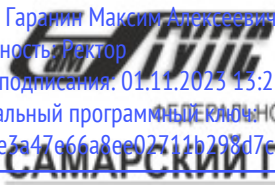


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранн Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.11.2023 13:21:19  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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

*(наименование дисциплины)*

Направление

#### **23.05.03 Подвижной состав железных дорог**

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)

#### **Высокоскоростной наземный транспорт**

*(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)

## 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	<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 выработки командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с	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	использованием цифровых инструментов <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 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<sup>1</sup> 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
<p>1. Командная организация труда обеспечивает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) командный дух</li> <li>б) высокую мотивацию</li> <li>в) получение синергии</li> <li>г) повышение производительности труда</li> </ol> <p>2. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) наличие ресурсов для работы команды</li> <li>б) адекватные коммуникации между ними</li> <li>в) полную самостоятельность работы</li> <li>г) точность поставленных целей</li> </ol>	

<sup>1</sup> 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.

<p>3. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;</li> <li>б) антагонистические, компромиссные;</li> <li>в) вертикальные, горизонтальные;</li> <li>г) открытые, скрытые, потенциальные;</li> <li>д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.</li> </ul> <p>4. Какие из перечисленных принципов можно отнести к принципам управления в команде?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) принцип оперативности</li> <li>Б) принцип согласованности</li> <li>Г) принцип иерархичности</li> <li>В) принцип инновационности</li> </ul> <p>5. Документальное оформление распределения ролей и ответственности в команде может быть представлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) в форме совмещенных диаграмм</li> <li>Б) в форме иерархических диаграмм</li> <li>В) в матричном формате</li> <li>Г) в текстовом формате</li> </ul> <p>6. Этап введения в команду в рамках организации адаптации членов команды включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) подготовку плана или чек-листа адаптации</li> <li>Б) организационную адаптацию</li> <li>В) обучение в команде</li> <li>Г) техническую адаптацию</li> <li>Д) профессиональную адаптацию</li> <li>Е) социальную адаптацию</li> </ul> <p>7. К особенности индивидуального поведения членов команды относится:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) навыки аналитической работы, продумывание процесса</li> <li>Б) отсутствие скрытых целей, не заявленных другим членам команды и руководителю</li> <li>В) умение работать в любой обстановке</li> <li>Г) члены команды разделяют общие цели</li> </ul> <p>8. К внутрикомандным факторам, от которых зависит эффективность управления в команде, относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) профессионально-квалификационный уровень членов команды</li> <li>Б) способности людей к командной работе</li> <li>В) уровень организации труда</li> <li>Г) стиль руководства в команде</li> <li>Д) организационная культура</li> <li>Е) численность персонала</li> </ul> <p>9. На этапе нормирования стратегия управления в команде предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>Б) достижение ясности и конкретности в стандартах взаимодействия членов команды в достижении командой своих целей</li> <li>В) комплектование команды на основе планирования, поиска и привлечения в команду членов, ориентированных на новаторство, инициативу, совместную работу</li> <li>Г) обеспечение приверженности целям команды, сотрудничества и взаимной ответственности с целью улучшения показателей команды на основе развития, мотивации и стимулирования членов команды</li> </ul> <p>10. При распределении ролей и ответственностей в рамках создания плана обеспечения команды членами должны быть отражены следующие аспекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) роли</li> <li>Б) полномочия</li> <li>В) ответственности</li> <li>Г) квалификация</li> <li>Д) показатели эффективности работы</li> </ul>	<p>Образовательный результат</p>
<p>Код и наименование индикатора</p>	<p>Образовательный результат</p>

достижения компетенции	
УК-3.2 Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов	<p><i>Обучающийся знает:</i></p> <p>- инструментарий, позволяющий выработать командную стратегию</p>
<p>11. Что из перечисленного позволяет осуществить эффективное делегирование работы в команде?</p> <p>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</p> <p>12. Какие задачи необходимо решать члену команды самому?</p> <p>А) коммуникативного плана  Б) по стратегическому планированию и прогнозированию  В) по оперативному управлению  Г) по выполнению каждого конкретного задания</p> <p>13. Что из перечисленного относится к основным типам конфликтов?</p> <p>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</p> <p>14. Какие из перечисленных факторов характеризуют отрицательные последствия конфликтов?</p> <p>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</p> <p>15. Какие из приведенных позиций делают целесообразным компромиссный подход к разрешению конфликта</p> <p>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</p> <p>16. Какие из приведенных позиций являются способами управления стрессами при работе в команде?</p> <p>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</p> <p>17. Верны ли следующие утверждения?</p> <p>1. «Какой бы стиль руководства ни был выбран, эффективность работы команды в значительной степени зависит от личных качеств её членов и взаимоотношений между ними».</p> <p>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».</p> <p>А) верно 1  Б) верно 2  В) верны оба утверждения  Г) оба утверждения не верны</p> <p>18. Для того чтобы создать эффективную команду, руководителю необходимо совершить ряд действий, таких как:</p>	

- 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	<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;

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 рефлекссию
- 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

*Обучающийся знает:*

- способы саморазвития и принципы отбора инструментов и технологий самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности;

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	<i>Обучающийся умеет:</i> - 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.

#### 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 Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов	<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

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	<i>Обучающийся умеет:</i> - 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 выяснится, 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>Обучающийся владеет:</i> - способами 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 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 15

- 1 Определите стадию развития конфликта.

<p>2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы)).</p> <p>3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.</p> <p>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.</p>	
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	<p><i>Обучающийся владеет:</i></p> <p>- способами выработки командной стратегии для достижения поставленной цели, в том числе с использованием цифровых инструментов</p>
<p>Задание 16</p> <p>1 Определите командную стратегию, которой необходимо придерживаться .</p> <p>2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы)).</p> <p>3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению представленной ситуации.</p> <p>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.</p>	
<p>Задание 17</p> <p>Ниже представлены различные ситуации, обуславливающие необходимость формирования команды:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Команда нужна для улучшения коммуникаций, снижения конфликтности, знакомства сотрудников из разных подразделений</li> <li>2. Команда нужна для четкого разделения неформальных функций, ухода от своеобразного «хаоса» во время работы, снижения конфликтности, подбора сотрудников по совместимости</li> <li>3. Команда нужна для более эффективного достижения рабочих целей</li> <li>4. Команда нужна для длительного взаимодействия в рамках разных целей и задач</li> </ol> <p>Задание: для каждой ситуации необходимо подобрать и обосновать наиболее эффективные методы формирования и сплочения команды. Методы могут совмещаться между собой и пересекаться.</p>	
<p>Задание 18</p> <p>1 Определите стадию развития конфликта.</p> <p>2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации (для фиксации результатов используйте мобильные приложения (он-лайн платформы)).</p> <p>3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта.</p> <p>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.</p>	
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	<p><i>Обучающийся владеет:</i></p> <p>- навыками саморазвития и инструментами непрерывного образования, рефлексии своих действий</p>

**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 построения программ личностного роста с использованием цифровых инструментов.
<p>Задание 22.</p> <p>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.</p> <p>б) выбрать и описать ТОП-3 приложений для планирования</p> <p>в) планировать дела в приложении, сделать выгрузку данных из приложения для планирования за день.</p> <p>Задание 23</p> <p>а) выбрать онлайн инструменты наиболее подходящие для организации работы обучающегося</p> <p>б) провести анализ времени на использование онлайн-инструментов в сравнении с оффлайн.</p> <p>в) описать преимущества и недостатки выбранных инструментов организации работы. Оформить как презентацию.</p> <p>Задание 24</p> <p>а) осуществить поиск мобильных приложений (онлайн платформ) для прогрессивного конспектирования.</p> <p>б) изучить вопрос об интеллект-картах и скетчноутинге, как об инструментах конспектирования и составить прогрессивный конспект</p> <p>в) создать презентацию по результатам, загрузить в ЭИОС и презентовать на практическом занятии с использованием онлайн системы голосования за результат</p>	

### **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.