

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Председатель экспертной
комиссии

_____ О.С. Андреева

« ___ » _____ 20__ г.

дисциплины: Проектная деятельность
для обучающихся по специальностям, реализуемым по индивидуальным
образовательным траекториям (Социально-гуманитарный стандарт ТИУ,
специалитет)
форма обучения: **очная**

Фонд оценочных средств разработан для обучающихся по специальностям, реализуемым по индивидуальным образовательным траекториям (Социально-гуманитарный стандарт ТИУ, специалитет).

1. Формы аттестации по дисциплине

1.1. Форма промежуточной аттестации:

- очная форма обучения: 1-4 семестр – зачет;
- заочная форма обучения: 1-4 семестр – зачет.

Способ проведения промежуточной аттестации: защита проекта.

1.2. Формы текущей аттестации:

Таблица 1.1

№ п/п	Форма обучения	
	ОФО	ЗФО
1	Паспорт проекта (ПОР)	Контрольная работа
2	Дорожная карта проекта (ПОР)	Кейс-ситуация
3	Кейс-ситуация	-

2. Результаты обучения по дисциплине, подлежащие проверке при проведении текущей и промежуточной аттестации

Таблица 2.1

№ п/п	Структурные элементы дисциплины/модуля		Код результата обучения по дисциплине/модулю	Оценочные средства	
	Номер раздела	Дидактические единицы (предметные темы)		Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
1	1	Инициация общеинженерного проекта. Планирование проекта. Управление содержанием и организацией проекта. Технологии совместного исследования.	УК-2.1 (31, У1, В1) УК-4.1 (37, У7, В7) УК-6.3 (311, У11, В11)	Паспорт проекта (ПОР, прил. 1) Дорожная карта проекта (ПОР, прил. 2) Контрольная работа (прил. 3)	Защита проекта (прил. 3, 4)
2	2	Командообразование. Формирование команды проекта. Коммуникация в команде. Работа в команде лиц с ОВЗ	УК-3.1 (34, У4, В4) УК-3.3 (36, У6, В6)	Кейс-ситуация (прил. 6)	
3	3	Современные программные средства для работы над проектом Представление результатов проекта	УК-2.2 (32, У2, В2) УК-3.2 (35, У5, В5) УК-4.3 (38, У8, В8)	Паспорт проекта (ПОР, прил. 1) Дорожная карта проекта (ПОР, прил. 2) Контрольная работа (прил. 3)	Защита проекта (прил. 3, 4)
4	4	Тайм-менеджмент. Самоорганизация – основа профессионально-личностного развития. Механизмы и технологии самоорганизации. Профессионально-личностное развитие.	УК-6.1 (39, У9, В9) УК-6.2 (310, У10, В10)	Кейс-ситуация (прил. 7,8)	

5	5	Методы выявления актуальных задач в общепромышленной сфере Обоснование результатов проектной деятельности Работа над содержательной частью проекта Управление содержанием проекта Знакомство со стандартами РМІ	УК-3.2 (35, У5, В5) УК-3.3 (36, У6, В6) УК-4.1 (37, У7, В7) УК-6.1 (39, У9, В9)	Паспорт проекта (ПОР, прил. 1) Дорожная карта проекта (ПОР, прил. 2) Контрольная работа (прил. 3)	Защита проекта (прил. 3, 4)
6	6	Разработка концепции жизненного цикла общепромышленного проекта Моделирование в процессе разработки проекта Проектирование и инженерное конструирование Защита общепромышленного проекта	УК-2.3 (33, У3, В3) УК-3.1 (34, У4, В4) УК-4.3 (38, У8, В8) УК-6.2 (310, У10, В10)	Паспорт проекта (ПОР, прил. 1) Дорожная карта проекта (ПОР, прил. 2) Контрольная работа (прил. 3)	Защита проекта (прил. 3, 4)

3. Фонд оценочных средств

3.1. Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по дисциплине, включает в себя оценочные средства для текущей аттестации и промежуточной аттестации.

3.2. Фонд оценочных средств для текущей аттестации включает:

- шаблон паспорта проекта и критерии его оценивания (приложение 1);
- требования к дорожной карте проекта и критерии её оценивания (приложение 2);
- комплект контрольных работ (приложение 3);
- общепромышленный кейс по дисциплине для 1 семестра (размещен в системе Educon; критерии оценивания работы над кейсами - Приложение 4);
- комплект общепромышленных кейсов по дисциплине для 2-4 семестров – 12 шт. (размещены в системе Educon; критерии оценивания работы над кейсами - Приложение 4);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Командообразование» (Приложение 6);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Тайм-менеджмент» (Приложение 7);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития» (Приложение 8).

3.3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации включает:

- требования к защите проектов (Приложение 5).

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное бюджетное
 образовательное учреждение высшего образования
 «ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа EG

**Проектно-ориентированная работа обучающихся.
 Паспорт проекта и критерии его оценивания
 по дисциплине «Проектная деятельность»**

1. Информация о команде

Академическая группа		
Название проектной команды		
№	Данные о проектной команде	Описание вклада каждого члена команды в формирование, развитие и реализацию проекта
	ФИО (полностью) Роль в команде	Вклад члена команды
1		
2		
3		
4		
5		
6		

2. Аннотация проекта (краткое описание проекта).

3. Информация о проекте.

№	Наименование пункта	Информация о проекте
1	Название проекта	
2	Тема проекта	
3	Результаты обзора и анализа информации по теме проекта (<i>рыночный и технологический ландшафт</i>)	
4	Описание выявленной проблемы и(или) возможности	
5	Верификация выявленной проблемы, подтверждение ее актуальности и значимости	
6	Описание выявленных решений проблемы (<i>существующих или теоретических</i>), их недостатков	
7	Описание образа вашего решения (<i>с указанием преимуществ вашего решения</i>)	
8	Описание целевой аудитории	
9	Описание потенциальной полезности вашего решения (<i>что изменится у целевой аудитории в случае применения вашего решения</i>)	
10	Цель вашего проекта	
11	Задачи вашего проекта	
12	Описание "дополнения" деятельности компании, указанной в задании образовательного проекта	

	<i>(зачем это компании, куда интегрируется?)</i>	
13	Оценка влияния вашего решения на целевую аудиторию <i>(описание долгосрочных изменений у ЦА в случае решения проблемы или ее минимизации)</i>	
14	Значимость проекта <i>(социальная / экологическая / культурная и иная)</i>	
15	Стейкхолдеры	
16	Ресурсы (имеющиеся) у проекта	
17	Потребности проекта	
18	Потенциальные источники финансирования	
19	План реализации	
20	Риски и мероприятия по снижению рисков	
21	С какими научными ресурсами (статьями) ознакомили в рамках проекта. Перечислить	
22	Анализ существующих аналогов объекта вашего исследования. Перечислить	
23	Преимущества существующих аналогов объекта вашего исследования	
24	Недостатки существующих аналогов объекта вашего исследования	
25	Ваше исследовательское решение. Краткое описание.	

Критерии оценивания:

Критерии оценивания

1 – 10 баллов – Паспорт проекта не заполнен в соответствии с требованиями, отсутствуют ссылки на материалы (источники информации, литература и т.д.), из паспорта не понятна суть проекта, больше половины пунктов не заполнены или заполнены неверно.

10 – 15 баллов – Паспорт проекта не заполнен в соответствии с требованиями, но частично представлен ссылки на материалы (источники информации, литература т.д.), материалы соответствуют теме проекта, в паспорте частично раскрыта суть проекта, половина пунктов заполнена верно.

15 – 20 баллов – Паспорт проекта заполнен в соответствии с требованиями, но имеются незначительные ошибки, представлены ссылки на материалы (источники информации, литература и т.д.), соответствующие заявленной теме проекта, в паспорте частично представлена суть проекта, даны ответы на часть вопросы экспертов.

20 – 25 баллов – Паспорт проекта заполнен в соответствии с требованиями, представлены ссылки на соответствующие теме материалы (источники информации, литература и т.д.), из паспорта понятна суть проекта, даны ответы на вопросы экспертов, но не понятна глубина проработки источников информации.

25 – 30 баллов – Паспорт проекта заполнен в соответствии с требованиями, представлены ссылки на соответствующие теме материалы (источники информации, литература и т.д.), из паспорта понятна суть проекта, даны четкие и грамотные ответы на вопросы экспертов, понятна глубина проработки источников информации.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа EG

**Проектно-ориентированная работа обучающихся.
Дорожная карта проекта и критерии её оценивания
по дисциплине «Проектная деятельность»**

Задание: Разработать дорожную карту (стратегию) развития вашего проекта.

В дорожной карте должно быть отражен порядок прохождения аттестаций (промежуточных и итоговой) и сроки выполнения необходимых задач (как минимум 1-2) к каждой из них в соответствии с задачами в рамках образовательного проекта, в том числе:

- цели проекта;
- ключевые этапы проекта;
- контрольные даты проекта;
- ответственные исполнители проекта.

Могут быть указаны дополнительные/иные пункты в задании образовательного проекта.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания

1 – 10 баллов – Дорожная карта проекта составлена не в соответствии с требованиями, отсутствуют цели проекта (нет проблемного ориентирования, понимания, что делаем в проекте, какая целевая аудитория, стейкхолдеры проекта), отсутствуют ключевые этапы проекта, не назначены ответственные исполнители.

10 – 15 баллов – Дорожная карта проекта составлена не в соответствии с требованиями, но частично представлена цель проекта (есть проблемное поле, но нет понимания проблемы, есть понимание, что делаем в проекте, не понятна целевая аудитория, есть группа стейкхолдеров проекта), есть часть ключевых этапов проекта, назначены ответственные исполнители.

15 – 20 баллов – Дорожная карта проекта составлена не в соответствии с требованиями, представлена цель проекта (есть понимание проблемы, есть понимание, что делаем в проекте, понятна целевая аудитория, обозначен круг конкретных стейкхолдеров проекта), есть ключевые этапы проекта, назначены ответственные исполнители.

20 – 25 баллов – Дорожная карта проекта составлена в соответствии с требованиями, представлена цель проекта (есть понимание проблемы, есть понимание, что делаем в проекте, понятна целевая аудитория, обозначен конкретный стейкхолдер проекта), есть ключевые этапы проекта, назначены ответственные исполнители, но сроки прохождения основных этапов не соответствуют заявленным.

25 – 30 баллов – Дорожная карта проекта составлена в соответствии с требованиями, представлена цель проекта (есть четкое понимание проблемы, понятна целевая аудитория и ее запрос, обозначен конкретный стейкхолдер проекта и получена обратная связь от него), есть ключевые этапы проекта, которые выполнены в указанные сроки, назначены ответственные исполнители.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа ЕГ

Комплект контрольных работ
по дисциплине «Проектная деятельность»

Контрольная работа № 1. Сущность и классификации проектов. Проектный анализ и процессы управления проектом

- 1.1 Приведите известные Вам классификации проектов.
- 1.2 Дайте характеристику основным видам проектного анализа.
- 1.3 Основные элементы проектов.
- 1.4 Основные уровни и процессы управления проектами.
- 1.5 Проведите классификацию какого либо известного проекта по выделенным критериям

Контрольная работа № 2. Окружение проекта, участники

- 2.1 Охарактеризуйте основных участников проекта и их вклад в проект.
- 2.2 Дайте характеристику окружению проекта и заинтересованных сторон по степени их влияния на проект (стейкхолдеров).
- 2.3 Опишите варианты взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами руководителя проекта.
- 2.4 Приведите пример описания участников и заинтересованных сторон какого-либо проекта.

Контрольная работа № 3. Формирование и управление командой проекта

- 3.1 Формирование и развитие команды проекта. Основные характеристики команды проекта. Принципы формирования команды.
- 3.2 Организация эффективной деятельности команды. Методы принятия решений. Проблемы лидерства.
- 3.3 Психологические аспекты управления командой проекта. Основные психологические характеристики команды проекта. Мотивация и стимулирование членов команды. Разрешение конфликтов внутри команды.
- 3.4 Приведите пример эффективной команды.

Контрольная работа № 4. Характеристика основных этапов разработки концепции проектов

- 4.1 Дайте понятие жизненного цикла проекта.
- 4.2 Дать определение концепции проекта и этапов ее разработки. Из чего она состоит.
- 4.3. Методы и критерии выбора и оценки идеи проекта. Определение цели и задач проекта.
- 4.4 Сформулируйте пример концепции какого-либо известного проекта.

Контрольная работа № 5. Управление ресурсами проекта

- 5.1 Понятие ресурсов проекта, их источники.

5.2 Распределение ресурсов на каждом этапе жизненного цикла реализации проекта в условиях их ограниченности. Планирование ресурсов.

5.3 Методы управления ресурсами проекта.

5.4 Опишите в общих чертах ресурсы какого-либо известного проекта.

Контрольная работа № 6. Управление сроками проекта

6.1 Процессы управления временем проекта: определение (описание) работ, упорядочивание работ, оценка продолжительности работ. Календарный план проекта.

6.2 Определение критического срока на выполнение проекта в целом.

6.3 Применение сетевых методов для оценки временных характеристик проекта.

6.4 Приведите пример сетевой модели любого проекта.

Контрольная работа № 7. Управление стоимостью (бюджетом) проекта, его распределение

7.1 Источники и формы финансирования проектов.

7.2 Понятие проектного финансирования, его применение в РФ, достоинства и недостатки.

7.3 Оценка стоимости проекта. Виды оценок стоимости и их цели. Структура стоимости проекта. Техника оценки затрат. Виды затрат: обязательства, бюджетные затраты, фактические затраты.

7.4 Методы формирования бюджета проекта (снизу вверх или сверху вниз).

7.5 Сформулируйте источники финансирования какого-либо известного проекта.

Контрольная работа № 8. Управление рисками проекта

8.1 Понятие неопределенности и риска проекта. Измерение рисков. Экономические результаты рисков. Сущность управления рисками.

8.2 Алгоритм анализа рисков. Количественный и качественный анализ проектных рисков.

8.3 Методы снижения рисков.

8.4 Управление риском в течение жизненного цикла проекта. Понятие приемлемого риска.

8.5 Приведите пример рисков какого-либо проекта.

Контрольная работа № 9. Контроль за реализацией проекта

9.1 Цели и содержание контроля проекта. Система контроля проекта. Требования к системе контроля.

9.2 Мониторинг работ по проекту. Критерии для контроля и требуемые данные.

9.3 Принятие решений. Возможные варианты действий в случае отклонения проекта от плана – поиск альтернативного решения, пересмотр стоимости, пересмотр сроков, пересмотр содержания работ, прекращение проекта.

9.4 Приведите пример системы и/или критериев контроля, которые использовались в каком-либо известном проекте.

Контрольная работа № 10. Эффективность инвестиционного проекта: содержание, необходимая исходная информация, показатели

10.1 Характеристика основных источников информации для оценки эффективности проектов.

10.2 Критерии оценки эффективности проектов.

10.3 Определение показателей эффективности проекта.

10.4 Приведите примеры способов оценки эффективности проектов.

Критерии оценивания

45-50 баллов (оценка «зачтено») контрольная работа выполнена в полном объеме. Раскрыты все аспекты темы. Присутствует логика суждений, алгоритм выполнения заданий. Работа оформлена в соответствии с методическими указаниями и сдана в срок.

35-44 балла (оценка «зачтено») в работе кратко рассмотрен каждый аспект вопроса. Материал изложен логически грамотно. Работа выполнена и представлена на проверку в срок. Оформление работы не в полной мере соответствует методическим указаниям, присутствуют не грубые ошибки.

20-34 балла (оценка «зачтено») работа выполнена не в полном объеме. Отсутствует логическое изложение материала. Работа раскрывает содержание темы, но не представлены выводы, отсутствует заключение. Оформление содержит существенные ошибки.

0-20 баллов (оценка «не зачтено») работа не выполнена или выполнена частично. Тема не раскрыта, отсутствует понимание базовых терминов и понятий. Работа не сдана вовремя. Оформление отсутствует.

Незачтенная контрольная работа должна быть доработана в соответствии с замечаниями преподавателя и представлена на повторную проверку и защиту (вместе с первичным вариантом работы).

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа ЕГ

**Критерии оценивания работы над кейсами разных типов
по дисциплине «Проектная деятельность»**

При проведении промежуточных аттестаций оценивается проделанная аналитическая работа, степень решения поставленных в кейсе задач и оформление презентационного материала.

В зависимости от раздела (модуля) дисциплины могут применяться как все критерии оценивания (аналитическая работа; решение задач, поставленных в дорожной карте кейса; оформление и доклад презентационного материала по итогам решения задач промежуточной аттестации), так и часть из них.

1. Аналитическая работа.

Поиск необходимых материалов для решения задач дорожной карты кейса.
Максимальное количество баллов – 10:

- 1 – 3 балла - информация найдена частично, неподходящая, устаревшая;
- 4 - 6 балла - информация частично соответствует поставленным задачам, проведен анализ полученной информации, но не сделаны выводы;
- 7 - 10 баллов - информация актуальная, анализ проведен в полной мере, представлены выводы по полученной информации.

2. Решение задач, поставленных в дорожной карте кейса.

Максимальное количество баллов – 10:

- 1 - 4 балла - поставленные задачи не решены или решены частично, допущены ошибки.
- 5 - 7 баллов - задачи закреплены за каждым участником команды, решены, но допущены незначительные ошибки;
- 8 - 10 баллов - задачи закреплены за каждым участником команды, решены с использованием современных технологий/методик, представлены выводы и отчеты по проделанной работе.

3. Оформление и доклад презентационного материала по итогам решения задач промежуточных аттестаций.

Максимальное количество баллов – 10:

- 1 - 4 балла - материалы к защите сложно прочесть, доклад не отражает ход проделанной работы.
- 5 - 7 баллов - материалы к защите оформлены на высоком уровне, доклад отражает ход выполненной работы, информация подаётся доходчиво, отсутствует творческая составляющая.
- 8 - 10 баллов - материалы и доклад отражают ход работы, презентация проработана с точки зрения дизайна, информация подаётся доходчиво, присутствуют понятные графики, диаграммы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа EG

Требования к защите проекта
по дисциплине «Проектная деятельность»

Требования к презентации

1. Оформлена в официальном стиле.
2. Дополняет, аргументирует доклад зрительно, графически, схематично.
3. Отражает актуальность и проблематику проекта.
4. Демонстрирует анализ существующих решений с выявлением достоинств и недостатков.
5. Содержит:
 - обоснование выбранного направления в разработке собственного решения;
 - техническое описание решения, инженерные расчеты (моделирование по необходимости);
 - сравнение собственного решения по ключевым технико-экономическим параметрам с аналогами.

Требования к докладу

1. Выступление укладывается в рамки установленного регламента.
2. В выступлении принимают участие все члены команды и/или в презентации рассказывается о роли и функциях каждого участника.
3. Докладчики свободно владеют содержанием проекта, ясно и грамотно излагают материал, корректно отвечают на вопросы и замечания комиссии.

Критерии оценивания

1 – 10 баллов – презентация не оформлена в соответствии с требованиями, отсутствует графический материал (схемы, диаграммы, расчетные формулы и т.д.), публичное выступление не раскрыло суть проекта, отсутствуют ответы на вопросы.

10 – 15 баллов – презентация не оформлена в соответствии с требованиями, но частично представлен графический материал (схемы, диаграммы, расчетные формулы и т.д.), публичное выступление частично раскрыло суть проекта, но отсутствуют ответы на вопросы.

15 – 20 баллов – презентация оформлена в соответствии с требованиями, но имеются незначительные ошибки, представлен графический материал (схемы, диаграммы, расчетные формулы и т.д.), публичное выступление частично раскрыло суть проекта, даны ответы на часть вопросов.

20 – 25 баллов – презентация оформлена в соответствии с требованиями, представлен графический материал (схемы, диаграммы, расчетные формулы и т.д.), публичное выступление раскрыло суть проекта, но отсутствуют четкие ответы на вопросы.

25 – 30 баллов – презентация оформлена в соответствии с требованиями, представлен графический материал (схемы, диаграммы, расчетные формулы и т.д.), публичное выступление полностью раскрыло суть проекта, даны четкие и грамотные ответы на вопросы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа ЕГ

Комплект кейс-ситуаций
к разделу «Командообразование»

Проанализируйте ситуации, разработайте механизм критики для каждой ситуации, проведите дискуссию по обсуждению предлагаемых вариантов критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Ситуация 1а. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Объясните, как себя вести в сложившейся ситуации.

Ситуация 1б. Подчиненный вам работник с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально), талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Объясните, как себя вести в сложившейся ситуации.

Ситуация 2а. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же, он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Укажите, что вы предпримете.

Ситуация 2б. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально) несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же, он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Укажите, что вы предпримете.

Ситуация 3а. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Поясните, что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию.

Ситуация 3б. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально), критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Поясните, что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию.

Ситуация 4а. Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз «сворачивать» беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась. Объясните, как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения.

Ситуация 4б. Вы критикуете одну свою служащую с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально), она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз «сворачивать» беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась. Объясните, как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения.

Ситуация 5а. У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Укажите, что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы.

Ситуация 5б. У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия, один из них с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально). Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Укажите, что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы.

Ситуация 6а. Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Укажите, какие замечания и каким образом их необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе.

Ситуация 6б. Вы приняли на работу молодого способного специалиста с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально), только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Укажите, какие замечания и каким образом их необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе.

Ситуация 7а. Ваш сотрудник «вышел из себя» во время делового взаимодействия с вами, не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь это подрывает ваш авторитет. Объясните, что вы предпримете.

Ситуация 7б. Ваш сотрудник с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально) «вышел из себя» во время делового взаимодействия с вами, не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь это подрывает ваш авторитет. Объясните, что вы предпримете.

Ситуация 8а. Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим. Когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие

«человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Поясните, как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом. Укажите, что вы предпримете.

Ситуация 8б. Ваш заместитель, сотрудник с ОВЗ или инвалидностью (вид и степень задается индивидуально), очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим. Когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Поясните, как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом. Укажите, что вы предпримете.

Критерии оценивания:

0-2 балла – ставится, если задание выполнено формально, речь студента не связна, не имеет структуры.

3-5 баллов – ставится, если студент выполняет задание без ошибок (или с минимальными ошибками), четко обосновывает свою позицию и отвечает на все поставленные вопросы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа ЕГ

Комплект кейс-ситуаций
к разделу «Тайм-менеджмент»

Ситуация 1

В Ваш «дружный» коллектив приходит «новичок». Он считается прекрасным специалистом и его качества соответствуют большинству наилучших качеств менеджера. С течением времени это подтверждается, но выясняется, что при выполнении срочных заданий, требующих высокой организованности и пунктуальности, качество его работы снижается. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...

Ситуация 2

Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязательен, не собран, не умеет отказывать. Но тем не менее он отличный профессионал в своей деятельности. Как Вы разрешите данную ситуацию?

Ситуация 3

Вам предложено заполнить анкету, посвященную преимуществам самоменеджмента. Какие из этих преимуществ наиболее важные и какие в наибольшей степени оказывают влияние на формирование жизненной цели менеджера? Что Вы запишете в качестве определения в графу «Организованность»?

Свой ответ аргументируйте.

Ситуация 4

Вы – руководитель крупной строительной организации. В первую очередь Вы всегда выполняете неотложные дела. Вы пытаетесь самостоятельно решать все важные вопросы и тем самым тратите большую часть своего рабочего времени, но часть дел так и остается «лежать на столе». Как исправить сложившуюся ситуацию?

Ситуация 5

Вы заняты выполнением важного и срочного дела. В это время Вам звонят по телефону и просят консультацию по вопросу, который находится в компетенции Вашего заместителя. Ваши действия?

Ситуация 6

Наблюдая за работой своего подчиненного, Вы видите, что он не умеет планировать время, отводимое на выполнение поручений, в результате чего происходят срывы. Что следует предпринять в подобной ситуации?

Ситуация 7

Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т.е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю. Чью точку зрения Вы поддерживаете? Обоснуйте свою позицию.

Ситуация 8

Вы – руководитель строительной организации. Понедельник – начало недели, начало рабочего дня. Вы заходите в кабинет, просите секретаря принести чашечку кофе и занимаете свое рабочее кресло, осматриваете свой кабинет и с тяжестью во взгляде смотрите на свой рабочий стол: груда бумаг различного назначения находится в абсолютном беспорядке. На

10.00 у Вас назначено совещание с руководителями отделов, но в таком «хаосе» Вы не можете найти нужные для проведения совещания документы. Как Вы справитесь с данной ситуацией?

Ситуация 9

В стрессовых ситуациях Вы обычно тратите много сил, чтобы удержаться от эмоционального перенапряжения и контролировать себя. Но есть сферы, где Вы должны постоянно излучать спокойствие, уверенность, любовь и тепло. Как Вы управляете своими эмоциями? Что для Вас является отдушиной?

Критерии оценивания

0-2 балла – ставится, если задание выполнено формально, речь студента не связна, не имеет структуры.

3-5 баллов – ставится, если студент выполняет задание без ошибок (или с минимальными ошибками), четко обосновывает свою позицию и отвечает на все поставленные вопросы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Высшая инженерная школа ЕГ

Комплект кейс-ситуаций

к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития»

Ситуация 1

Вам свойственно отвлекаться по мелочам, рассеивать свое внимание и время на незначительное времяпрепровождение, в связи с чем, у Вас практически всегда не хватает времени на выполнение задуманного. Что Вы предпримите в плане самоорганизации в этом случае? Запишите качества, которые свойственны самоорганизованному человеку.

Ситуация 2

Вам задали выполнение работы, которая Вам не совсем интересна и не приносит удовольствия. Вам хочется забросить ее в "долгий ящик". Но от выполнения ее зависит Ваша репутация как компетентного человека. Какие мотивы Вы себе определите на выполнение такой работы?

Ситуация 3

Ваши друзья и знакомые в последнее время очень часто обращаются к Вам с просьбами что-то сделать для них, Вам неудобно отказать им. Из-за этого у Вас самого не хватает времени на выполнение собственных дел и у Вас начались проблемы и на работе, и в семье. Пробовали ли Вы фильтровать просьбы и отвечать отказом своим друзьям и знакомым, анализировали ли Вы их мотивы обращения к Вам?

Ситуация 4

Вы делите кабинет с коллегой, который (в отличие от Вас) не способен поддерживать на рабочем месте порядок. Но именно здесь Вы вынуждены принимать всех клиентов. Как Вы скажете ему об этом?

Ситуация 5

Обдумайте и письменно сформулируйте 10 основных рекомендаций по самоорганизации. Подготовьте аргументы, которые смогут заинтересовать быть самоорганизованным другого человека.

Ситуация 6

В стрессовых ситуациях Вы обычно тратите много сил, чтобы удержаться от эмоционального перенапряжения и контролировать себя. Но есть сферы, где Вы должны постоянно излучать спокойствие, уверенность, любовь и тепло. Как Вы управляете своими эмоциями? Какие методы самоконтроля Вы можете порекомендовать другим?

Ситуация 7

Между Вами и Вашим сокурсником произошел конфликт. Вас обоих быстро захватывают отрицательные эмоции. Напряжение стремительно возрастает. Как Вы справитесь со своими эмоциями в этой ситуации? Предложите 4 – 6 практических рекомендаций.

Критерии оценки:

0-2 балла – ставится, если задание выполнено формально, речь студента не связна, не имеет структуры.

3-5 баллов – ставится, если студент выполняет задание без ошибок (или с минимальными ошибками), четко обосновывает свою позицию и отвечает на все поставленные вопросы.