

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работе

(наименование дисциплины)

Направление

23.05.04 Эксплуатация железных дорог

(код и наименование)

Направленность (профиль)

Транспортный бизнес и логистика

(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)

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 определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и 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	<i>Обучающийся знает:</i> - технологии работы с командой;	Тестовые задания 1-10
	<i>Обучающийся умеет:</i> - организовывать и руководить работой команды в цифровой среде	Задание 1-3
	<i>Обучающийся владеет:</i> - 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	<i>Обучающийся знает:</i> - инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию	Тестовые задания 11-20
	<i>Обучающийся умеет:</i> - 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
	<i>Обучающийся владеет:</i> - 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	<i>Обучающийся знает:</i> - 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
	<i>Обучающийся умеет:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	Задание 7-9
	<i>Обучающийся владеет:</i> - навыками саморазвития и инструментами непрерывного образования, рефлексии своих действий;	Задание 19-21
УК-6.2: Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов	<i>Обучающийся знает:</i> - способы саморазвития и принципы отбора инструментов и технологий самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности;	Тестовые задания 41-50
	<i>Обучающийся умеет:</i> - применять цифровые инструменты для саморазвития и профессионального роста;	Задание 10-12
	<i>Обучающийся владеет:</i> - навыками использования цифровых инструментов при построении траектории личностного роста	Задание 22-24

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

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые¹ 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	<i>Обучающийся знает:</i> технологии работы с командой
1. Командная организация труда обеспечивает: а) командный дух б) высокую мотивацию в) получение синергии г) повышение производительности труда 2. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить: а) наличие ресурсов для работы команды б) адекватные коммуникации между ними в) полную самостоятельность работы	

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.

г) точность поставленных целей

3. 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 оперативности
- Б) принцип согласованности
- Г) принцип иерархичности
- В) принцип инновационности

5. Документальное оформление распределения ролей и ответственности в команде может быть представлено:

- А) в форме совмещенных диаграмм
- Б) в форме иерархических диаграмм
- В) в матричном формате
- Г) в текстовом формате

6. Этап введения в команду в рамках организации адаптации членов команды включает:

- А) подготовку плана или чек-листа адаптации
- Б) организационную адаптацию
- В) обучение в команде
- Г) техническую адаптацию
- Д) профессиональную адаптацию
- Е) социальную адаптацию

7. К особенности индивидуального поведения членов команды относится:

- А) навыки аналитической работы, продумывание процесса
- Б) отсутствие скрытых целей, не заявленных другим членам команды и руководителю
- В) умение работать в любой обстановке
- Г) члены команды разделяют общие цели

8. К внутрикомандным факторам, от которых зависит эффективность управления в команде, относятся:

- А) профессионально-квалификационный уровень членов команды
- Б) способности людей к командной работе
- В) уровень организации труда
- Г) стиль руководства в команде
- Д) организационная культура
- Е) численность персонала

9. 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 работы
- Б) достижение ясности и конкретности в стандартах взаимодействия членов команды в достижении командой своих целей
- В) комплектование команды на основе планирования, поиска и привлечения в команду членов, ориентированных на новаторство, инициативу, совместную работу
- Г) обеспечение приверженности целям команды, сотрудничества и взаимной ответственности с целью улучшения показателей команды на основе развития, мотивации и стимулирования членов команды

10. При распределении ролей и ответственностей в рамках создания плана обеспечения команды членами должны быть отражены следующие аспекты:

- А) роли
- Б) полномочия
- В) ответственности
- Г) квалификация
- Д) 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	О	б инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию у ч а ю
11. Что из перечисленного позволяет осуществить эффективное делегирование работы в команде? А) определение ответственности и полномочий за каждый вид деятельности Б) неприменение подробного инструктирования В) не делать выводов за других членов команды Г) побуждение членов команды к инициативе Д) спокойное отношение к некоторым сбоям и ошибкам в работе Е) контролирование каждого шага 12. Какие задачи необходимо решать члену команды самому? А) коммуникативного плана Б) по стратегическому планированию и прогнозированию В) по оперативному управлению Г) по выполнению каждого конкретного задания 13. Что из перечисленного относится к основным типам конфликтов? А) внутриличностный конфликт Б) межличностный конфликт В) конфликт между личностью и группой Г) конфликт между личностью и группой Д) конфликт между личностью и руководителем Е) Межгрупповой конфликт 14. Какие из перечисленных факторов характеризуют отрицательные последствия конфликтов? А) ухудшение психологического климата Б) снижение производительности труда В) нарушение сотрудничества и взаимопомощи Г) укрепление нервной системы членов команды Д) возрастание неудовлетворенности трудом и текучесть кадров Е) формирование представления о другой стороне, как о враге 15. Какие из приведенных позиций делают целесообразным компромиссный подход к разрешению конфликта А) использование равных аргументов в пользу взаимоисключающих позиций Б) требование временного урегулирования проблемы В) необходимость принимать срочное решение при дефиците времени Г) источник разногласий несущественен Д) директивные утверждения точки зрения руководителя не приводят к успеху 16. Какие из приведенных позиций являются способами управления стрессами при работе в команде? А) распределение объема и типа работы в соответствии со способностями членами команды Б) четкое определение полномочий и ответственности членов команды В) принуждение к выполнению неинтересной работы Г) надлежащее вознаграждение за эффективную работу Д) использование стиля лидерства, соответствующего требованиям ситуации Е) 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 1 Б) верно 2 В) верны оба утверждения		

Г) оба утверждения не верны	
18. Для того чтобы создать эффективную команду, руководителю необходимо совершить ряд действий, таких как:	
А) отобрать подходящих сотрудников	
Б) отрегулировать численность команды	
В) совместно определить цели и задачи	
Г) объяснить, какие выгоды получит каждый в результате успешной деятельности команды	
Е) договориться о групповых нормах	
Ж) помочь членам команды лучше узнать друг друга	
З) обучить членов команды	
И) установить систему контроля и поощрять самоконтроль	
К) обеспечить поддержание командного духа	
Л) заменять членов команды, которые не захотят или не смогут (даже после обучения) действовать	
М) в соответствии с разумными стандартами и согласованными правилами	
19. 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 стиль	
Б) демократический стиль	
В) либеральный стиль	
Г) персональный стиль	
Д) личный стиль	
20. 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	О б цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; ю щ и й с я з

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. Казеин
- Б. Миелин
- В. Куркумин

25. Сколько часов, по данным психолога Андерса Эриксона необходимо тренироваться, чтобы достичь уровня мирового эксперта в большинстве видов деятельности человека:

- А. 5 000 часов
- Б. 20 000 часов
- В. 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 дней
- Б. 254 дня
- В. 66 дней

28. Склонность к постоянному откладыванию даже важных и срочных дел, приводящая к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам :

- А. Лень
- Б. Прокрастинация
- В. Отдых

29. Какая часть головного мозга человека в ответе за высшую нервную деятельность – мысли, анализ информации, планирование и творчество:

- А. Неокортекс
- Б. Лимбическая система
- В. Ствол головного мозга

30. Что такое мотивация:

- А. Внутренняя сконцентрированность на действии
- Б. Определение цели действия
- В. Энергия необходимая для действия

13. Какие два основных вида мотивации бывают:

- А. Положительная и отрицательная
- Б. Внутренняя и внешняя
- В. Быстрая и медленная

32. Что такое теория самодетерминации:

- А. Область психологии, изучающая рефлексия
- Б. Направление психологии изучающее влияние окружения на человека
- В. Макро-теория психологии, изучающая мотивации человека

33. Что из перечисленного является частью формирования внутренней мотивации человека:

- А. Компетентность
- Б. Сосредоточенность

В. Организованность

34. *Что такое to-do list:*

- А. Инструмент планирования в тайм-менеджменте
- Б. 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 культура
- Б. Социальная адаптация
- В. Социальная культура

36. *Характеристики информации:*

- А. Объективность, интересность, полнота, актуальность, понятность, релевантность
- Б. Объективность, достоверность, полнота, актуальность, понятность, релевантность
- В. 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 передача
- Б. Определение целей, для которых нам нужна информация, Поиск источников, Ознакомление /Фильтрация, Анализ и понимание, Выбор самого интересного, Хранение и передача
- В. 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 информации
- Б. Живым источникам информации
- В. Специализированным источникам информации

39. *Основные параметры качества чтения:*

- А. Медийным источникам информации
- Б. Живым источникам информации
- В. Скорость, внимание, понимание, запоминание

40. *Основные параметры качества чтения:*

- А. Скорость, внимание, плавность, запоминание
- Б. Внимание, понимание, запоминание
- В. Скорость, внимание, понимание, запоминание

УК-6.2: Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов	О бспособы саморазвития и принципы отбора инструментов и технологий самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности; а
---	---

41. *Непрерывное образование предусматривает:*

- А. стимулирование постоянного самообразования
- Б. повышение квалификации, переподготовку для изменяющихся условий, постоянное самообразование
- В. постоянное повышение квалификации

42. *Из каких уровней состоит пирамида Франклина:*

- А. Истинные желания, Глобальная цель, Генеральный план, Долгосрочный план, Краткосрочный план, План на день

- Б. Жизненные ценности, Глобальная цель, Генеральный план, Долгосрочный план, Краткосрочный план, План на день
- В. 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 Эйзенхауэра
- Б. Матрица Эйзенхауэра
- В. Круг Эйзенхауэра
44. *Закон Парето:*
- А. 20 % усилий приносят 80 % результата, а остальные 80 % усилий – лишь 20 % результата
- Б. 10 % усилий приносят 90 % результата, а остальные 90 % усилий – лишь 10 % результата
- В. 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 Ганта
- Б. Колесо баланса
- В. Трекер Ганта
46. *Метод управления разработкой чего-либо, реализующий принцип «точно в срок» и способствующий равномерному распределению нагрузки между работниками:*
- А. ДАГОБАН
- Б. КАНБАН
- В. МОНБЛАН
47. *Каких животных «едят» в тайм-менеджменте:*
- А. Слонов и лягушек
- Б. 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 Огурца
- Б. Метод Апельсина
- В. Метод Помидора
49. *Тренажер для увеличения угла периферического чтения называется:*
- А. Таблицы Шульте
- Б. Квадранты Шульте
- В. Сектора Шульте
50. *Передача информации сквозь пространство и время, знаний от учителя ученику, от поколения к поколению это:*
- А. Культурная трансмиссия
- Б. Социальная трансмиссия
- В. 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	О б у организовывать и руководить работой команды в цифровой среде
<i>Задание 1</i> 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. <i>Задание 2</i> 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 <i>Задание 3</i> 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	О б а ю разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов
<i>Задание 4</i> 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. <i>Задание 5</i> 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. <i>Задание 6</i> 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	О б у в д иц 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 8 а) выбрать приложение (онлайн-инструмент) для построения интеллект-карт; б) создать интеллект-карту, посвященную планированию какого-нибудь важного дела в) презентовать на практическом занятии с использованием системы онлайн голосования за результат. Задание 9 а) планировать дела в 3-х приложениях из ТОП-3. б) провести анализ затраченного времени на планирование в) 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	<i>Обучающийся умеет:</i> - применять цифровые инструменты для саморазвития и профессионального роста;
Задание 10 а) 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 11 а) развернуто, не менее, чем на лист, изложить в чем заключается ваша мотивация к учебе б) описать приложения для формирования и поддержки мотивации. в) выбрать для себя наилучшее мотивационное приложение Задание 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	<i>О</i> бспособами организации и руководства работой команды, в том числе в цифровой среде
Задание 13 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: 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 колонну. При этом лидер (староста группы) становится позади колонны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колонны идет вперед, а лидер направляет его. Колонна должна слушаться лидера, а задача лидера – выбирать направление, чтобы достигнуть цели.

Время проведения: 10 - 15 минут.

Задание 15

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: 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	О б способами вырабатывания командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов а ю

Задание 16

1 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 17

Ниже представлены различные ситуации, обуславливающие 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	О б навыками саморазвития и инструментами непрерывного образования, рефлексии своих действий а ю щ

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	<i>Обучающийся владеет:</i> - навыками использования цифровых инструментов при построении траектории личностного роста
Задание 22. а) сформировать пирамиду Франклина, а в плане дел на каждый день попробовать ставить для себя SMART-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 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 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 конспект в) 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 объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема 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.