

Приложение

 к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работе**

*(наименование дисциплины)*

Направление

**23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства**

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)

 Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование

*(наименование)*

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

**1 Пояснительная записка**

**Цель промежуточной аттестации по дисциплине** – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

**Формы промежуточной аттестации:** зачет с оценкой – 2 семестр (очное обучение), 1 курс (заочное обучение)

**Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Код и наименование компетенции | Код индикатора достижения компетенции |
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1 Организует и руководит работой команды в цифровой среде |
| УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов |
| *УК-6:*Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.1 Использует современные информационные технологии для определения и реализации приоритетов собственной деятельности и образовательных целей под возникающие жизненные задачи на основе самооценки и образования в течение всей жизни |
| УК-6.2 Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов |

**Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми**

**результатами освоения образовательной программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование индикатора достижения компетенции** | **Результаты обучения по дисциплине** | **Оценочные материалы**  |
| УК-3.1 Организует и руководит работой команды в цифровой среде | *Обучающийся знает:* - технологии работы с командой; | Тестовые задания 1-10 |
| *Обучающийся умеет:* - организовывать и руководить работой команды в цифровой среде | Задание 1-3 |
| *Обучающийся владеет:* - способами организации и руководства работой команды, в том числе в цифровой среде | Задание 13-15 |
| УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся знает:* - инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию | Тестовые задания 11-20 |
| *Обучающийся умеет:* - разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов | Задание 4-6 |
| *Обучающийся владеет:* - способами вырабатывания командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов | Задание 16-18 |
| УК-6.1: Использует современные информационные технологии для определения и реализации приоритетов собственной деятельности и образовательных целей под возникающие жизненные задачи на основе самооценки и образования в течение всей жизни | *Обучающийся знает:* - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; | Тестовые задания 21-40 |
| *Обучающийся умеет:* - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности; | Задание 7-9 |
| *Обучающийся владеет:* - навыками саморазвития и инструментами непрерывного образования, рефлексии своих действий; | Задание 19-21 |
| УК-6.2: Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся знает:* - способы саморазвития и принципы отбора инструментов и технологий самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности; | Тестовые задания 41-50 |
| *Обучающийся умеет:* - применять цифровые инструменты для саморазвития и профессионального роста; | Задание 10-12 |
| *Обучающийся владеет:* - навыками построения программ личностного роста с использованием цифровых инструментов. | Задание 22-24 |

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

1) собеседование;

2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

**2. Типовые[[1]](#footnote-2) контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций**

**2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата**

Проверяемый образовательный результат

|  |  |
| --- | --- |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-3.1 Организует и руководит работой команды в цифровой среде | *Обучающийся знает:* технологии работы с командой |
| 1. Командная организация труда обеспечивает:а) командный духб) высокую мотивациюв) получение синергииг) повышение производительности труда2. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить:а) наличие ресурсов для работы командыб) адекватные коммуникации между нимив) полную самостоятельность работыг) точность поставленных целей3. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;б) антагонистические, компромиссные;в) вертикальные, горизонтальные;г) открытые, скрытые, потенциальные;д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.4. Какие из перечисленных принципов можно отнести к принципам управления в команде?А) принцип оперативностиБ) принцип согласованностиГ) принцип иерархичностиВ) принцип инновационности5. Документальное оформление распределения ролей и ответственности в команде может быть представлено:А) в форме совмещенных диаграммБ) в форме иерархических диаграммВ) в матричном форматеГ) в текстовом формате6. Этап введения в команду в рамках организации адаптации членов команды включает:А) подготовку плана или чек-листа адаптацииБ) организационную адаптациюВ) обучение в командеГ) техническую адаптациюД) профессиональную адаптациюЕ) социальную адаптацию7. К особенности индивидуального поведения членов команды относится:А) навыки аналитической работы, продумывание процессаБ) отсутствие скрытых целей, не заявленных другим членам команды и руководителюВ) умение работать в любой обстановкеГ) члены команды разделяют общие цели8. К внутрикомандным факторам, от которых зависит эффективность управления в команде, относятся:А) профессионально-квалификационный уровень членов командыБ) способности людей к командной работеВ) уровень организации трудаГ) стиль руководства в командеД) организационная культураЕ) численность персонала9. На этапе нормирования стратегия управления в команде предполагает:А) освоение членами команды обязанностей, стандартов деятельности и поведения и выход на приемлемый уровень эффективности деятельности в команде на основе адаптации и развития навыков командной работыБ) достижение ясности и конкретности в стандартах взаимодействия членов команды в достижении командой своих целейВ) комплектование команды на основе планирования, поиска и привлечения в команду членов, ориентированных на новаторство, инициативу, совместную работуГ) обеспечение приверженности целям команды, сотрудничества и взаимной ответственности с целью улучшения показателей команды на основе развития, мотивации и стимулирования членов команды10. При распределении ролей и ответственностей в рамках создания плана обеспечения команды членами должны быть отражены следующие аспекты:А) ролиБ) полномочияВ) ответственностиГ) квалификацияД) показатели эффективности работы |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся знает:* - инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию |
| 11. Что из перечисленного позволяет осуществить эффективное делегирование работы в команде?А) определение ответственности и полномочий за каждый вид деятельностиБ) неприменение подробного инструктированияВ) не делать выводов за других членов командыГ) побуждение членов команды к инициативеД) спокойное отношение к некоторым сбоям и ошибкам в работеЕ) контролирование каждого шага12. Какие задачи необходимо решать члену команды самому?А) коммуникативного планаБ) по стратегическому планированию и прогнозированиюВ) по оперативному управлениюГ) по выполнению каждого конкретного задания13. Что из перечисленного относится к основным типам конфликтов?А) внутриличностный конфликтБ) межличностный конфликтВ) конфликт меду личностью и группойГ) конфликт между личностью и группойД) конфликт между личностью и руководителемЕ) Межгрупповой конфликт 14. Какие из перечисленных факторов характеризуют отрицательные последствия конфликтов?А) ухудшение психологического климатаБ) снижение производительности трудаВ) нарушение сотрудничества и взаимопомощиГ) укрепление нервной системы членов командыД) возрастание неудовлетворенности трудом и текучесть кадровЕ) формирование представления о другой стороне, как о враге15. Какие из приведенных позиций делают целесообразным компромиссный подход к разрешению конфликтаА) использование равных аргументов в пользу взаимоисключающих позицийБ) требование временного урегулирования проблемыВ) необходимость принимать срочное решение при дефиците времениГ) источник разногласий несуществененД) директивные утверждения точки зрения руководителя не приводят к успеху16. Какие из приведенных позиций являются способами управления стрессами при работе в команде?А) распределение объема и типа работы в соответствии со способностями членами командыБ) четкое определение полномочий и ответственности членов командыВ) принуждение к выполнению неинтересной работыГ) надлежащее вознаграждение за эффективную работуД) использование стиля лидерства, соответствующего требованиям ситуацииЕ) развитие способностей работников и обсуждение с ними сложных вопросов 17. Верны ли следующие утверждения?1. «Какой бы стиль руководства ни был выбран, эффективность работы команды в значительной степени зависит от личных качеств её членов и взаимоотношений между ними». 2. «Хорошую команду характеризует общее чувство взаимной поддержки, безопасности и взаимного доверия среди её членов, возможность положиться друг на друга в трудные моменты и взять на себя творческие риски с осознанием поддержки со стороны коллег». А) верно 1Б) верно 2В) верны оба утвержденияГ) оба утверждения не верны18. Для того чтобы создать эффективную команду, руководителю необходимо совершить ряд действий, таких как:А)  отобрать подходящих сотрудниковБ) отрегулировать численность командыВ) совместно определить цели и задачиГ) объяснить, какие выгоды получит каждый в результате успешной деятельности командыЕ) договориться о групповых нормахЖ) помочь членам команды лучше узнать друг другаЗ) обучить членов командыИ) установить систему контроля и поощрять самоконтрольК) обеспечить поддержание командного духаЛ) заменять членов команды, которые не захотят или не смогут (даже после обучения) действовать М) в соответствии с разумными стандартами и согласованными правилами19. При его использовании руководитель всегда прислушивается к членам своей команды, доверяет им. Решения принимаются совместно, что положительно влияет на персонал: сотрудники вовлечены в рабочий процесс, нацелены на общий результат. А) авторитарный стильБ) демократический стильВ) либеральный стильГ) персональный стильД) личный стиль20. Какому термину соответствует определение? Это группа лиц, объединённая мотивами и интересами для достижения общей цели. Считается, что качественная работа команды приводит к заметному увеличению производительности, так как общая работа требует больших профессиональных навыков со стороны участников группы. В ответе запишите слово в начальной форме. |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-6.1: Использует современные информационные технологии для определения и реализации приоритетов собственной деятельности и образовательных целей под возникающие жизненные задачи на основе самооценки и образования в течение всей жизни | *Обучающийся знает:* - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; |
| *21.*  *Успешная учеба и работа на 75-80% зависят от:*А. Умственных способностей.Б. От внутренней мотивации и владения техниками обучения и рациональной осознанности.В. Жесткости контроля за обучением и трудовой деятельностью.*22. Каковы самые частые цели учебы:*А. Чтобы вырасти в хорошего специалиста и сделать карьеру.Б. Чтобы быть счастливым.В. Чтобы стать личностью.А. Все из перечисленного.Б. Ничего из перечисленного.*24. Как называется вещество, которое покрывая аксоны нейронов, улучшает их проводимость для электрических импульсов:*А. КазеинБ. МиелинВ. Куркумин*25. Сколько часов, по данным* *психолога Андерса Эриксона необходимо тренироваться, чтобы достичь уровня мирового эксперта в большинстве видов деятельности человека:*А. 5 000 часовБ. 20 000 часовВ. 10 000 часов*26. Согласно результатам исследования, проведенного учеными из Университета Дьюка (США) именно столько процентов ежедневных действий люди совершают не на основании принятия решений, а по привычке:*А. 40%Б. 20%В. 48%*27. Сколько дней в среднем занимает формирование привычки:*А. 18 днейБ. 254 дняВ. 66 дней*28. Склонность к постоянному откладыванию даже важных и срочных дел, приводящая к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам :*А. ЛеньБ. ПрокрастинацияВ. Отдых*29.*  *Какая часть головного мозга человека в ответе за высшую нервную деятельность – мысли, анализ информации, планирование и творчество:*А. НеокортексБ. Лимбическая системаВ. Ствол головного мозга*30. Что такое мотивация:*А. Внутренняя сконцентрированность на действииБ. Определение цели действияВ. Энергия необходимая для действия*13. Какие два основных вида мотивации бывают:*А. Положительная и отрицательнаяБ. Внутренняя и внешняяВ. Быстрая и медленная*32. Что такое теория самодетерминации:*А. Область психологии, изучающая рефлексиюБ. Направление психологии изучающее влияние окружения на человекаВ. Макро-теория психологии, изучающая мотивации человека*33. Что из перечисленного является частью формирования внутренней мотивации человека:*А. КомпетентностьБ. СосредоточенностьВ. Организованность*34. Что такое to-do list:*А. Инструмент планирования в тайм-менеджментеБ. Мотивационная техника В. Инструмент фокусирования на цели*35. Готовность человека к жизни и деятельности в современном высокотехнологичном информационном обществе, умение эффективно использовать его возможности и защищаться от его негативных воздействий это:*А. Информационная культураБ. Социальная адаптация В. Социальная культура*36. Характеристики информации:*А. Объективность, интересность, полнота, актуальность, понятность, релевантностьБ. Объективность, достоверность, полнота, актуальность, понятность, релевантностьВ. Объективность, достоверность, полнота, цитируемость, понятность, релевантность*37. Этапы работы с информацией:*А. Определение целей, для которых нам нужна информация, Поиск источников, Ознакомление /Фильтрация, Анализ и понимание, Использование, Хранение и передачаБ. Определение целей, для которых нам нужна информация, Поиск источников, Ознакомление /Фильтрация, Анализ и понимание, Выбор самого интересного, Хранение и передачаВ. Определение целей, для которых нам нужна информация, Поиск источников, Ознакомление /Фильтрация, Анализ и понимание, Использование, Складирование и удаление*38. Люди, как источники информации, относятся к:*А. Медийным источникам информацииБ. Живым источникам информацииВ. Специализированным источникам информации*39. Основные параметры качества чтения:*А. Медийным источникам информацииБ. Живым источникам информацииВ. Скорость, внимание, понимание, запоминание*40. Основные параметры качества чтения:*А. Скорость, внимание, плавность, запоминаниеБ. Внимание, понимание, запоминаниеВ. Скорость, внимание, понимание, запоминание |
| УК-6.2: Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся знает:* - способы саморазвития и принципы отбора инструментов и технологий самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности; |
| *41. Непрерывное образование предусматривает:*А. стимулирование постоянного самообразованияБ. повышение квалификации, переподготовку для изменяющихся условий, постоянное самообразованиеВ. постоянное повышение квалификации*42. Из каких уровней состоит пирамида Франклина:*А. Истинные желания, Глобальная цель, Генеральный план, Долгосрочный план, Краткосрочный план, План на деньБ. Жизненные ценности, Глобальная цель, Генеральный план, Долгосрочный план, Краткосрочный план, План на деньВ. Жизненные ценности, Глобальная цель, Генеральный план, Долгосрочный план, Краткосрочный план, План на час*43. Какая техника тайм-менеджмента, активно применявшаяся 34-м президентом США и названная в его честь, популярна и в настоящее время:*А. Пирамида ЭйзенхауэраБ. Матрица ЭйзенхауэраВ. Круг Эйзенхауэра*44. Закон Парето:*А. 20 % усилий приносят 80 % результата, а остальные 80 % усилий – лишь 20 % результатаБ. 10 % усилий приносят 90 % результата, а остальные 90 % усилий – лишь 10 % результатаВ. 1 % усилий приносит 99 % результата, а остальные 99 % усилий – лишь 1 % результата*45. Инструмент планирования и управления задачами, выглядящий как горизонтальные полосы, расположенные между двумя осями: списком задач по вертикали и датами по горизонтали:*А. Диаграмма ГантаБ. Колесо баланса В. Трекер Ганта*46. Метод управления разработкой чего-либо, реализующий принцип «точно в срок» и способствующий равномерному распределению нагрузки между работниками:*А. ДАГОБАНБ. КАНБАН В. МОНБЛАН*47. Каких животных «едят» в тайм-менеджменте:*А. Слонов и лягушекБ. Слонов и мышей В. Собак и мышей*48. К какому методу относится «поставить таймер на 25 минут и постарайтесь максимально погрузиться в работу, ни на что не отвлекаясь»:*А. Метод ОгурцаБ. Метод Апельсина В. Метод Помидора*49. Тренажер для увеличении угла периферического чтения называется:*А. Таблицы ШультеБ. Квадранты ШультеВ. Сектора Шульте*50. Передача информации сквозь пространство и время, знаний от учителя ученику, от поколения к поколению это:*А. Культурная трансмиссияБ. Социальная трансмиссияВ. Социальная передача информации |

**2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата**

|  |  |
| --- | --- |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-3.1 Организует и руководит работой команды в цифровой среде | *Обучающийся умеет:* - организовывать и руководить работой команды в цифровой среде |
| *Задание 1* а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать организационную структуру проекта.б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат. *Задание 2*1 Определите стадию развития конфликта. 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.4 Выбрать онлайн-инструмент, который поможет зафиксировать полученные результаты*Задание 3*а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать карты целей и задач команды.б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.  |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся умеет:* - разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов |
| *Задание 4*а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать систему мотивации команды.б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат. *Задание 5*  а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать матрицу ответственности.б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат. *Задание 6*  а) с использованием мобильных приложений (онлайн платформ, программ) разработать план управления коммуникациями.б) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат.  |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-6.1: Использует современные информационные технологии для определения и реализации приоритетов собственной деятельности и образовательных целей под возникающие жизненные задачи на основе самооценки и образования в течение всей жизни | *Обучающийся умеет:* - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности; |
| Задание 7 а) выбрать онлайн инструменты наиболее подходящие для организации работы обучающегося б) провести анализ времени на использование онлайн-инструментов в сравнении с оффлайн. в) описать преимущества и недостатки выбранных инструментов организации работы. Оформить как презентацию.Задание 8а) выбрать приложение (онлайн-инструмент) для построения интеллект-карт; б) создать интеллект-карту, посвященную планированию какого-нибудь важного делав) презентовать на практическом занятии с использованием системы онлайн голосования за результат.Задание 9а) планировать дела в 3-х приложениях из ТОП-3. б) провести анализ затраченного времени на планированиев) выбрать приложение наиболее подходящее планированию дел обучающегося. |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-6.2: Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся умеет:* - применять цифровые инструменты для саморазвития и профессионального роста; |
| Задание 10а) написать эссе на тему «Зачем я учусь» на 500 слов.б) определиться с привычкой, которую хотели бы развить в себе, и начать внедрять ее в жизнь. в) выбрать онлайн Habit TRACKER Задание 11а) развернуто, не менее, чем на лист, изложить в чем заключается ваша мотивация к учебеб) описать приложения для формирования и поддержки мотивации. в) выбрать для себя наилучшее мотивационное приложениеЗадание 12 а) провести анализ открытых источников на предмет нейрофизиологических аспектов обретения и сохранения мотивации;б) если в результате выясниться, что существуют цифровые продукты для поддержания мотивации, то выбрать оптимальный для себя; в) составить конспект по указанной теме на основе найденных источников и указать в нем, выбранные цифровые продукты |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-3.1 Организует и руководит работой команды в цифровой среде | *Обучающийся владеет:* - способами организации и руководства работой команды, в том числе в цифровой среде |
| Задание 131 Определите стадию развития конфликта. 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы). 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.Ситуация: Одна студентка высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе над совместным проектом. Вторая студентка принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.Задание 14 «Прирожденный лидер»Перед началом упражнения необходимо сделать искусственные препятствия по всему пространству кабинета. Расставить парты и стулья в хаотичном порядке.Преподаватель: «В каждом коллективе есть лидер. Это тот человек, который направляет, воодушевляет, распределяет обязанности. Как правило, лидер знает цель лучше всех и лучше всех видит перспективу, определяет пути развития. Сейчас мы проверим способности нашего лидера и степень взаимопонимания лидера и коллектива». Инструкция: все участники выстраиваются друг за другом в колону. При этом лидер (староста группы) становится позади колоны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колоны идет вперед, а лидер направляет его. Колона должна слушаться лидера, а задача лидера – выбирать направление, чтобы достигнуть цели. Время проведения: 10 - 15 минут.Задание 151 Определите стадию развития конфликта. 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы). 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.Ситуация: Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия. |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся владеет:* - способами вырабатывания командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов |
| Задание 161 Определите командную стратегию, которой необходимо придерживаться . 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы). 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению представленной ситуации.Ситуация: Вы опытный, давно работающий, авторитетный руководитель. В канун праздника вы от своего структурного подразделения представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.Задание 17Ниже представлены различные ситуации, обусловливающие необходимость формирования команды:1. Команда нужна для улучшения коммуникаций, снижения конфликтности, знакомства сотрудников из разных подразделений
2. Команда нужна для четкого разделения неформальных функций, ухода от своеобразного «хаоса» во время работы, снижения конфликтности, подбора сотрудников по совместимости
3. Команда нужна для более эффективного достижения рабочих целей
4. Команда нужна для длительного взаимодействия в рамках разных целей и задач

Задание: для каждой ситуации необходимо подобрать и обосновать наиболее эффективные методы формирования и сплочения команды. Методы могут совмещаться между собой и пересекаться.Задание 18 1 Определите стадию развития конфликта. 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы). 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.Ситуация: Вы – руководитель проекта. В команде напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает исполнителей. Выезжая на вокзал, вы случайно встречаете одну из исполнителей, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите её в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает на вокзале. |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-6.1: Использует современные информационные технологии для определения и реализации приоритетов собственной деятельности и образовательных целей под возникающие жизненные задачи на основе самооценки и образования в течение всей жизни | *Обучающийся владеет:* - навыками саморазвития и инструментами непрерывного образования, рефлексии своих действий |
| Задание 19. Мои фирменные сильные стороны Задание: определите сильные стороны личностных ресурсов Этапы выполнения упражнения: 1) Изучите список качеств Gallup 2) Оцените степень выраженности качества у вас, используя 10- балльную шкалу (1-минимальная оценка воплощения, 10 -максимальная оценка). 3) Какие ваши личные качества имеют наивысшую оценку? Выпишите их на отдельный лист. Это ваши сильные стороны 4) Ответьте на вопросы: – Это действительно Я? – Нравится ли мне использовать это качество? – Чувствую ли я при этом радость и прилив энергии? 5) Подумайте о том, в каких областях вашей жизни и как вы можете применить свои сильные стороны. 6) Попробуйте проделать то же самое с другими классификациями и сравнить результаты.Задание 20 Мой личный план работы с помехами Ответьте на несколько вопросов: 1. Что может мешать моему продвижению (список помех, если у вас его еще нет)? 2. Какие качества вашей собственной личности могут стать помехами (да-да, и тут мы смотрим не только на внешние показатели)? 3. Какая из помех имеет максимальный вес? 4. Можете ли вы влиять на появление этой помехи? 4а. Если да, то какой способ профилактики будет наилучшим? (Если вы не сталкивались с этим прежде, то попробуйте вспомнить, сталкивался ли кто-либо из ваших знакомых с подобным, как он это решал? Или просто подумайте, как решил бы эту проблему человек, которого вы уважаете). 4б Если нет, то кто мог бы помочь вам разобраться с этой помехой? Каким способом? Важный ограничитель – если помеха требует изменения вашего привычного поведения (например, есть что-то глобальное типа лени), то не пытайтесь придумать, как справиться с ней вообще. Найдите конкретное проявление этой помехи в действиях (например, вместо того, чтобы вечером открыть книжку вы зависаете в социальных сетях) и придумайте механизм замещения конкретного действия.Задание 21 Программа саморазвития Объединяя знания из моделей: Цели, Ресурсы, критерии SMART, добавляйте «Первый шаг». Заполните таблицу 2.Таблица 2 - Программа саморазвития

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Цель (что я хочу) | Ресурсы внешние и внутренние (что мне нужно) | Инструменты (как я буду это делать) | Сроки (когда должно быть сделано) | Критерии достижения (как я пойму, что достиг) | Первый шаг (что можно начать уже сейчас) |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Задания для самостоятельной проработки: 1. Какой первый шаг я могу сделать уже сегодня? 2. Что в моем окружении может стать поддержкой для начинаемых мною действий? Что не даст мне остановиться на половине пути? 3. Какие привычки были в моем прошлом, которые давали мне силы и помогали добиваться успеха? 4. Какие привычки мне стоит ввести для того, чтобы добиваться успеха в будущем?Обоснуйте полученные результаты. |
| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
| УК-6.2: Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов | *Обучающийся владеет:* - навыками построения программ личностного роста с использованием цифровых инструментов. |
| Задание 22. а) сформировать пирамиду Франклина, а в плане дел на каждый день попробовать ставить для себя СМАРТ-задачи. При этом необходимо выбрать любой, а при желании и два и три метода расстановки приоритетов. б) выбрать и описать ТОП-3 приложений для планирования в) планировать дела в приложении, сделать выгрузку данных из приложения для планирования за день.Задание 23 а) выбрать онлайн инструменты наиболее подходящие для организации работы обучающегосяб) провести анализ времени на использование онлайн-инструментов в сравнении с оффлайн. в) описать преимущества и недостатки выбранных инструментов организации работы. Оформить как презентацию.Задание 24 а) осуществить поиск мобильных приложений (онлайн платформ) для прогрессивного конспектирования.б) изучить вопрос об интеллект-картах и скетчноутинге, как об инструментах конспектирования и составить прогрессивный конспектв) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат  |

**2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации**

1. Развитие личности через обучение
2. Прокрастинация и мотивация
3. Хронометраж
4. Управление личным временем
5. Нейрофизиологические аспекты обретения и сохранения мотивации
6. Хронометраж как инструмент самодисциплины
7. Инструменты целеполагания и расстановки приоритетов
8. Инструменты планирования
9. Инструменты организации работы
10. Интеллект-карты как инструмент планирования
11. Определение целей. Поиск источников. Ознакомление и фильтрация
12. Анализ и понимание (скорость чтения, внимание, понимание)
13. Анализ и понимание (запоминание)
14. Использование
15. Хранение
16. Развитие критического мышления
17. Основные понятия управления командой:
18. Процессы управления человеческими ресурсами в команде.
19. Организационные структуры команд.
20. Миссия, цели, задачи организации. Цели и задачи команды.
21. Природа планирования, распределение ресурсов.
22. Исследование внутренней и внешней среды, в т.ч. с использованием цифровых средств.
23. Стратегические альтернативы
24. Критерии отбора в команду.
25. Ролевая модель.
26. Развитие команды: модель Брюса Такмана
27. Стратегии реагирования и выхода из конфликта
28. Основные понятия, обзор процессов управления коммуникациями.
29. Базовые модели коммуникаций.
30. Классификации коммуникаций.
31. Коммуникационные технологии: типы и критерии выбора.
32. Основные проблемы коммуникации в цифровой среде, пути решения и возможные выходы.
33. Значение и эволюция мотивации. Ранние идеи мотивации. Современные теории мотивации.
34. Первичные и вторичные потребности.
35. Сложность мотивации через потребности.
36. Вознаграждения. Внутренние и внешние вознаграждения.
37. Содержательные теории мотивации.
38. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория потребностей Мак-Клеланда.
39. Двухфакторная теория Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания.
40. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Компенсация и мотивация.

**3 Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

**Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы –75–60 % от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

**Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

*- грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

*- негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

*- недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

**Критерии формирования оценок по зачету с оценкой**

**«Отлично/зачтено» –** студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

1. Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств. [↑](#footnote-ref-2)