оба мотива востребованность обществом и чувство самоуважения. Существует много других видов признания, которые можно использовать для удовлетворения потребности в самоуважении: формальные награждения, например, «работник месяца», записи о продуктивности работы в новостях корпоративного сайта, похвала на планерках, и т.д. - все зависит от воображения начальника.

Самореализация

Потребность в саморазвитии, попытка стать тем, кем человек может быть. Маслоу называет это явление «самореализацией». Большинство людей хотят самореализоваться в какой-то степени, но как сильно - зависит от каждого в отдельности. Баллы в Анкете могут дать менеджеру полезную информацию о силе их собственной мотивации в этом вопросе и обеспечить базис для размышления о потребности в самореализации сотрудников.

Большинство сотрудников хотят получать сложные задания и чувствовать, что они не только используют уже приобретенные навыки и умения, а также приобретают новые. Менеджеры должны быть внимательными к таким мотивациям, стараясь постоянно развивать своих подчиненных. Это можно сделать путем планирования развивающей деятельности сотрудников посредством формальных тренингов, поручения сложных заданий, установки новых целей - всего того, что менеджер может сделать для развития и роста своих подчиненных.

Для теста исследование уровня эмпатии по методике И.М. Юсупова:

Если тестируемый набрал **от 82 до 90 баллов** - это очень высокий уровень эмпатийности. У тестируемого болезненно развито сопереживание. В общении, как барометр, тонко реагирует на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова. Ему трудно от того, что окружающие используют его в качестве громоотвода, обрушивая на него эмоциональное состояние. Плохо чувствует себя в присутствии «тяжелых» людей. Взрослые и дети охотно доверяют ему свои тайны и идут за советом. Нередко испытывает комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боясь задеть их. В то же время сам очень раним. Может страдать при виде покаленного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия своего шефа. Его впечатлительность порой долго не дает заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, нуждается в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни он близок к невротическим срывам. Необходимо позаботиться о психическом здоровье.

От 63 до 81 балла - высокая эмпатийность. Тестируемый чувствителен к нуждам и проблемам окружающих, великодушен, склонен многое им прощать. С неподдельным интересом относится к людям. Ему нравится «читать» их лица и «заглядывать» в их будущее, он эмоционально отзывчив, общителен, быстро устанавливает контакты с окружающими и находит общий язык. Должно быть, и дети тянутся к нему. Окружающие ценят его душевность. Он старается не допускать конфликты и находить компромиссные решения. Хорошо переносит критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяет своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитает работать с людьми, нежели в одиночку. Постоянно нуждается в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах он не всегда аккуратен в точной и кропотливой работе. Не стоит особого труда вывести его из равновесия.

От 37 до 62 баллов - нормальный уровень эмпатийности, присущий подавляющему большинству людей. Окружающие не могут назвать тестируемого «толстокожим», но в то же время он не относится к числу особо чувствительных лиц. В межличностных отношениях судить о других более склонен по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Ему не чужды эмоциональные проявления, но в большинстве своем они находятся под самоконтролем. В общении внимателен, старается понять больше, чем сказано словами, но при излишнем влиянии чувств собеседника теряет терпение. Предпочитает деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверенным, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов чаще следит за действием, чем за переживаниями героев. Затрудняется прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому, случается, что их поступки оказываются для него неожиданными. У него нет раскованности чувств, и это мешает его полноценному восприятию людей.

12-36 баллов - низкий уровень эмпатийности. Тестируемый испытывает затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствует себя в большой компании. Эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся ему непонятными и лишены смысла. Отдает предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не работе с людьми. Он - сторонник точных формулировок и рациональных решений. Вероятно, у него мало друзей, а из тех, кто есть, цените больше за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят ему тем же.

Бывает, когда чувствует свою отчужденность, окружающие не слишком жалуют его вниманием. Но это поправимо, если он раскроет панцирь и станете пристальнее всматриваться в поведение близких и принимать их проблемы как свои.

11 баллов и менее - очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Затрудняется первым начать разговор, держится особняком среди сослуживцев. Особенно трудны контакты с детьми и лицами, которые намного старше его. В межличностных отношениях нередко оказывается в неловком положении. Во многом не находит взаимопонимания с окружающими. Любит острые ощущения, спортивные состязания предпочитает искусству. В деятельности слишком сконцентрирован на себе. Он может быть очень продуктивным в индивидуальной работе, во взаимодействии же с другими не всегда выглядит в лучшем свете. Болезненно переносит критику в свой адрес, хотя может на нее бурно не реагировать. Необходима гимнастика чувств.

Вступительное испытание оценивается «зачтено», если психологическое тестирование выявило у поступающего выраженный или умеренный потенциал психологических особенностей, определяющих готовность к освоению медицинской специальности.

Вступительное испытание оценивается «не зачтено», если психологическое тестирование выявило у поступающего низкий потенциал психологических особенностей, определяющих готовность к освоению медицинской специальности.