

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 10.06.2025 17:23:19
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Утверждаю:
Руководитель ООП: Шаров Г.С.
«12» 12 2024 г.
ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Образовательные технологии

(проектная деятельность, командная работа, самообразование)

Направление подготовки

02.03.03 Математическое обеспечение и администрирование
информационных систем

Профиль подготовки

Информационные системы, программирование и анализ данных

Для студентов 4 курса очной формы обучения

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Составитель: к.ф.-м.н., доцент О.Е. Баранова

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Цели дисциплины:

- развитие способностей к самопознанию, саморазвитию и самоопределению;
- формирование умений самостоятельного планирования и осуществления учебно-педагогической деятельности;
- овладение навыками сотрудничества со сверстниками, взрослыми в учебно-исследовательской, проектной деятельности;
- формирование навыков участия в различных формах организации учебно-исследовательской и проектной деятельности (творческих конкурсах, научных обществах, научно-практических конференциях, олимпиадах, национальных образовательных программах и др.);
- овладение умением продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности.

Основными задачами дисциплины являются:

- систематизировать представление обучающихся о проектной и исследовательской деятельности через овладение основными понятиями;
- сформировать основы практических умений организации учебной деятельности и научно-исследовательской работы;
- оказать методическую поддержку обучающимся при проведении научно-исследовательской работы;
- содействовать профессиональному самоопределению и самообразованию обучающихся;
- систематизировать представление обучающихся о процедуре защиты курсовой, дипломной работы.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Она формирует универсальные компетенции, и имеет логическую и содержательно-методическую взаимосвязь с другими дисциплинами основной образовательной программы.

Дисциплина изучается на 4 курсе (7 семестр).

3. Объём дисциплины: 3 зачётные единицы, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 17 часов; практические занятия 17 часов;
самостоятельная работа: 74 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2 Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта УК-2.3 Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм УК-2.4 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач УК-2.5 Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несёт личную ответственность за результат

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения

зачёт (7 семестр).

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа		Самостоятель- ная работа, в том числе контроль (час.)
		Лекции	Практичес- кие занятия	
Траектория профессионального развития как процесс саморазвития, самообразования и преобразования личности	6	2	0	4
Понятие тайм-менеджмента. Задачи тайм-менеджмента.	3	1	0	2
Постановка цели. Критерии эффективности постановки цели.	4	1	1	2
Планирование и расстановка приоритетов. Виды планирования. Принципы расстановки приоритетов задач.	9	2	1	6
Личность в команде. Психологический климат.	9	1	2	6
Определение состава команды. Этапы построения.	9	1	2	6
Создание рабочей обстановки в команде (Вопросник Вудкока)	11	1	2	8
Роли в команде (Вопросник Белбина).	7	1	2	4
Лидерство и руководство в команде. Управление конфликтами	7	1	0	6
Мотивация – как элемент командной работы.	7	1	0	6
Методы развития членов команды.	8	0	2	6

Теоретические основы проектной деятельности.	6	2	0	4
Выполнение индивидуального проекта.	13	1	2	10
Представление проектного продукта	9	2	3	4
Итого	108	17	17	74

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
Траектория профессионального развития как процесс саморазвития, самообразования и преобразования личности	Лекция, практическое занятие	Классическая лекция, дискуссионные технологии, технология развития креативного мышления
Понятие тайм-менеджмента. Задачи тайм-менеджмента.	Лекция, практическое занятие	Классическая лекция, проблемная лекция, дискуссионные технологии, методы группового решения творческих задач, выполнение заданий в малых группах,.
Постановка цели. Критерии эффективности постановки цели.	Лекция, практическое занятие	Проблемная лекция, игровая технология, кейс-технология, выполнение заданий в малых группах, методы группового решения творческих задач.
Планирование и расстановка приоритетов. Виды планирования. Принципы расстановки приоритетов задач.	Лекция, практическое занятие	Технологии развития критического мышления, мозговой штурм, дискуссионные технологии, методы группового решения творческих задач.
Личность в команде. Психологический климат. Определение состава команды. Этапы построения.	Лекция, практическое занятие	Проблемная лекция, мозговой штурм, решение индивидуальных задач.
Создание рабочей обстановки в команде (Вопросник Вудкока). Роли в команде (Вопросник Белбина).	Лекция, практическое занятие	Классическая лекция, выполнение заданий в малых группах
Лидерство и руководство в команде. Управление конфликтами. Мотивация – как элемент командной работы.	Лекция, практическое занятие	Классическая лекция, мозговой штурм, дискуссионные технологии, технология развития креативного мышления, выполнение заданий в малых группах

Теоретические основы проектной деятельности.	Лекция, практическое занятие	Проблемная лекция, мозговой штурм, решение групповых и индивидуальных задач.
Выполнение индивидуального проекта.	Лекция, практическое занятие	Проблемная лекция, мозговой штурм, решение индивидуальных задач.
Представление проектного продукта	Лекция, практическое занятие	Проблемная лекция, мозговой штурм, решение групповых и индивидуальных задач.

Преподавание учебной дисциплины строится на сочетании аудиторных занятий и различных форм самостоятельной работы студентов.

Также на занятиях практикуется самостоятельная работа студентов, выполнение заданий в малых группах, письменные работы, моделирование дискуссионных ситуаций, работа с раздаточным материалом, привлекаются ресурсы сети INTERNET. Курс предусматривает выполнение контрольных и самостоятельных работ, письменных домашних заданий. В качестве форм контроля используются различные варианты взаимопроверки и взаимоконтроля.

Интерактивное взаимодействие студентов с одной стороны и преподавателя с другой, а также студентов между собой и с преподавателем во время практических занятий.

Образовательные технологии

1. Дискуссионные технологии
2. Информационные (цифровые)
3. Технологии развития критического мышления

Современные методы обучения

1. Активное слушание
2. Лекция (традиционная)

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Кейс-стади: «Оценка коммуникативных способностей менеджера».

Характеристика проблемной ситуации. Россию часто называют сырьевым придатком Запада. Это обусловлено тем, что мы больше продаем сырье, а не готовый продукт. Например, продаем Японии лес, а выгоднее (в два-три раза) продавать доски, опилки, собранные в пакет, а еще лучше – щитовые дома, мебель и т. д. То же самое мы делаем с золотом – расплачиваемся за наши долги золотыми слитками! Почему эти слитки не перерабатываются? Почему не продаются ювелирные изделия? У нас недостаточно мощностей для глубокой переработки

нефти, поэтому мы в основном продаем ее в сыром виде, закупаем за границей смазочные масла и платим за это валюту. Разве на валюту, полученную от продажи нефти, нельзя было построить десятки заводов по ее переработке? Из-за отсутствия сервисного обслуживания некоторые виды поставляемых за рубеж изделий, мы вынуждены продавать намного дешевле. Аналогичная картина в отношении некоторых марок отечественных часов. Прекрасные по качеству часовые механизмы, но с низким уровнем дизайна закупают фирмы многих стран, меняют в них корпус и циферблат и перепродают уже по более высокой цене.

Порядок разработки ситуации. Внимательно изучить изложенные точки зрения и сформулировать четыре ответа на вопрос: «Почему это делается (делалось)?».

Работа в командах. а) каждый участник оценивает ситуацию и самостоятельно отвечает на вопрос: «Почему?» Ответы следует записывать на отдельном листе. Они должны соответствовать дискретной форме (одно-два слова); б) руководитель команды собирает листы с ответами и начинает обсуждение; в) в результате обсуждения отбирают три-четыре ответа. Руководители команд докладывают об итогах работы. Дает оценку работы каждого члена команды по Шкале оценок (табл. 3.4). В обсуждении докладов и принятии решений участвуют все слушатели.

Шкала оценки участника командной работы

1. Умение убеждать 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение убеждать
2. Способность к сотрудничеству 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неспособность к сотрудничеству
3. Самоконтроль 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Несдержанность
4. Умение владеть речью 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение владеть речью
5. Словарный запас 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Недостаточный запас слов
6. Умение слушать собеседника 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение слушать собеседника
7. Способность к творческому мышлению 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Отсутствие творческого мышления
8. Умение аргументировать свои выводы 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение аргументировать свои выводы

2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)	Типовые контрольные задания	Критерии оценивания и шкала оценивания
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Задание 1. Выберите форму представления результатов проекта и подготовьте мультимедийную презентацию Задание 2. Напишите текст выступления на презентации и подготовьтесь к ответам на возможные вопросы. Задание 3. Разработайте свою систему оценки проектных работ и	• Полно и правильно даны ответы на все поставленные вопросы, приведены необходимые примеры; студент показывает понимание излагаемого материала – 85 – 100 баллов • Полно и правильно даны ответы на все

УК-2.5 Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	оформите ее в виде таблицы: <table><tr><th>Критерий</th><th>Оценка</th></tr><tr><td>Обоснование актуальности</td><td>Высокая 5 баллов</td></tr><tr><td>...</td><td>Хорошая 4 балла</td></tr><tr><td>...</td><td>Удовлетворительная 3 балла</td></tr></table>	Критерий	Оценка	Обоснование актуальности	Высокая 5 баллов	...	Хорошая 4 балла	...	Удовлетворительная 3 балла	поставленные вопросы, приведены примеры, однако имеются неточности; в целом студент показывает понимание изученного материала – 70 – 84 балла • Ответ дан в основном правильно, но недостаточно аргументированы выводы, приведены не все необходимые примеры – 40 - 69 баллов • Даны неверные ответы на поставленные вопросы – 0 - 39 баллов
Критерий	Оценка									
Обоснование актуальности	Высокая 5 баллов									
...	Хорошая 4 балла									
...	Удовлетворительная 3 балла									
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Подумайте о любой команде – на своем месте работы, клубе, спортивной команде, музыкальной группе, научном обществе, – позволившей вам получить значительный опыт работы, и ответьте на следующие вопросы. 1. Каковы ваши отношение и чувства к этой команде? Что заставляет вас считать, что вы вообще имеете это отношение и эти чувства? 2. Укажите по шкале от одного до десяти, насколько усердно вы работали в этой команде и насколько активно вы участвовали в ее видах деятельности. Поясните причины такого уровня вашего участия. 3. Каким образом эта команда сообщала свои ожидания в отношении показателей вашей работы и как она отслеживала эти показатели и оценивала, в какой мере вы удовлетворяли ее ожидания? Получали ли вы более высокое вознаграждение, когда работали на более высоком уровне? Что происходило, когда результаты вашей работы были не столь высокими, какими они должны были	• Полно и правильно даны ответы на все поставленные вопросы, приведены необходимые примеры; студент показывает понимание излагаемого материала – 85 – 100 баллов • Полно и правильно даны ответы на все поставленные вопросы, приведены примеры, однако имеются неточности; в целом студент показывает понимание изученного материала – 70 – 84 балла • Ответ дан в основном правильно, но недостаточно аргументированы выводы, приведены не все необходимые примеры – 40 - 69 баллов • Даны неверные ответы на поставленные вопросы – 0 - 39 баллов								
УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат										

	быть? 4. В какой мере команду заботило ваше благополучие? В чем выражалась эта забота? Считаете ли вы, что степень той заботы была достаточной? Почему да или почему нет? 5. Вспомните о своем непосредственном руководителе. Как вы охарактеризовали бы подход этого человека к менеджменту? Влиял ли этот стиль менеджмента на ваше поведение и отношение к работе? 6. Вспомните о других членах команды. Как их поведение и отношение к работе влияли на ваше отношение к работе и на ваши показатели? 7. Учитывая свои ответы на предыдущие скажите; какие изменения вы внесли бы в методы работы команды, используемые для управления ее членами?	
--	---	--

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература:

1. Современные образовательные технологии : учебное пособие для вузов / Л. Л. Рыбцова [и др.] ; под общей редакцией Л. Л. Рыбцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021 ; Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та. — 92 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05581-8 (Издательство Юрайт). — ISBN 978-5-7996-1140-8 (Изд-во Урал. ун-та). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473757>
2. Современные образовательные технологии : учебное пособие для вузов / Е. Н. Ашанина [и др.] ; под редакцией Е. Н. Ашаниной, О. В. Васиной, С. П. Ежова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 165 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06194-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473052>

б) Дополнительная литература:

1. Узунов, Ф. В. Современные образовательные технологии : учебное пособие / Ф. В. Узунов, В. В. Узунов, Н. С. Узунова. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 113 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54717>

2) Программное обеспечение

Google Chrome	бесплатное ПО
Яндекс Браузер	бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security 10	акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE	бесплатное ПО
ОС Linux Ubuntu	бесплатное ПО

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Вид информационного ресурса, наименование информационного ресурса	Адрес (URL)
1	ЭБС «ZNANIUM.COM»	https://znanium.com/
2	ЭБС «ЮРАИТ»	https://urait.ru/
3	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	https://biblioclub.ru/
4	ЭБС IPR SMART	http://www.iprbookshop.ru/
5	ЭБС «ЛАНЬ»	http://e.lanbook.com
6	ЭБС ТвГУ	http://megapro.tversu.ru/megapro/Web
7	Репозиторий ТвГУ	http://eprints.tversu.ru
8	Ресурсы издательства Springer Nature	http://link.springer.com/
9	СПС КонсультантПлюс (в сети ТвГУ)	

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная программа курса

1. Траектория профессионального развития как процесс саморазвития, самообразования и преобразования личности.
Концепция непрерывного образования. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение. Формирование профессиональной карьеры.
2. Понятие тайм-менеджмента. Задачи тайм-менеджмента.
3. Постановка цели. Критерии эффективности постановки цели.
Цели и задачи деятельности. Центр жизненных интересов. Круг Влияния по Стивену Р. Кови. Понятие успеха. Система критериев. Индивидуальные ценности. Желание, потребность и необходимость.
4. Планирование и расстановка приоритетов. Виды планирования.
Принципы расстановки приоритетов задач. Структура внимания. Приоритетное планирование. Бюджетирование времени. План реализации целей. Инструменты организации времени.
5. Личность в команде. Психологический климат. Системный подход, объясняющий поведение людей в команде (теория Дугласа Мак Грегора и Уильяма Оучи). Мотивация и личность (теория Абрахама Маслоу).
6. Определение состава команды. Этапы построения. Понятие «группа», «команда». Цели группы, команды, рассматриваемые на основании исследований Чарлза Хэнди.
В чем суть команды? (К. Левин М.; Вудкок; М. Армстронг; И. Салас, Р. Берд и С. Таненбаум; Катценбах и Смит; Сандстром, ДеМюсе и Фатрелл и т.д.)
7. Создание рабочей обстановки в команде (Вопросник Вудкока). Характеристики высокоэффективных команд (Питерс Т., Уотермен Р. и др.). Стадии развития команды, препятствия эффективного совместного труда членов команды, пути их преодоления (Вудкок М., Френсис Д., Дир В.)
8. Роли в команде (Вопросник Белбина). Рольевые функции в команде (Белбин М.). Типичные черты, положительные качества и допустимые недостатки ролей в команде (Белбин М.).
9. Лидерство и руководство в команде. Управление конфликтами. Теории происхождения лидерства: Теория черт (харизматическая теория) (К. Бэрд, Р.М. Стогдилл, Г. Дженнингс и др.) Ситуационная теория лидерства: Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланишара. Теория В. Врума и Ф. Йеттона. Теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель».
Системная теория лидерства (Ф. Фидлер, Кричевский, Ладанов, Ф.Телор, Р.Л. Кричевский, М. Шоу.) Личностные типологии руководителей (классификация, основанная на внутренних установках руководителей; классификация, основанная на типах акцентуированных характеров (Самыгин, Столяренко), классификация типов личности, основанная на типологии К. Юнга в модификации Майерс – Бриггс и Д. Кейрси). Ограничения личностной эффективности менеджера (М. Вудкок и Д. Фрэнсис).

10. Мотивация – как элемент командной работы. *Эволюция категории "мотивация". Модель мотивации Дэвида Мак - Клееланда. Теории, «ХУ-теория» Дугласа Макгрегора, теория «Z» Уильяма Оучи. Содержательные теории – теория иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория удовлетворения от работы Ф. Герцберга. Теория ожидания. Процессуальные теории – теория справедливости С. Адамса, теория ожидания В. Врума, теория Портера – Лоулера.*
11. Методы развития членов команды. *Постановка целей в команде. Активизация творчества. Подходы к организации работы в команде. Теория обогащения труда. Система управления тотальным качеством и кружки качества. Гибкий график работы. Принципы организации работы.*
12. Теоретические основы проектной деятельности. *Деятельность. Проектная деятельность. Концептуальные основания проектной деятельности. Типология проектов. Метод проектов как современная образовательная технология. Методы обучения проектированию.*
13. Выполнение индивидуального проекта. *Принципы конструирования и проектирования индивидуальных образовательных программ (проектов). Моделирование. Проектирование. Организация проектной деятельности. Трудности при проектировании. Этапы работы над проектом. Деятельность на различных этапах проектирования. Проектная документация.*
14. Представление проектного продукта *Подготовка мультимедийной презентации. Работа над текстом выступления. Схема речи на презентации или защите проекта. Процедура презентации и защиты проекта. Оценка проекта.*

Типовые вопросы и задачи для проверки самостоятельной работы

Упражнение 1: 1) Проанализируйте свою организацию. Какие предположения можно сделать относительно характеров людей в Вашей организации? Попробуйте подытожить вкратце эти предположения. 2) Можно ли рассматривать их, в какой-то степени исходя из предположений теории «Х», теории «У» или теории «Z»? Теория «Х» [] Теория «У» [] Обе [] Теория «Z» [] 3) Продумайте по три вида менеджерской деятельности, практикуемые в Вашей организации, которые основываются на предположениях теории «Х», теории «У» и теории «Z». 4) Рассмотрите поведение двух Ваших подчиненных или коллег (студентов) и составьте список примеров их поведения, которые, по Вашему мнению, – совпадают с теорией «Х»; – совпадают с теорией «У»; – совпадают с теорией «Z».

Упражнение 2 экспериментального характера: индивидуальные различия у членов команды: Цель: В организациях вроде Merck & Co., фармацевтического гиганта, или Microsoft Corporation, ведущего производителя компьютерного программного обеспечения, исследователи или программисты часто работают совместно в небольших командах над сложными проектами высокой значимости, создавая новые лекарства или компьютерные программы. Члены команд тесно взаимодействуют друг с другом, стараясь совместно решать проектные задачи. Их индивидуальные отличия не только предоставляют командам ценные ресурсы, необходимые для работы над проектами, но и становятся потенциальными источниками конфликтов и проблем. Ваша цель – понять, как индивидуальные отличия людей влияют на их поведение в команде.

Ваши действия: Каждая группа назначает одного выступающего, который сообщит результаты работы группы всей аудитории. Каждая группа обсуждает, как индивидуальность членов команды может повлиять на показатели ее функционирования и вызвать конфликты или проблемы. Используя знания об индивидуальности, каждая группа должна дать ответы на следующие вопросы. 1. Действительно ли некоторые черты индивидуальности делают людей хорошими командными игроками? Если да, то, какие и почему они важны? Если нет, то почему? 2. Когда команда будет действовать более эффективно - если она состоит из членов с разными типами индивидуальности или с похожими? Когда все группы закончат обсуждение этих вопросов, выступающие от групп по очереди представят результаты своих обсуждений всей аудитории.

Тест: «Черты характера, способствующие слаженной работе в команде» Перед вами оценочный лист, представленный в виде семантического дифференциала. 1. С помощью этого листа определите координаты черт своего характера или оцениваемого лица по каждой строке дифференциала, поставив соответствующую точку на шкале баллов. После этого соедините все точки сплошной линией, и вы получите профиль характера. При этом семью баллами (левая часть шкалы) оцениваются ярко выраженные черты высоконравственного поведения. Оцените свой характер по таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Оценка характера менеджера

	7	6	5	4	3	2	1	
1	Тактичность							Бестактность
2	Принципиальность							Беспринципность
3	Отзывчивость							Равнодушие
4	Организованность							Безалаберность
5	Трудолюбие							Лень
6	Самокритичность							Самоомнение
7	Инициативность							Безынициативность
8	Альтруизм							Эгоизм
9	Уверенность в себе							Неуверенность
10	Аккуратность							Неряшливость
11	Бережливость							Расточительность
12	Умеренность в потребностях							Стремление к наживе

Максимальная сумма баллов, которую можно получить, равна 84. Благоприятным для действий в слаженной команде считается профиль с суммой баллов свыше 48. Сделайте вывод о четырех видах отношений. Для этого подсчитайте полученные баллы по секциям: отношение к людям – 1,2,3; к делу – 4,5,6; к себе – 7,8,9; к вещам – 10,11,12. 2. Попросите других лиц заполнить форму. Сравните данные двух оценок. Сделайте выводы.

Кейс-стадии. Работа в командах Транс Строй Механизация – компания специализируется на возведении транспортных объектов. Компания основана в 2005 году с целью создания в России современной транспортной инфраструктуры. Сегодня ТСМ – один из лидеров строительного рынка в стране. ТСМ занимается комплексным строительством, реконструкцией и ремонтом автомобильных дорог, аэродромов, промышленных и гидротехнических сооружений. Работает на объектах Росавтодора и Росавиации. Ежегодный объём капиталовложений в компанию – более 2 миллиардов рублей. Вопросы: 1. Какими методами мотивации персонала можно снизить текучесть кадров? (Ответ: Всем молодым сотрудникам необходим карьерный рост и возможность зарабатывать, а сотрудникам старше 45 лет – официальный доход для начисления пенсии. Исходя из этого, строится соответствующая дифференцированная система мотивации сотрудников. Всех специалистов стимулируют предоставлением возможности карьерного роста в рамках компании и «белой», официально оформленной оплатой труда) 2. Почему же некоторые, изначально мотивированные сотрудники довольно быстро теряют интерес к работе и начинают рассматривать альтернативные предложения? (Ответ: Так случается в связи с тем, что на работе мы проводим треть сознательного активного периода жизни. А так как многие люди склонны к переменам, то со временем надоедает и однообразие на рабочем месте, которое мы, по этой причине, хотим сменить) 3. Какими методами лучше воспользоваться, чтобы иметь возможность выявлять потребности каждого отдельного сотрудника? (Ответ: Для диагностики мотивационной сферы HR специалисты пробуют использовать

анкеты и тесты с вопросами об удовлетворенности действующей на предприятии мотивации и предложениями для ее корректировки).

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Траектория профессионального развития как процесс саморазвития, самообразования и преобразования личности
2. Понятие тайм-менеджмента. Задачи тайм-менеджмента.
3. Постановка цели. Критерии эффективности постановки цели.
4. Планирование и расстановка приоритетов. Виды планирования. Принципы расстановки приоритетов задач.
5. Личность в команде. Психологический климат.
6. Определение состава команды. Этапы построения.
7. Создание рабочей обстановки в команде (Вопросник Вудкока)
8. Роли в команде (Вопросник Белбина).
9. Лидерство и руководство в команде. Управление конфликтами
10. Мотивация – как элемент командной работы.
11. Методы развития членов команды.
12. Теоретические основы проектной деятельности.
13. Выполнение индивидуального проекта.
14. Представление проектного продукта.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организуя свою учебную работу, студенты должны:

Во-первых, выявить рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса, практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т.д.

Во-вторых, ознакомиться с указанным в методическом материале по дисциплине перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

1. Работа с учебными пособиями. Для полноценного усвоения курса студент должен, прежде всего, овладеть основными понятиями этой

дисциплины. Необходимо усвоить определения и понятия, уметь приводить их точные формулировки, приводить примеры объектов, удовлетворяющих этому определению. Кроме того, необходимо знать круг фактов, связанных с данным понятием. Требуется также знать связи между понятиями, уметь устанавливать соотношения между классами объектов, описываемых различными понятиями.

2. Самостоятельное изучение тем. Самостоятельная работа студента является важным видом деятельности, позволяющим хорошо усвоить изучаемый предмет и одним из условий достижения необходимого качества подготовки и профессиональной переподготовки специалистов. Она предполагает самостоятельное изучение студентом рекомендованной учебно-методической литературы, различных справочных материалов, написание рефератов, выступление с докладом, подготовку к лекционным и практическим занятиям, подготовку к зачёту.

3. Составление глоссария. В глоссарий должны быть включены основные понятия, которые студенты изучают в ходе самостоятельной работы. Для полноты исследования рекомендуется вписывать в глоссарий и те термины, которые студентам будут раскрыты в ходе лекционных занятий.

4. Составление конспектов. В конспекте отражены основные понятия темы. Для наглядности и удобства запоминания использованы схемы и таблицы.

5. Подготовка к зачету. При подготовке к зачету студенты должны использовать как самостоятельно подготовленные конспекты, так и материалы, полученные в ходе занятий.

Качество усвоения студентом каждой дисциплины оценивается по 100-балльной шкале.

Интегральная рейтинговая оценка (балл) по каждому (периоду обучения) складывается из оценки текущей работы студентов на семинарских и практических занятиях, выполнения индивидуальных творческих заданий и др. и оценки за выполнение студентом учебного задания при рейтинговом контроле успеваемости. При этом доля баллов, выделенных на рейтинговый контроль не должна превышать 50% общей суммы баллов данного модуля (периода обучения).

Максимальная сумма баллов по учебной дисциплине, заканчивающейся зачетом, по итогам семестра составляет 100 баллов (50 баллов – 1-й модуль и 50 баллов – 2-й модуль).

Студенту, набравший 40 баллов и выше по итогам работы в семестре, в экзаменационной ведомости и зачетной книжке выставляется оценка «зачтено». Студенту, набравшему до 39 баллов включительно, сдает зачет,

Согласно подходам балльно-рейтинговой системы в рамках оценки знаний, умений, владений (умений применять) и (или) опыта деятельности дисциплины установлены следующие аспекты:

- Содержание учебной дисциплины в рамках одного семестра делится на два модуля (периода обучения). По окончании модуля (периода обучения) осуществляется рейтинговый контроль успеваемости знаний студентов.
- Сроки проведения рейтингового контроля:

осенний семестр – I рейтинговый контроль успеваемости проводится согласно графику учебного процесса, II рейтинговый контроль успеваемости - две последние недели фактического завершения семестра по графику учебного процесса;

весенний семестр – I рейтинговый контроль успеваемости проводится согласно графику учебного процесса, II рейтинговый контроль успеваемости - две последние недели фактического завершения семестра по графику учебного процесса

VII. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, <i>учебная аудитория: № 213 (170002 Тверская обл., г. Тверь, пер. Садовый, д. 35)</i>	Комплект учебной мебели, компьютер (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) 10 шт., коммутатор, мультимедийный комплект учебного класса, экран настенный.	е Acrobat Reader DC - Russian – бесплатно Google Chrome – бесплатно Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022 Lazarus 1.4.0 – бесплатно от 25.09.2012; многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО – бесплатно MiKTeX 2.9 – бесплатно MSXML 4.0 SP2 Parser and SDK – бесплатно MySQL Workbench 6.3 CE – бесплатно NetBeans IDE 8.0.2 – бесплатно

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и № протокола заседания кафедры / методического совета факультета, утвердившего изменения
1	I – V.	Изменения в соответствии с новыми требованиями	протокол заседания кафедры мат. анализа №2 от 18.10.2017
2			