

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Иркутский государственный университет путей сообщения»
 (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
 приказом ректора
 от «30» мая 2025 г. № 51

Б1.О.11 Личностное развитие и управление командой

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 23.05.03 Подвижной состав железных дорог

Специализация/профиль – Электрический транспорт железных дорог

Квалификация выпускника – Инженер путей сообщения

Форма и срок обучения – очная форма 5 лет; заочная форма 6 лет

Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление на железнодорожном транспорте

Общая трудоемкость в з.е. – 3
 Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации
 очная форма обучения:
 зачет 1 семестр
 заочная форма обучения:
 зачет 1 курс

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	1	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	51	51
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34	34
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	57
Итого	108	108

Заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Курс	1	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	8	8
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	96	96
Зачет	4	4
Итого	108	108

ИРКУТСК



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 23.05.03 Подвижной состав железных дорог, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27.03.2018 г. № 215.

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, доцент, М.В. Вихорева

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Экономика и управление на железнодорожном транспорте», протокол от «20» мая 2025 г. № 12

Зав. кафедрой, канд. экон. наук, доцент

М.В. Вихорева

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Транспортное машиностроение», протокол от «20» мая 2025 г. № 10

Зав. кафедрой, д-р техн. наук, профессор

О.В. Мельниченко

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	развитие основных личностных компетенций, таких как лидерство, работа в команде, управление временем, коммуникативность, что позволит обучающимся адаптироваться к учебному процессу в вузе и успешно проявлять себя в достижении образовательного и профессионального результата
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование представлений о личностном развитии и командной работе
2	овладение методами управления временем, построения траектории саморазвития
3	способствование достижению образовательного и профессионального результата на основе управления временем, командности, коммуникативности и лидерства
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Дисциплина изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.09 Деловые коммуникации и психология поведения
2	Б1.О.23 Управление персоналом
3	Б3.01(Д) Выполнение выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом	Знать: основы группового поведения и лидерства
		Уметь: определять свою роль и позицию других участников в проектной команде
		Владеть: приемами развития и проявления лидерских качеств
	УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования	Знать: этапы жизненного цикла команды; компетенции, необходимые для работы в команде
		Уметь: проявлять командность как компетенцию для достижения результата
		Владеть: приемами проявления командности как компетенции для достижения результата
УК-3.4 Использует основные приемы эффективного обмена информацией, приемы получения обратной связи и способен вступать в эффективную коммуникацию в команде	Знать: основы самопрезентации, виды коммуникаций (учебные, деловые, неформальные)	
	Уметь: проводить самопрезентации, осуществлять разные виды коммуникаций (учебные, деловые, неформальные)	
	Владеть: навыками самопрезентации, презентации идей и проектов	
УК-6 Способен определять и	УК-6.1 Знает способы определения и реализации	Знать: правила постановки целей с учетом направленности профессиональной деятельности в

реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	приоритетов развития собственной деятельности и образования	зависимости от собственных интересов, ресурсов и накопленного опыта
		Уметь: формулировать собственные цели с учетом направленности профессиональной деятельности в зависимости от собственных интересов, ресурсов и накопленного опыта
		Владеть: навыками планирования собственных перспективных целей с учетом направленности профессиональной деятельности в зависимости от собственных интересов, ресурсов и накопленного опыта.
	УК-6.2 Планирует и реализует перспективные цели собственной деятельности с применением приемов эффективного управления временем, а также другими ресурсами в учебной и профессиональной самоорганизации	Знать: методы и приемы управления временем; способы борьбы с прокрастинацией
		Уметь: применять методы и приемы управления временем; способы борьбы с прокрастинацией
		Владеть: методами и приемами управления временем; способами борьбы с прокрастинацией

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма				Заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции			
		Семестр	Часы				Курс	Часы					
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр		Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Личностное развитие и основы коммуникации												
1.1	"Портрет" идеального сотрудника: ожидания компаний	1	2	4		7	1/уст.	0.5	0.5			12	УК-6.1
1.2	Личностное развитие: слагаемые личностного роста	1	2	6		10	1/уст.	0.5	0.5			14	УК-6.1
1.3	Алгоритмы самоорганизации. Управление временем	1	4	4		10	1/уст.	0.5	0.5			12	УК-6.2
1.4	Эффективная коммуникация	1	2	4		10	1/уст.	0.5	0.5			12	УК-3.4
2.0	Раздел 2. Лидерство и команда												
2.1	Лидеры и лидерство	1	4	8		10	1/уст.	1	1			14	УК-3.2
2.2	Основы командообразования	1	3	8		10	1/уст.	1	1			12	УК-3.2 УК-3.3
	Форма промежуточной аттестации – зачет	1					1/зимняя			4			УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2
	Контрольная работа						1/зимняя					20	УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34		57		4	4			96	

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Каримова, А. Р. Личностное развитие : учебное пособие / А. Р. Каримова. — Казань : КНИТУ-КАИ, 2023. — 152 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/399599 (дата обращения: 18.03.2025). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. — 132 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106 (дата обращения: 20.03.2025). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Каримова, А. Р. Личностное развитие: практикум : практикум / А. Р. Каримова. — Казань : КНИТУ-КАИ, 2023. — 116 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/399602 (дата обращения: 18.03.2025). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Целютина, Т. В. Технологии командообразования и внутриорганизационных коммуникаций : учебное пособие / Т. В. Целютина. — Белгород : НИУ БелГУ, 2023. — 196 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/448526 (дата обращения: 18.03.2025). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Вихорева, М.В. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.11 Личностное развитие и управление командой по специальности 23.05.03 Подвижной состав железных дорог, специализация Электрический транспорт железных дорог / М.В. Вихорева ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2025. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_66079_1410_2025_1_signed.pdf	Онлайн

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» — https://cyberleninka.ru/
6.2.2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.ru/
6.2.3	Электронная библиотека Учебно-методического центра по образованию на железнодорожном транспорте «ЭБ УМЦ ЖДТ» — https://umczdt.ru/books/
6.2.4	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/
6.2.5	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/

6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы

6.3.1 Базовое программное обеспечение

6.3.1.1	Базовое программное обеспечение: Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/

6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Не предусмотрены
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-313 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации).
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p>

	<p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Личностное развитие и управление командой» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Личностное развитие и управление командой» участвует в формировании компетенций:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
1 семестр				
1.0	Раздел 1. Личностное развитие и основы коммуникации			
1.1	Текущий контроль	«Портрет» идеального сотрудника: ожидания компаний	УК-6.1	Дискуссия (устно)
1.2	Текущий контроль	Личностное развитие: слагаемые личностного роста	УК-6.1	Резюме (письменно) Тренинг (устно)
1.3	Текущий контроль	Алгоритмы самоорганизации. Управление временем	УК-6.2	Тестирование (компьютерные технологии) Эссе (письменно)
1.4	Текущий контроль	Эффективная коммуникация	УК-3.4	Кейс-задача (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.0	Раздел 2. Лидерство и команда			
2.1	Текущий контроль	Лидеры и лидерство	УК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии) Тренинг (устно)
2.2	Текущий контроль	Основы командообразования	УК-3.2 УК-3.3	Тестирование (компьютерные технологии) Тренинг (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Личностное развитие и основы коммуникации Раздел 2. Лидерство и команда	УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

Программа контрольно-оценочных мероприятий заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
1 курс, сессия установочная				
1.0	Раздел 1. Личностное развитие и основы коммуникации			
1.1	Текущий контроль	«Портрет» идеального сотрудника: ожидания компаний	УК-6.1	Контрольная работа (КР) (письменно)
1.2	Текущий контроль	Личностное развитие: слагаемые личностного роста	УК-6.1	Контрольная работа (КР) (письменно)
1.3	Текущий контроль	Алгоритмы самоорганизации. Управление временем	УК-6.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
1.4	Текущий контроль	Эффективная коммуникация	УК-3.4	Контрольная работа (КР) (письменно)
2.0	Раздел 2. Лидерство и команда			

2.1	Текущий контроль	Лидеры и лидерство	УК-3.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
2.2	Текущий контроль	Основы командообразования	УК-3.2 УК-3.3	Контрольная работа (КР) (письменно)
1 курс, сессия зимняя				
	Текущий контроль	Раздел 1. Личностное развитие и основы коммуникации Раздел 2. Лидерство и команда	УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Личностное развитие и основы коммуникации Раздел 2. Лидерство и команда	УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство для проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по разделу дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы по разделам/темам дисциплины
2	Тренинг	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы (проблемы), концепция, роли и ожидаемый результат по каждому тренингу
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Типовое задание для решения кейс-задачи

		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	
4	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем
5	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
6	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Тематика эссе
7	Резюме	Средство, позволяющее оценить умение составить документ, который соискатель предоставляет потенциальному работодателю, выставляя свою кандидатуру на открытую вакансию в сфере его профессиональной специализации. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Шаблон резюме

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий

	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Контрольная работа

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Тренинг

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение

		самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»		Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»		Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Кейс-задача

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Дискуссия

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»	«зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»		Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-

		конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для дискуссии; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Тестирование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Эссе

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Содержание работы в целом соответствует теме задания. В ответе отражены все дидактические единицы, предусмотренные заданием. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений
«хорошо»		Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки. Продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продемонстрировано умение аргументированно излагать собственную точку зрения, но аргументация не всегда убедительна. Изложение лишь отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие

		<p>смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы. Есть 1-2 орфографические ошибки. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений</p>
«удовлетворительно»		<p>Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25-30%).</p> <p>Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур. Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам.</p> <p>Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа логически разорваны, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25-30%) отклоняется от заданных рамок. Текст работы примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3-5 орфографических ошибок. Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления</p>
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	<p>Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени. Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны.</p> <p>Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины. Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции. Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны.</p> <p>Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный.</p> <p>Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу). Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений. В работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника без ссылки на него</p>

Резюме

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Структура и последовательность предоставления информации в резюме соответствует шаблону, составлено без лексических и грамматических ошибок, употреблено достаточное количество лексики из сферы профессиональной специализации
«хорошо»		Структура и последовательность предоставления информации в резюме соответствует шаблону, допущено 1–2 лексических или грамматических ошибки. Есть 1–2 стилистических ошибок. Употреблено незначительное количество лексики из сферы профессиональной специализации
«удовлетворительно»		Структура и последовательность предоставления информации в резюме частично соответствует шаблону, составлено с 3–6 лексическими или грамматическими ошибками. Есть ряд

		стилистических ошибок. Не употребляется лексика из сферы профессиональной специализации
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Структура и последовательность предоставления информации в резюме не соответствует шаблону, составлено с более чем 7 лексическими или грамматическими ошибками. Есть ряд стилистических ошибок. Не употребляется лексика из сферы профессиональной специализации

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения контрольных работ

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения контрольных работ.

Единый вариант контрольной работы

Задание 1. Выполните самодиагностику по модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Задание 2. Проведите самодиагностику типа лидерства с помощью бесплатного ресурса <https://raei.go4future.ru/>. На основе полученного результата оцените перспективы развития и применения лидерских качеств в профессиональной сфере.

Задание 3. На основе результатов выполнения задания 1 и 2, а также лекционных материалов курса «Личностное развитие и управление командой» сформулируйте цель личностного развития и разработайте индивидуальный план развития.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения тренинга

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения тренингов.

Образец типового варианта тренинга

«Личностное развитие: слагаемые личностного роста»

Формат: Интерактивный тренинг с элементами коучинга, групповых дискуссий и кейс-стади (3 семинарских занятия).

Ключевые роли участников: тренер, участники

1. Вводный блок. Повторение теории:

– Что такое личностный рост? Модели развития (например, «Колесо баланса»).

– Связь личностных качеств и успехов учебы, профессионального успеха.

Интерактив: упражнение «Ассоциации»: участники называют качества идеального студента.

2. Диагностика (1 час): тест «5 ключевых компетенций», самоанализ по матрице SWOT.

Разбор: Выявление зон роста для каждого участника.

3. Практический блок. Кейсы:

– Ситуация 1: «Как сохранить стрессоустойчивость во время контрольных работ, при защите курсовой работы, во время сессии?»

– Ситуация 2: «Убедите коллег в необходимости посещения лекционных занятий».

Игра: «Подготовка к празднованию дня студента»: акцент на демонстрацию мягких навыков.

4. Планирование (1 час).

– Индивидуально: участники создают «Карту личностного роста» с целями на 3/6/12/48 месяцев.

– Групповое обсуждение: как интегрировать личностное развитие в учебный/рабочий процесс?

Ожидаемые результаты для участников: Осознание своих сильных сторон и зон роста. Навыки: Саморефлексии и постановки целей. Управления стрессом и коммуникации в профессиональном контексте.

Образец типового варианта тренинга
«Лидеры и лидерство»

Формат: Интерактивный тренинг с элементами коучинга, групповых дискуссий и кейс-стади, саморефлексия (3 семинарских занятия).

Ключевые роли: тренер, участники.

1. Введение в лидерство. Интерактив: «Каким лидером я себя вижу?» (анонимные ассоциации). Повторение теории
 2. Групповое обсуждение: «Какие качества важны для лидера в учебной и профессиональной среде?». Диагностика лидерского потенциала. Тест: «Определение своего лидерского стиля».
 3. Кейс-стади: «Как организовать работу студенческой бригады на практике?» «Разрешение конфликта в учебной группе»
 4. Практикум: техники мотивации одноклассников; принципы эффективной обратной связи. Работа в группах: создание «Карты лидерского развития» для студентов. Рефлексия и итоги
 5. Презентация: Каждая группа представляет свои наработки
Обратная связь: «Что я возьму с собой в будущую профессию?»
- Ожидаемые результаты для студентов: понимание своих лидерских качеств и зон роста, практические навыки работы в команде

Образец типового варианта тренинга
«Основы командообразования»

Формат: Интерактивный тренинг с элементами коучинга, групповых дискуссий и кейс-стади (3 семинарских занятия).

Ключевые роли: тренер, участники.

1. Теория командных процессов.
 2. Участники объединяются в команды по 4-5 человек. Диагностика текущего уровня командности:
 - Упражнение «Слепой поезд» (невербальная координация)
 - Тест «Индекс командной эффективности»
 - Команда получает набор предметов и должна построить «устройство» для транспортировки условного груза. Разбор результатов: видеозапись выполнения заданий → совместный анализ ошибок, методика «Что? Как? Почему?»
 3. Дискуссия «Идеальная команда» (45 мин): каждая группа рисует схему «Команда мечты» и защищает свой проект. Критерии: Распределение ролей, система принятия решений, мотивация.
 4. Индивидуальная рефлексия:
 - Заполнение «Карты командных ролей» по Белбину
 - Персональные рекомендации по развитию
 5. Создание плана внедрения: как применять полученные знания в реальных рабочих условиях Создание «Памятки командной работы» (формулируют 5 правил эффективной группы (например: «Говорим по очереди», «Критикуем идеи, а не людей»)).
- Ожидаемые результаты
1. Знания:
 - Принципы формирования команд
 - Алгоритмы разрешения конфликтов
 - Методы распределения ролей
 2. Навыки:
 - Эффективной межличностной коммуникации

- Коллективного принятия решений
- Быстрой адаптации в новом коллективе

3.3 Типовые контрольные задания для решения кейс-задач

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения кейс-задач.

Образец типового варианта кейс-задачи

«Эффективная коммуникация»

Кейс-задача «Провальное собрание»

Группа первокурсников получает первое важное задание – организовать посвящение в студенты. На собрании присутствуют:

1. Алексей – пытается руководить, но постоянно перебивает других
2. Мария – предлагает креативные идеи, но стесняется их отстаивать
3. Дмитрий – молчит, но в соцсетях критикует все предложения
4. Анна – пытается всех помирить, но не структурирует обсуждение

Собрание заканчивается ничем: решения нет, половина группы обижена, дедлайн приближается.

Задания для групп

1. Анализ ошибок (15 мин): найдите 3-4 коммуникативные ошибки в ситуации. Какие последствия они могут иметь для групповой работы в семестре?
2. Разработка решения (20 мин): создайте «Кодекс общения» для своей группы (5-7 правил). Придумайте, как можно было бы провести то же собрание эффективно.
3. Ролевая игра (15 мин):
 - Разыграйте сценку «Идеальное собрание» с теми же персонажами
 - Покажите, как применять ваш «Кодекс общения» на практике
4. Рефлексия. Какое правило из вашего «Кодекса общения» самое важное? Почему? Как вы будете применять эти принципы: в учебной работе (совместные проекты), в общежитии, в общении с преподавателями?
5. Домашнее задание: провести 24-часовой эксперимент: фиксировать ситуации, когда вам удалось/не удалось донести свою мысль. Проанализировать по схеме: что мешало? что помогало?

3.4 Типовые контрольные задания для проведения дискуссии

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения дискуссии.

1. Какие личностные качества особенно важны для профессиональной деятельности? Почему? (Например, стрессоустойчивость, ответственность, дисциплина)
2. Как специфика работы (сменный график, высокая ответственность за безопасность) влияет на требования к сотрудникам?
3. Какие soft skills нужны людям разных профессий? Чем они отличаются?
4. Какие корпоративные ценности ОАО «РЖД» влияют на требования к персоналу?
5. Как технологические изменения (цифровизация, автоматизация) меняют требования к личным качествам сотрудников?
7. Можно ли развить нужные для отрасли качества (например, внимание к деталям, хладнокровие в аварийных ситуациях)? Как?
8. Как найти баланс между строгим соблюдением регламентов и гибкостью мышления?

Образец вопросов для проведения дискуссии

«Портрет идеального сотрудника: ожидания компаний»

Какие личностные качества особенно важны для работы в железнодорожной отрасли? Почему? (Например, стрессоустойчивость, ответственность, дисциплина)

Как специфика работы (сменный график, высокая ответственность за безопасность) влияет на требования к сотрудникам?

Какие soft skills нужны машинисту, диспетчеру, инженеру путей сообщения? Чем они отличаются?

3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-6.1	«Портрет» идеального сотрудника: ожидания компаний	Знания	15- ОТЗ 15 - ЗТЗ
УК-6.1	Личностное развитие: слагаемые личностного роста	Знания, действия	15- ОТЗ 15 - ЗТЗ
УК-6.2	Алгоритмы самоорганизации. Управление временем	Знания, действия	15- ОТЗ 15 - ЗТЗ
УК-3.4	Эффективная коммуникация	Знания, действия	15- ОТЗ 15 - ЗТЗ
УК-3.2	Лидеры и лидерство	знания	15- ОТЗ 15 - ЗТЗ
УК-3.2 УК-3.3	Основы командообразования	знания	15- ОТЗ 15 - ЗТЗ
		Итого	90- ОТЗ 90 - ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

1. Какой стиль лидерства предполагает активное участие подчиненных в принятии решений?

- а) Авторитарный
- б) Демократический**
- в) Либеральный
- г) Трансформационный

2. Что отличает харизматичного лидера?

- а) Жесткий контроль
- б) Вдохновляющее видение и эмоциональная привлекательность**
- в) Полное делегирование задач
- г) Ориентация только на результат

3. Какой этап в формировании команды по Такману предполагает конфликты и распределение ролей?

а) Формирование (Forming)

б) Штурм (Storming)

в) Нормирование (Norming)

г) Действие (Performing)

4. Какой принцип лежит в основе матрицы Эйзенхауэра?

а) Деление задач по важности и срочности

б) Фиксация всех дел в календаре

в) Выполнение только сложных задач

г) Отказ от планирования

5. Что такое "поедание лягушки" в тайм-менеджменте?

а) Откладывание сложных задач

б) Выполнение самой неприятной задачи первой

в) Делегирование всех задач

г) Многозадачность

6. Какой метод помогает бороться с прокрастинацией?

а) Метод Помодоро

б) Одновременное выполнение 5 задач

в) Отказ от дедлайнов

г) Работа без перерывов

7. Что такое "зона комфорта"?

а) Состояние стресса

б) Привычные действия, не требующие усилий

в) Период активного роста

г) Кризисный этап развития

8. Какой метод помогает в саморефлексии и личностном росте?

а) Ведение дневника

б) Постоянная критика себя

в) Отказ от обратной связи

г) Игнорирование слабых сторон

9. Что НЕ относится к привычкам успешных людей?

а) Ранний подъем

б) Постановка целей

в) Поиск виноватых в неудачах

г) Постоянное обучение

10. Какой инструмент помогает в планировании долгосрочных целей?

а) SMART-цели

б) Жесткий график без изменений

в) Спонтанные решения

г) Отказ от анализа результатов

11. Что важнее для эффективной команды?

а) Личные амбиции каждого

б) Общая цель и доверие

в) Жесткий контроль руководителя

г) Отсутствие конфликтов

12. Какой метод подходит для поиска решений в команде?

а) Мозговой штурм

б) Диктатура лидера

в) Случайный выбор

г) Игнорирование идей новичков

13. Что первично в достижении целей?

а) Мечты без действий

б) Четкий план и дисциплина

- в) Надежда на удачу
- г) Критика окружающих
- 14. Какие методы вы используете для создания доверия в новой команде?
- 15. Как вы планируете день, если срочных задач больше, чем времени? Опишите свой алгоритм.
- 16. Какие цифровые инструменты для тайм-менеджмента вы считаете наиболее эффективными и почему?
- 17. Какие привычки помогли вам значительно вырасти за последний год? Как вы их формировали?
- 18. Как вы выходите из «зоны комфорта»? Приведите пример из вашего опыта.

3.6 Типовые контрольные задания для написания эссе

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для написания эссе.

Образец заданий для написания эссе

«Алгоритмы самоорганизации. Управление временем»

1. Как я могу повысить эффективность использования времени.
2. Мой любимый метод тайм-менеджмента.
3. Самый удачный способ победить прокрастинацию.

3.7 Типовые контрольные задания для составления резюме

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий по составлению резюме.

Образец задания для составления резюме

«Личностное развитие: слагаемые личностного роста»

Разработайте свое резюме по следующему плану:

1. ФИО
2. Сильные стороны и как вы их используете в жизни
3. План по работе с областями развития личностных характеристик.

3.8 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Дайте определение лидерства. Чем отличается лидер от менеджера?
2. Опишите основные стили лидерства (авторитарный, демократический, либеральный). Их плюсы и минусы.
3. Что такое трансформационное лидерство? Приведите примеры.
4. Каковы ключевые качества современного лидера? Назовите не менее 5.
5. Что такое эмоциональный интеллект в лидерстве? Как он влияет на управление командой?
6. Опишите этапы формирования команды по Такману (Forming, Storming, Norming, Performing).
7. Что такое роли Белбина в команде? Перечислите и охарактеризуйте 3 ключевые роли.
8. Какие методы сплочения команды вы знаете? Приведите примеры.
9. Как лидер может разрешить конфликт в команде? Назовите 3 стратегии.
10. Что такое психологическая безопасность в команде? Почему она важна?
11. В чем суть матрицы Эйзенхауэра? Как она помогает в расстановке приоритетов?
12. Опишите метод «Поедание лягушки». В каких случаях он эффективен?
13. Что такое прокрастинация? Какие методы борьбы с ней вы знаете?
14. Объясните принцип работы метода Помодоро. Как его правильно применять?

15. Какие цифровые инструменты тайм-менеджмента вы считаете наиболее полезными? Почему?

16. Что такое «зона комфорта»? Почему важно из нее выходить?

17. Опишите модель SMART для постановки целей. Приведите пример.

18. Какие привычки способствуют личностному росту? Назовите 5 ключевых.

19. Как саморефлексия помогает в развитии? Какие методы саморефлексии вы знаете?

20. Что такое growth mindset (мышление роста)? Чем оно отличается от fixed mindset?

21. Как лидер может использовать тайм-менеджмент для повышения эффективности команды?

22. Какая связь между личностным ростом и лидерскими качествами?

23. Как командообразование влияет на продуктивность сотрудников?

24. Почему управление временем важно для личностного роста?

25. Опишите идеального лидера, используя знания из всех четырех тем.

3.9 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Назовите 3 ключевых качества современного лидера и объясните, почему они важны.
2. Как лидер может мотивировать команду в условиях кризиса? Приведите конкретные примеры.

3. Как вы планируете день, если срочных задач больше, чем времени? Опишите свой алгоритм.

4. Какие привычки помогли вам значительно вырасти за последний год? Как вы их формировали?

5. Опишите ситуацию, когда конфликт в команде привел к положительным изменениям. Как этим можно управлять?

3.10 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Проанализируйте предложенную ситуацию (например: "В вашей команде два сотрудника конфликтуют, что сказывается на проекте"). Ответьте на вопросы: Какой стиль лидерства вы выберете и почему? Какие конкретные шаги предпримете для разрешения ситуации? Какие ошибки лидера могут усугубить конфликт?

2. Вам даны характеристики 5 виртуальных сотрудников. Необходимо: Распределить роли по Белбину Составить план первых трех шагов для формирования этой команды Предложить 2 метода профилактики конфликтов

3. Перед вами список из 15 задач на день. Требуется: Классифицировать их по матрице Эйзенхауэра. Составить оптимальный график работы. Обосновать свое решение

4. Создайте "Карту компетенций", где визуализируете: Ваши сильные стороны. Навыки, требующие развития. Ресурсы для роста

5. Назовите 3 ключевых качества современного лидера и объясните, почему они важны.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Контрольная работа	Преподаватель на установочном занятии доводит до обучающихся: темы, количество заданий в контрольной работе. Контрольная работа должна быть выполнена в установленный срок и в соответствии с правилами оформления (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненная контрольная работа передается для проверки преподавателю в установленные сроки. Если контрольная работа выполнена не в соответствии с указаниями или не в полном объеме, она возвращается на доработку
Тренинг	Преподаватель заранее в случае необходимости или во время занятия объявляет тему тренинга, основную концепцию, роли и ожидаемый результат. Обучающиеся самостоятельно распределяют роли, делятся на группы/подгруппы по желанию. Итоги тренинга оформляются в письменном виде, проверяются преподавателем и возвращаются обучающимся, обсуждаются совместно преподавателем и обучающимися
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задачи должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения дискуссии, доводит до обучающихся тему дискуссии, количество заданий
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста
Эссе	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся предлагаемые темы и требования, предъявляемые к написанию эссе – письменно изложить суть поставленной проблемы, самостоятельно провести анализ этой проблемы, сделать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Написанные эссе в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Резюме	Оформление резюме выполняется обучающимся во время практического занятия или в часы, выделенные на самостоятельную работу. В качестве основы для составления резюме предлагаются образцы документов и задания, служащие опорой для написания, шаблон резюме. Во время выполнения задания пользоваться учебниками, справочниками, тетрадями для практических занятий запрещено. Разрешено использование словарей. О сроках и времени оформления резюме обучающиеся информируются преподавателем заранее. Предпочтительной формой оценивания результатов является индивидуальное обсуждение

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации

**в форме зачета по результатам текущего контроля
(без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.