

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой ИСТ

\_\_\_\_\_ Данилов О. Ф.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

дисциплины: **Проектная деятельность**

направление подготовки: 09.03.04 **Программная инженерия**

направленность (профиль): **Разработка программно-информационных систем**

форма обучения: **очная**

Фонд оценочных средств рассмотрен на заседании кафедры интеллектуальных систем и технологий для направления 09.03.04 Программная инженерия направленность (профиль) «Разработка программно-информационных систем»

## 1. Формы аттестации по дисциплине

1.1. Форма промежуточной аттестации:  
очная форма обучения: 1-6 семестр – зачет.

Способ проведения промежуточной аттестации: защита проекта.

1.2. Формы текущей аттестации:

Таблица 1.1

№ п/п	Форма обучения
	ОФО
1	Оценка работы над кейсом
2	Творческое задание
3	Кейс-ситуация
4	Тест

## 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	Основы ИТ-проектирования	31, 34, 35, 36 У1, У4, У5, У6 В1, В4, В5, В6	Оценка работы над кейсом (П. 1 прил. 15) Оценка работы над кейсом (П. 2 прил. 15)	Оценка защиты проекта (прил. 16)
2	2	Командообразование	31, 34, 35, 36, У1, У4, У5, У6, В1, В4, В5, В6	Творческое задание (прил. 1) Кейс-ситуация (прил.2) Тест (прил. 3)	
3	3	ИТ-проектирование (часть 1)	32, 37, 38, 39, 316, 316, 317, 318, У2, У7, У8, У9, У16, У17, У18, В2, В7, В8, В9, В16, В17, В18	Оценка работы над кейсом (П. 1 прил. 15) Оценка работы над кейсом (П. 2 прил. 15)	Оценка защиты проекта (прил. 16)

4	4.1	Тайм-менеджмент	32, 37, У2, У7, В2, В7	Творческое задание (прил. 4, 7, 10)	Оценка защиты проекта (прил. 16)
	4.2	Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития	32, 38, У2, У8, В2, В8	Кейс-ситуация (прил. 5, 8, 11)	Оценка защиты проекта (прил. 16)
	4.3	Этика и психология профессиональной деятельности	32, 39, У2, У9, В2, В9	Тест (прил. 6, 9, 12)	Оценка защиты проекта (прил. 16)
5	5	ИТ-проектирование (часть 2)	33, 310, 311, 312, 316, 317, 318, У3, У10, У11, У12, У16, У17, У18, В3, В10, В11, В12, В16, В17, В18	Оценка работы над кейсом (П. 1 прил. 15) Творческое задание (прил. 13) Кейс-ситуация (прил. 14)	Оценка защиты проекта (прил. 16)
6	6	ИТ-проектирование (часть 3)	313, 314, 315, 316, 317, 318, У13, У14, У15, У16, У17, У18, В13, В14, В15, В16, В17, В18	Оценка работы над кейсом (П. 1, п. 2, п. 3 прил. 15)	Оценка защиты проекта (прил. 16)

7	7	Решение отраслевых кейсов	310, 313, 314, 315, 316, 317, 318, У10, У13, У14, У15, У16, У17, У18, В10, В13, В14, В15, В16, В17, В18	Оценка работы над кейсом (П. 1, п. 2, п. 3 прил. 15)	Оценка защиты проекта (прил. 16)
8	8	Технологическое проектирование. Решение реальных отраслевых задач	310, 313, 314, 315, 316, 317, 318, У10, У13, У14, У15, У16, У17, У18, В10, В13, В14, В15, В16, В17, В18	Оценка работы над кейсом (П. 1, п. 2, п. 3 прил. 15)	Оценка защиты проекта (прил. 16)

### 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:

- комплект творческих заданий к разделу «Командообразование» (Приложение 1);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Командообразование» (Приложение 2);
- комплект тестовых заданий к разделу «Командообразование» (Приложение 3);
- комплект творческих заданий к разделу «Тайм-менеджмент» (Приложение 4);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Тайм-менеджмент» (Приложение 5);
- комплект тестовых заданий к разделу «Тайм-менеджмент» (Приложение 6);
- комплект творческих заданий к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития» (Приложение 7);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития» (Приложение 8);
- комплект тестовых заданий к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития» (Приложение 9);
- комплект творческих заданий к разделу «Этика и психология профессиональной деятельности» (Приложение 10);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «Этика и психология профессиональной деятельности» (Приложение 11);
- комплект тестовых заданий к разделу «Этика и психология профессиональной деятельности» (Приложение 12);
- комплект творческих заданий к разделу «ИТ-проектирование (часть 2)» (Приложение 13);
- комплект кейс-ситуаций к разделу «ИТ-проектирование (часть 2)» (Приложение 14);
- темы для ИТ-проектирования (размещены в системе Educon: <https://educon2.tyuiu.ru/course/view.php?id=26921#section-1>; критерии оценивания работы над кейсами - Приложение 15);

3.3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации включает:

- требования к защите проектов (Приложение 16).
- шаблон презентации проекта (Приложение 17).

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

**Комплект творческих заданий**  
к разделу «Командообразование»

**Задание 1. Формирование команды**

1. Вы являетесь руководителем рекламного агентства. У вас в подчинении – 19 человек. Вам необходимо разработать программу мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

2. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Компания занимается продажей автомобилей иностранного производства. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

3. Вам необходимо выбрать программу тренинга командообразования для ваших сотрудников. По каким критериям бы будете осуществлять выбор? Приведите список критериев и их обоснование.

**Задание 2. Лидер и руководитель**

2.1 Сравните два суждения:

1) руководителя надо уважать, только тогда будет нормальный психологический климат в коллективе и эффективная совместная деятельность членов коллектива;

2) руководитель должен пользоваться авторитетом у подчиненных, и только тогда в коллективе будет нормальный психологический климат и эффективная совместная деятельность членов коллектива.

Какое из двух суждений вам представляется психологически более верным? Или они оба равноценны? В чем разница между понятиями «авторитет власти» и «власть авторитета»?

2.2 В группе обычно есть лидер, который может быть официальным руководителем, а может и не быть. Чем он психологически отличается от назначенного или даже избранного группой официального руководителя?

**Задание 3. Конфликты**

3.1 Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

- а) ригидный тип;
- б) неуправляемый тип;
- в) демонстративный тип;
- г) сверхточный тип.

3.2 Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней).

Каким образом его можно оптимизировать?

**Задание 4. Сдача групповой письменной работы и презентация**

Для осуществления этого задания участники разбиваются на подгруппы, каждая из которых пишет письменную работу на тему «**Особенности деятельности виртуальных команд**» и оформляет в виде презентации.

### **Задание 5.** Сдача групповой письменной работы и презентация

Для осуществления этого задания участники разбиваются на подгруппы, каждая из которых пишет письменную работу на тему «**Тимбилдинг: современные подходы**» и оформляет в виде презентации.

*Критерии составления презентации:*

- презентация должна содержать не более 8-10 слайдов;
- единый стиль оформления слайдов;
- использовать короткие слова и предложения в тексте;
- соответствие и усиление эффекта восприятия текстовой части информации за счет иллюстраций и графических элементов;
- структура презентации должна включать титульный слайд, основное содержание и выводы.

**Критерии оценки:**

0 баллов – ставится, если задание выполнено формально, речь студента не связна, не имеет структуры.

1 балл – ставится, если студент выполняет задание без единой ошибки, 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»

**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 1.* Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. 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 2.* 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 3.* 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 4.* 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 5.* 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 6.* 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 7.* 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 8.* 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.

**Критерии оценки:**

0 баллов – ставится, если задание выполнено формально, речь студента не связна, не имеет структуры.

1 балл – ставится, если студент выполняет задание без единой ошибки, 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»

**Комплект тестовых заданий**  
к разделу «Командообразование»

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце XIX века;
- Б) во второй половине XX века;
- В) в начале XX века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;

Г) все ответы верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие - это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;

- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь - промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

18. Какие механизмы социального взаимодействия применяются в командообразовании:

- 1) оптимизация вознаграждений;
- 2) распределение обязанностей;
- 3) направление на повышение квалификации.

19. Миссия организации помогает в формировании команды:

- 1) в выработке командного духа организации;
- 2) в обеспечении эффективной работы;
- 3) в создании и поддержке репутации организации

20. Что относится к системе стимуляции работы в команде:

- 1) оценка каждого работника;
- 2) изучение биографии сотрудников;
- 3) знание основ профориентации.

**Критерии оценки:**

0 баллов – выполнено менее 50% теста.

1 балл - выполнено 50% или более 50% теста.

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

**Комплект творческих заданий (эссе)**

к разделу «Тайм-менеджмент»

1. Для чего нужен тайм-менеджмент?
2. Личностный рост и самореализация человека.
3. Роль тайм-менеджмента в планировании личной карьеры.
4. Мои шаги создания личной системы тайм – менеджмента
5. Самопознание - самоактуализации - ценностное самоотношение.
6. Личностный рост в моей жизненной истории.
7. Эффективное управление временем.
8. Личностный рост и развитие как социокультурный феномен.
9. Прокрастинация или почему мы откладываем дела на потом?
10. Как я планирую свой день.

**Требования к содержанию и оформлению**

1. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.

2. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.

3. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.

4. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.

5. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, мировоззренческие идеи.

6. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

К объёму творческих индивидуальных заданий нет жёстких требований. Он зависит от многих факторов: сложность темы, уровень подготовки обучающегося, склад его мышления. Главное внимание уделяется качеству работы, адекватности и полноте раскрытия проблемы.

**Критерии оценивания эссе (индивидуальных заданий)**

*Эссе оценивается на 1 балл, если:*

1) представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы;

2) проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа;

3) дана аргументация своего мнения с опорой на научные факты или личный социальный опыт.

*Эссе оценивается на 0 баллов, если:*

1) представлена собственная точка зрения (позиция, отношение);

2) проблема раскрыта на бытовом уровне;

3) аргументация своего мнения слабо связана с раскрытием проблемы.

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

**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 обязателен, 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: гора 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**

«1 балл» – кейс–ситуация выполнена полностью, в рамках регламента, установленного на обсуждение, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-ситуации сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.

«0 баллов» – кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.



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

**Комплект тестовых заданий**  
к разделу «Тайм-менеджмент»

1. В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются ...
  - +жесткими
  - бюджетлируемыми
  - приоритетными
  - неважными
  - гибкими
2. Древние греки называли поглотители времени ...
  - хронографами
  - хронологиями
  - хронотипами
  - +хронофагами
  - хронотопами
3. ...– значит, принять решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное
  - Осуществить контекстное планирование
  - Распределить ресурсы
  - +Расставить приоритеты
  - Расставить контексты в хронологическом порядке
  - Рассмотреть хронофаги
4. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям – ...
  - гибкость и жесткость
  - важность и гибкость
  - +важность и срочность
  - бюджетлируемость и регулярность
  - жесткость и срочность
  - срочность и регулярность
5. Одним из шагов техники контекстного планирования является ...
  - +просмотр списка задач при приближении контекста
  - просмотр своих ключевых областей
  - соотнесение данных хронометража с группами контекстов
  - просмотр списка хронофагов при приближении контекста
  - просмотр всех данных хронокарты предыдущего дня
6. При использовании многокритериальной оценки каждый вариант оценивается ...
  - по двум критериям, которым присвоен наибольший вес
  - по критерию, имеющему самый большой вес
  - +по всем критериям
  - по первым трем критериям
  - только по одному самому важному критерию
7. Подход, при котором человек действует вопреки внешним обстоятельствам, активно влияет на свою жизнь, называется ...
  - реактивным

мотивационным  
приоритезированным  
+проактивным  
смартизированным

8. По матрице Эйзенхауэра важные, но несрочные задачи относятся к категории ...

A

D

C

+B

9. По матрице Эйзенхауэра неважные и несрочные задачи относятся к категории ...

B

C

+D

A

10. Техника хронометража помогает ...

+выявить свои типовые поглотители времени  
определить критерии для формулирования цели  
выявить надцели

выявить свои типовые стратегические цели

определить основные ценности

11. «...» – это крупные задачи, которые невозможно решить за один раз

Пирамиды

+Слоны

Хронофаги

Крокодилы

Пинарики

12. «...» – это мелкие задачи, на решение которых не требуется много сил и времени, но которые очень неприятны и их хочется отложить

Мемуарнички

+Лягушки

Швейцарский сыр

Подцели

Пинарики

13. ... – это технология, позволяющая использовать невосполнимое время жизни в соответствии со своими личными и бизнес-целями и ценностями

Менеджмент

Научная организация труда

Маркетинг

Менеджмент качества

+Тайм-менеджмент

14. ... – это учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации

Кредитование

Планирование

Бюджетирование

+Хронометраж

Хронология

15.... – это эффективный инструмент для планирования и контроля сложно структурированных задач с конкретными сроками

Стратегическая картонка

Хронокарта

График динамики показателей хронометража

+Двухмерный график

Контрольный список

16. Самопознание субъектом своих внутренних психических актов и состояний называется...

установкой  
эмоцией  
+рефлексией  
регуляцией

17. Сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий, называется ...

сознанием  
ригидностью  
+волей  
пластичностью

18. В процессе убеждения идет воздействие на человека через такую сферу как:  
эмоции

+интеллект  
воля  
характер

19. Если причины поступков человек усматривает в независимых от людей обстоятельствах, то ему свойственен \_\_\_\_\_ локус контроля.

+внешний  
субъективный  
внутренний  
объективный

20. Оценка личности самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей называется...

интроспекцией  
рефлексией  
притязанием  
+самооценкой

Критерии оценки:

0 баллов – выполнено менее 50% теста.

1 балл - выполнено 50% или более 50% теста.

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

**Комплект творческих заданий**

к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития»

**Темы эссе к темам 1-4**

1. Образование, самообразование и самоорганизация.
2. Качества личности и самоорганизация.
3. Мотивация и самоорганизация.
4. Самоорганизация как источник эффективного взаимодействия.
5. Самоорганизация в процессе социализации и профессионализации.
6. Темперамент и характер в процессе самоорганизации личности
7. Самоидентификация как основа самоорганизации.
8. Эмоции и воля в процессе самоорганизации.
9. Роль самоорганизации в достижении целей личности.
10. Самоменеджмент, тайм-менеджмент как элементы самоорганизации

**Темы эссе к темам 5-8**

1. Профессионально-личностный рост и самореализация личности в профессии.
2. Перспектива моего профессионально-личностного развития.
3. Стратегия моего личного развития.
4. Самоорганизация, самопознание, самоактуализации - как основа профессионально-личностного развития.
5. Профессиональное развитие как способ самоактуализации человека.
6. Профессионализм. Я-профессионал.
7. Ценностные основы личности и профессионала - гармоничное соотношение.
8. Профессионально-личностный рост и профессиональная культура.
9. Моя карьера.
10. Слагаемые успеха. Я успешный человек.

**Требования к содержанию и оформлению**

1. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
2. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
3. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
4. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
5. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, мировоззренческие идеи.
6. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

К объёму творческих индивидуальных заданий нет жёстких требований. Он зависит от многих факторов: сложность темы, уровень подготовки обучающегося, склад его мышления. Главное внимание уделяется качеству работы, адекватности и полноте раскрытия проблемы.

**Критерии оценивания эссе (индивидуальных заданий)**

*Эссе оценивается на 1 балл, если:*

1) представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы;

2) проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа;

3) дана аргументация своего мнения с опорой на научные факты или личный социальный опыт.

*Эссе оценивается на 0 баллов, если:*

1) представлена собственная точка зрения (позиция, отношение);

2) проблема раскрыта на бытовом уровне;

3) аргументация своего мнения слабо связана с раскрытием проблемы.

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

**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.

**Ситуация 8**

Существуют приемы самосовершенствования: самооценка, самовнушение, самоободрение, самокорректировка, саморегулирование, самостимулирование, умение управлять своими чувствами. Охарактеризуйте каждый метод, приводя примеры из практики.

**Критерии оценки:**

За решение всех ситуаций обучающийся получает 1 балл.

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

**Комплект тестовых заданий**

к разделу «Основы самоорганизации и профессионально-личностного развития»

1. Волевое качество и особенность активной духовно ориентированной личности, способной выстраивать собственные мотивы, цели, целенаправленно и целесообразно их соподчинять в соответствии с внутренними ориентирами и установками - это \_\_\_\_\_.

2. Английский психиатр, специалист по кибернетике, пионер в исследовании сложных систем, ввел термин «самоорганизующаяся система» в 1947 г.:

- а) Уильям Эшби
- б) Герман Хакен
- в) Альфред Адлер

3. Соотнесите виды самоорганизации данным характеристикам :

А. Основана на программе автоматической смены алгоритма действия в случае изменяющихся условий (система самонаведения ракет, автопилот).	г) Техническая
Б. Основана на генетической программе сохранения вида и на дарвиновской триаде: изменчивость, наследственность, отбор.	в) Биологическая
В. Основана на общественной социальной программе гармонизации общественных отношений, включающей меняющиеся во времени приоритеты, ценности, законы	а) Социальная
Г. В основе <i>самоорганизации</i> лежит психологическая программа самореализации (самосохранения и развития).	б) Личностная

4. Сознание субъектом самого себя в отличие от иного — других субъектов и мира вообще; это сознание человеком своего взаимодействия с объективным миром и миром субъективным (психикой), своих жизненно важных потребностей, мыслей, чувств, мотивов, инстинктов, переживаний, действий - это \_\_\_\_\_.

5. Соотнесите уровни самоорганизации их характеристикам:

А. Психоэмоциональная защита проявляется на уровне подсознания, защищающего психику от тревожности; Непокойная совесть; Переживания за конфликтные состояния; Подсознание ограждает от неприятных воспоминаний с помощью вытеснения, изоляции, сублимации, отрицания событий; Отсутствует мотивация, нет склонности к планированию и рациональному использованию времени.	а) Средний
Б. Осознание себя как личности; Обладание характером; Понимание ценности времени, планирования;	б) Низкий

Слабая мотивация, рефлексивные умения, поэтому он не способен на самоконтроль, неактивен, склонен к промедлению.	
В. Личностные характеристики, помогающие идти к цели; Высокая мотивация; Образование; Профессионализм, доведённый до совершенства; Чёткое осознание своих потребностей, умеет ломать стереотипы, использует тайм-менеджмент.	в) Высокий

6. Побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности - это \_\_\_\_\_.

7. Индивидуальные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека, особенности поведения и степень уравновешенности реакций на жизненные воздействия - это \_\_\_\_\_.

8. Автор классификации профессий в основе которой лежит объект труда, выделяя при этом пять типов профессий (1. Человек – живая природа (П); 2. Человек – техника (и неживая природа) (Т); 3. Человек – человек (Ч); 4. Человек – знаковая система (З); 5. Человек – художественный образ (Х) ):

- а) А.А. Бодалев;
- б) Е.А. Климов.

9. Форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта - это \_\_\_\_\_.

10. Наука о морали, исследующая происхождение и развитие нравственности, принципы и нормы поведения людей, в том числе в сфере профессиональной деятельности - это \_\_\_\_\_.

11. Проранжируйте фазы развития профессионала:

1 фаза	Интернал
2 фаза.	Мастер
3 фаза.	Адаптант
4 фаза.	Оптант
5 фаза.	Наставник
6 фаза.	Авторитет
7 фаза.	Адепт

12. Формирование специфических видов трудовой активности человека (личности) на основе развития совокупности профессионально ориентированных его характеристик, обеспечивающих функцию регуляции, становления и совершенствования субъекта труда - это \_\_\_\_\_.

13. Человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, проявляются в общественных по природе связях и отношениях, являются устойчивыми, определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих - это \_\_\_\_\_.

14. Проранжируйте стадии профессионального становления личности:

1 стадия. Аморфная оптация (0-12 лет)	а. Профессионально ориентированные интересы и склонности
---------------------------------------	--



2 стадия. Оптация (12-16 лет)	б. Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
3 стадия. Профессиональная подготовка (16-23 года)	в. Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
4 стадия. Профессиональная адаптация (18-25 лет)	г. Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
5 стадия. Первичная профессионализация	д. Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые конstellации, индивидуальный стиль деятельности. Квалифицированный труд
6 стадия. Вторичная профессионализация	е. Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятельность
7 стадия. Профессиональное мастерство	ж. Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

15. Автор классификации этапов профессионального пути (1. Этап роста (от рождения до 14 лет); 2. Этап исследования (от 15 до 24 лет); 3. Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет); 4. Этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет); 5. Этап спада (после 65 лет)):

- а) Е.А. Климов;
- б) Д. Сьюпер;
- в) Р. Хейвигхерст

16. Изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса - это \_\_\_\_\_.

17. Автор, выделяющий следующие стадии профессионализации личности (Идентификация с работником (от 5 до 10 лет); Приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет); Приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет); Становление профессионала (от 25 до 40 лет); Работа на благо общества (от 40 до 70 лет); Размышления о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет)):

- а) Е.А. Климов;
- б) Д. Сьюпер;
- в) Р. Хейвигхерст

18. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, обуславливая типичные для человека способы поведения, проявляется в манере поведения, в привычках, поступках и действиях - это \_\_\_\_\_.

19. Система внутренней самоорганизации по усвоению опыта поколений, направленной на собственное развитие. - это \_\_\_\_\_.

20. Соотнесите примеры самоидентификации с их характеристиками:

А. Социально-профессиональный уровень	в. «я славянин», «я – русский»; «я – москвич»
Б. Семейно-клановый уровень	д. «Я – человек»
В. Национально-территориальный уровень	е. «я – мужчина»; «я – женщина»
Г. Религиозно-идеологический уровень	а. «я – инженер»; «я – профессор»; «я – богатый»
Д. Эволюционно-видовой уровень	ж. «я чувствую Бога» или «я нахожусь в определённой связи с Богом»
Е. Половой уровень идентификации	б. «я – мать»; «я – дочь»; «я – дядя»; «я – отец»
Ж. Духовный уровень	г. «я – православный»; «я – христианин»; «я – коммунист»

**Критерии оценки:**

За решение теста обучающийся получает

0 баллов – выполнено менее 50% теста.

1 балл - выполнено 50% или более 50% теста.

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

**Комплект творческих заданий**  
к разделу «Этика и психология профессиональной деятельности»

**Задание 1.** Проанализировать следующие высказывания с этической точки зрения, дать свою оценку обозначенной проблеме, аргументировать примерами.

А) «Между человеком образованным и необразованным такая же разница, как между живым и мёртвым» (Аристотель);

Б) «Добродетель вполне может, раз ей даны на то средства, прибегать до известной степени к насилию» (Аристотель);

В) Стараясь о счастье других, мы находим своё собственное» (Платон);

Г) «Человек, оказавшийся в плену своих страстей, свободным быть не может» (Платон);

**Задание 2.** Выберите то определение нравственности, которое Вам кажется наиболее удачным. Обоснуйте Ваш ответ:

А) Нравственность – это разум воли. (Г.Ф. Гегель);

Б) Нравственность – это повиновение в свободе. (Г.Ф. Гегель);

В) Нравственность – это разум сердца. (Г.Ф. Гегель);

Г) Нравственность есть отношение силы разума к силе чувства. Чем сильнее чувство и чем ближе к нему разум, тем человек нравственнее. (М.М. Пришвин).

**Задание 3.** Мораль призывает вести жизнь, достойную человека. Что включает в себя это понятие? Постройте иерархию в порядке значимости.

А) Жизнь без унижений;

Б) Жизнь без возвеличивания себя;

В) Жизнь материально обеспеченная;

Г) Жизнь наполненная творчеством;

Д) Жизнь без страха;

Е) Жизнь, в течение которой достигнуты поставленные цели.

**Задание 4.** Насилие безнравственно в этическом плане. Но на практике приходится часто его применять. Определите, в каком случае Вы оправдываете насильственные действия. Обоснуйте свой ответ.

А) Для обуздания преступности;

Б) Для завоевания и удержания власти;

В) Для проведения полезных реформ;

Г) Для отпора внешнему врагу;

Д) В целях воспитания;

Е) Для мести.

**Задание 5.** Укажите, в какой период времени зарождается собственно научный этап в развитии психологии, перечислите признаки, позволяющие отнести рассматриваемый вид познания к «научному».

**Задание 6.** Проанализируйте, какую на Ваш взгляд роль играет «социальная наследственность» в становлении (формировании) личности? Какую роль в формировании личности играет наследственность генетическая? Как соотносятся эти два типа наследственности в становлении личности? Дайте развёрнутый ответ.

**Задание 7.** Укажите, что именно и в какой степени (по Вашему мнению) влияет на формирование свойств темперамента личности. Обоснуйте свой ответ.

А) Генетическая наследственность;

Б) Социальная наследственность;

В) Средства самовоспитания

**Задание 8.** Какие особенности темперамента флегматика следует учитывать при поручении ему какой-либо деятельности? Каким образом следует организовать рациональное взаимодействие между флегматиком и сангвиником при выполнении производственной задачи? Предоставьте свои рекомендации.

**Задание 9.** Для формирования черт характера необходимы определённые условия. Проанализируйте «верно / не верно» следующие утверждения, обоснуйте свой выбор.

А) Развитие самосознания личности, поскольку отношение к себе, лежащее в его основе, определяет все виды других отношений, в которых обнаруживает себя характер;

Б) Межличностные отношения в детском саду, в школе, в семье, в трудовом коллективе;

В) Общение и психологическое влияние со стороны других людей в самых разнообразных формах накладывают определённый отпечаток на формирование черт характера;

Г) Средства масс-медиа и коммуникации (телевидение, радио, паблик ВКонтате и т.п.);

Д) Климатические и погодные условия, условия географической среды.

**Задание 10.** Проанализируйте имидж известной медийной личности. Соответствует ли имидж занимаемой должности на Ваш взгляд? Какие черты личности по Вашему мнению являются акцентуированными чертами, а какие относятся к её «сценическому образу»?

**Задание 11.** Как на Ваш взгляд соотносятся «гипертимный» и «дистимичный» типы акцентуаций характера? Могут ли эти два типа присутствовать у одного и того же лица? Обоснуйте свой ответ.

**Задание 12.** В психологии считается, что акцентуация характера является нормой, её крайней степенью. Если акцентуации характера являются нормой, то почему следует бороться с проявлением у себя акцентуированных черт? Нет ли здесь противоречия? И надо ли вообще бороться с проявлением акцентуаций? Предоставьте развёрнутый ответ.

#### **Критерии оценки:**

**1 балл** ставится обучающемуся, который:

- свободно оперирует полученными теоретическими знаниями, которые представлены предметно, обобщенно и системно;

- не допускает ошибок в воспроизведении изученного теоретического материала и решении практических задач;

- обоснованно выделяет научные теоретические положения в изученном материале в условиях решения творческих практических задач (кейсов);

**0 баллов** ставится обучающемуся, который:

- имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть которого не усвоена.

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

**Комплект кейс-ситуаций**

к разделу «Этика и психология профессиональной деятельности»

**Ситуация 1.**

Продемонстрируйте, как одна и та же ситуация (опоздал на занятие, уступил своё место, нашёл кошелек с деньгами, купил дорогую ненужную вещь, накормил нищего на улице и т.п.) может развиваться с точки зрения альтруизма, эгоизма, гедонизма, аскетизма, утилитаризма, эвдемонизма, ригоризма.

**Ситуация 2.**

Приведите пример жизненной ситуации (в семье, на работе, на учёбе, в общественном транспорте и т.п.) в которой нам приходится прибегать к сенсуальной терпимости. Приведите пример ситуации, в которой проявление диспозиционной терпимости желательно и уместно.

**Ситуация 3.**

Приведите пример жизненной ситуации (на работе, учёбе, в быту и т.п.) в которой поручаемое к выполнению задание более продуктивно возложить на меланхолика (с учётом особенностей его типа темперамента) чем на холерика.

Приведите пример обратной ситуации, в которой выполнение поручения холериком будет эффективнее.

**Ситуация 4.**

Как соотносятся понятия «характер» и «воля»? Приведите пример известной личности (писатель, киноактёр, герой), которая благодаря волевым качествам сформировала черты характера.

Попробуйте среди своих знакомых (друзей, родственников, коллег) выявить людей - обладающих ярко выраженными волевыми качествами, влияющими на черты характера. Какие на Ваш взгляд следует использовать средства для формирования волевых качеств?

**Ситуация 5.**

Приведите пример напластовывания (наложения) типов акцентуаций характера у определённой личности. Среди своих знакомых (друзей, родных, приятелей и т.п.) попробуйте выделить людей - обладающих наложениями акцентуаций характера. Опишите эти напластовывания.

**Ситуация 6.**

Проанализируйте рабочий кабинет руководителя с точки зрения организации пространства для общения. Выделите необходимые «зоны» общения. Обоснуйте наличие определённых видов мебели для организации общения «руководитель-подчинённый», «руководитель-руководитель».

Какие на Ваш взгляд должны быть зоны общения в кабинете генерального директора крупной компании? Обоснуйте свой ответ.

**Критерии оценки:**

**1 балл** ставится обучающемуся, который:

- свободно оперирует полученными теоретическими знаниями, которые представлены предметно, обобщенно и системно;
- не допускает ошибок в воспроизведении изученного теоретического материала и решении практических задач;

- обоснованно выделяет научные теоретические положения в изученном материале в условиях решения творческих практических задач (кейсов);

**0 баллов** ставится обучающемуся, который:

- имеет отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть которого не усвоена.

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

**Комплект тестовых заданий**

к разделу «Этика и психология профессиональной деятельности»

1. Учение, центральной проблемой которого является Добро и Зло называется:

- А) этикой;
- Б) моралью;
- В) нравственностью.

2. Какая из перечисленных функций не является функцией морали:

- А) гуманизирующая;
- Б) регулятивная;
- В) методологическая;
- Г) воспитательная;
- Д) коммуникативная.

3. Справедливость – это:

- А) адекватное отношение власти к своим гражданам;
- Б) результат борьбы добра со злом;
- В) признание равных возможностей за всеми людьми в самореализации и

самораскрытии;

4. К принципам профессиональной этики не относится:

- А) особое понимание чести и долга;
- Б) профессиональная солидарность;
- В) профессиональная компетентность;
- Г) корпоративность;
- Д) особая форма нравственности, обусловленная родом деятельности.

5. Какие категории не являются эстетическими:

- А) красота;
- Б) симпатия;
- В) вкус;
- Г) возвышенное;
- Д) трагическое;
- Е) симметрия.

6. Укажите, что из перечисленного не относится к этапам исторического развития психологии:

- А) архаичный этап;
- Б) донаучный этап;
- В) античный этап;
- Г) философский этап;
- Д) научный этап.

7. С точки зрения бихевиоризма, психология это наука о деятельности:

- А) души;
- Б) поведения;
- В) сознания;
- Г) мышления;
- Д) образов и чувств.

8. Первая теория, попытавшаяся объяснить динамику личности:

- А) гештальтпсихология;
- Б) нейрофизиология;
- В) психоанализ;
- Г) гуманистическая психология.

9. Предметом изучения науки психология на современном этапе познания является:

- А) душа;
- Б) психика;
- В) мотивация и деятельность;
- Г) мышление;
- Д) сознание.

10. Основная нагрузка в регуляции поведения возлагается на:

- А) центральную нервную систему;
- Б) вегетативную нервную систему;
- В) эндокринную нервную систему.

11. Психическое отражение:

- А) субъективно;
- Б) объективно;
- В) конгруэнтно;
- Г) агонально.

12. Склонность считать ответственным за всё происходящее в своей жизни других людей, ситуацию, обстоятельства именуется:

- А) резистентный локус контроля;
- Б) интернальный локус контроля;
- В) фундаментальная ошибка атрибуции;
- Г) экстернальный локус контроля.

13. К признакам социально зрелой личности не относится:

- А) терпимость;
- Б) ригидность;
- В) положительное отношение к миру;
- Г) ответственность;
- Д) осторожность;
- Е) саморазвитие

14. Терпимость, основанная на устойчивости к воздействию социальной среды, связанная с ослаблением реагирования на неблагоприятные факторы, именуется:

- А) социальная терпимость;
- Б) перцептивная терпимость;
- В) сенсуальная терпимость;
- Г) сензитивная терпимость;

15. Предрасположенность субъекта к «мягкой» реакции на стимулы окружающей среды именуется в психологии:

- А) позиционная терпимость;
- Б) эмпатическая рекурентность;
- В) дискурсивная терпимость;
- Г) диспозиционная терпимость.

16. Отметьте свойства нервной системы, которые не относятся к элементам «темперамента»:

- А) Пластичность;
- Б) Ригидность;
- В) Дискретность;
- Г) Волатильность;
- Д) Экстраверсия;



Е) Сила.

17. Что из перечисленного не относится к сферам проявления темперамента:

- А) Свойства восприятия;
- Б) Общая активность;
- В) Особенности моторной сферы;
- Г) Свойства эмоциональности.

18. Что из нижеперечисленного не относится к видам невербальных средств коммуникации:

- А) казуальные;
- Б) визуальные;
- В) ольфакторные;
- Г) дельфакторные;
- Д) акустические;

19. Движения рук, головы, позы, кожные реакции изучает:

- А) одорика;
- Б) хронемика;
- В) кинесика;
- Г) герменевтика.

20. Прикосновения в ситуации общения (рукопожатие, отталкивание, дотрагивание) изучает:

- А) кинесика;
- Б) проксемика;
- В) такесика;
- Г) ортолемика.

**Критерии оценки:**

0 баллов – выполнено менее 50% теста.

1 балл - выполнено 50% или более 50% теста.

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

**Комплект творческих заданий**  
к разделу «Деловая коммуникация»

**Тема 1: Договорная практика. Виды переговоров. Национальные стили ведения переговоров**

Проектное задание «Анализ страны – делового партнера России»

Изучите рекомендации по выполнению творческого проекта (работа в подгруппах), выберите критерии, на которые вы будете опираться при создании своего проекта.

Исследовательский проект

1. Для начала определите тему вашего исследования.
2. Для определения актуальности ответьте на вопрос, почему необходимо проводить исследование по данной теме. Если необходимо внесите коррективы в формулировку темы вашего исследования.
3. Для определения проблемы, на решение которой направлено исследование, сформулируйте и запишите вопрос, ответом на который будет содержание исследовательской работы. Если возникла необходимость, скорректируйте тему и актуальность вашей работы.
4. Определите новизну вашего исследования, т.е. какие новые знания вы должны получить в результате исследования
5. Определите объект вашего исследования.
6. Определите предмет исследования.
7. Выведите гипотезу, на доказательство которой направлено исследование.
8. Определите цель исследования – это запланированный результат вашей деятельности. Цель может только одна.
9. Для достижения цели, определите задачи, т.е. те шаги, которые нужно сделать для выполнения цели. Задач может быть 3-5.
10. Изучите литературу по данному вопросу, определите, что известно по вопросу вашего исследования, какие ученые работали над этой темой, каков результат их исследований. Здесь можно указать авторов тех научных трудов, книг, которыми вы планируете воспользоваться.
11. Определите методы исследования. Проведите исследование, решив , поставленные задачи.
12. Если возникла необходимость, скорректируйте тему исследования, сформулировав, ее в окончательном виде.
13. Оформите работу, согласно требованиям к оформлению исследовательских работ.
14. Составьте компьютерную презентацию к проекту.
15. Составьте текст доклада для выступления.
16. Прорепетируйте перед выступлением на научно-практической конференции, подготовившись к полемике.

Проектное задание выполняется в группах. Каждая группа выбирает страну для анализа.

Структура задания:

1. Краткая характеристика направлений сотрудничества.

2. Портрет национальной культуры.
3. Основные коммуникативные стили и привычки (особенности коммуникативного поведения).
5. Национальный стиль ведения переговоров.
6. Рекомендации по взаимодействию с деловыми партнерами и сотрудниками – носителями культуры.

1 балл	Работа информативна; презентация соответствует критериям подготовки презентации, содержание представлено ярко, эмоционально, в речи выступающих нет речевых ошибок
0 баллов	Работа малоинформативна. Презентация выполнена с нарушением норм, речь выступающих невыразительна и содержит значительное число речевых ошибок.

## Тема 2: Публичное выступление в деловом общении

Подготовьте публичное выступление по одной из тем:

1. Главный постулат бизнесменов всего мира: «Хорошие манеры прибыльны». Поддерживаете ли вы эту точку зрения? Приведите аргументы.
2. Составьте небольшое выступление, цель которого - убедить слушателей, что соблюдение правил этикета создает престижный имидж интеллигентного человека. Для аргументации используйте приведенные высказывания:
  - Манеры не пустяки, они плод благородной души и честности ума (А. Теннисон).
  - Воспитанность - единственное, что может расположить к тебе людей с первого взгляда, ибо, чтобы распознать в тебе большие способности, нужно больше времени (Ф.Честерфилд).
  - Изящество в обращении лучше изящества форм; оно доставляет более наслаждения, чем картины и статуи; это самое изящное из всех изящных искусств (Р. Эмерсон).
  - Ничто не ценится так дорого и ничто не обходится нам так дешево, как вежливость (Сервантес).
  - Вежливость - это желание всегда встречать вежливое обращение и слыть обходительным человеком (Ларошфуко).
  - Этикет - это разум для тех, кто его не имеет (Вольтер).

## Тема 3: Устные формы деловой коммуникации

Задание: выбрать один из эпизодов фильма «Страх и трепет» (режиссер: Аллен Корно), проанализировать по плану.

### Схема комплексного анализа коммуникативной ситуации

1. Опишите ситуацию общения, что ей предшествовало?
2. Сформулируйте цели каждого из участников коммуникации в данном фрагменте. Меняются ли цели по ходу общения? Как?
3. Назовите тип взаимодействия (конструктивное – конфликтное; конгруэнтность – конфронтация). Охарактеризуйте типы общения, происходящего между участниками коммуникации (открытое/закрытое, инициативное /принудительное, официальное/неофициальное, этикетное/свободное и т.д.). Изменяется ли тип общения по ходу анализируемого фрагмента?
5. Речевые стратегии и тактики общения, реализуемые коммуникантами. Приведите примеры правил и приемов речевого воздействия, используемых персонажами:
6. Охарактеризуйте невербальное поведение персонажей. Каков объем использования персонажами невербальных средств общения? Что персонажи сигнализируют невербально, как они пользуются невербальными средствами?
7. Каковы причины такого развития коммуникативной ситуации? Эффективно ли речевое взаимодействие? В чем причины неэффективности?

8. Охарактеризуйте соблюдение каждым и персонажей этикетных норм, укажите на нарушения.

**Заключение - в свободной форме.**

Необходимо охарактеризовать коммуникативные позиции персонажей - у кого они сильнее, у кого слабее, как коммуникативные позиции меняются в ходе общения, кто достигает, а кто не достигает поставленных целей и каких, кто эффективней использует правила и приемы общения. Причины коммуникативных неудач.

**Критерии оценки**

1 балл	выставляется обучающемуся, если анализ демонстрирует владение терминологией и теоретическим материалом по теме, в работе представлено полное описание коммуникативной ситуации с соблюдением норм литературного языка
0 баллов	представлены неполные ответы на часть вопросов

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

**Комплект кейс-ситуаций**  
к разделу «Деловая коммуникация»

Кейс №1.

Сегодня вы все являетесь пассажирами самолёта, который летел из Тюмени в Сабетту, но по причине технической неисправности совершил вынужденную посадку в глухой тайге. Вы сотрудники нефтяной компании, типично городские жители, в тайге первый раз. Среди вас есть два пилота, заместитель генерального директора по кадрам, заместитель генерального директора по общим вопросам, ведущий специалист правового управления, специалист по кадрам, инженер службы охраны труда, повар, программист. Вам известно, что ближайший населённый пункт находится на расстоянии 300 километров. В самолёте вы обнаружили очень нужные для себя вещи:

1. Охотничий нож.
2. Карманный фонарь.
3. Лётная карта окрестностей.
4. Полиэтиленовый плащ.
5. Магнитный компас.
6. Переносная газовая плита с баллоном.
7. Охотничье ружьё с боеприпасами.
8. Парашют красно-белого цвета.
9. Пачка соли.
10. Полтора литра воды на каждого.
11. Определитель съедобных растений и животных.
12. Солнечные очки на каждого.
13. Литр водки на всех.
14. Лёгкая куртка на каждого.
15. Карманное зеркало.

Задания:

1. Распределите роли в соответствии с указанными должностями.
2. Выберите руководителя на время этой нестандартной ситуации. Выбор своей группы обоснуйте.
3. Создайте «свод правил» из десяти пунктов, определяющих поведение членов группы в суровых условиях тайги.
4. Проранжируйте эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения и со стратегией вашего поведения (вы идёте или ждёте помощь), где под номером 1 будет наиболее важный предмет, а под номером 15 наименее важный.

Кейс №2.

Вы являетесь генеральным директором нефтяной компании. Сегодня вы совместно со своим заместителем и главным бухгалтером определяете размер персональных стимулирующих выплат ряду сотрудников. Дело осложняется тем, что нужно учитывать коэффициент производительности (КП), который уже посчитан и присвоен каждому сотруднику. Вам нужно постараться сохранить объективность и распределить

100 000 рублей максимально справедливо.

Список претендентов на премию:

1. Акимов Б.В. работает первый год, отвечает за группу разнорабочих, выполняющих сложную и грязную работу. На это место трудно найти человека. Он прекрасно ладит с рабочими, знает свою работу, но ведёт себя вызывающе по отношению к вышестоящему начальству. КП=3.

2. Краснов Е.В., весёлый и неунывающий человек, «душа» компании на корпоративах, начальник отдела по связям с общественностью. Обеспечивает благоприятное освещение деятельности компании в СМИ, считает себя незаменимым. КП=4.

3. Пащенко У.С. является совершенно посредственным работником, вялым и безынициативным. Ей всё надо объяснять несколько раз. Но она дочь вашего давнего друга Разгуляева С.А. Об этом знаете только вы. Год назад вы приняли её на работу по личной просьбе своего товарища. КП=1.

4. Фролов А.Ю. всегда безупречно справлялся со своей работой, долгое время возглавлял отдел экспертизы проектов, устранял многие ошибки на стадии проектирования. Его подпись – знак качества, после него ничего перепроверять не нужно. Но в настоящее время по семейным обстоятельствам вынужден был уйти с руководящей должности на рядовую, «разрывается» между домом и работой, не так внимательно изучает проектную документацию, после него уже находят ошибки. КП=4.

5. Лазарев П.Н. заканчивает свой первый год в должности инженера-проектировщика с отличными результатами, очень грамотный и перспективный сотрудник, автор патента на изобретение, всегда представляет компанию на научных конференциях. Его заметили и предложили перейти в другую нефтяную компанию с окладом в 55.000 рублей. Его оклад у вас 40.000. КП=8.

6. Бердникова И.Р., сотрудник бухгалтерии, прекрасный работник, выполняющий всю работу профессионально и в обозначенные сроки, перфекционист, работающий не за деньги, а по велению сердца. Все поражаются её ответственности и работоспособности. Она не нуждается в деньгах и ни разу не задавала вопросы по поводу своей зарплаты. КП=10.

7. Барахвостова В.Н., сотрудник общего отдела. Никто не может толком сказать, чем она в этом общем отделе занимается. Работает с момента образования компании и всегда отвечает за неформальные коммуникации: собирает деньги на подарки и цветы сотрудникам, подписывает открытки стихами собственного сочинения, очень добрый и душевный человек. Но по причине почтенного возраста собралась уходить на пенсию. КП=2.

8. Запевалов Г.Я., начальник Управления по безопасности, более десяти лет безупречной работы, обладатель грамот и поощрений. Но в прошлом месяце на режимный объект компании проникли посторонние лица из-за халатности подчинённых Г.Я. Запевалова. Вы издали приказ об объявлении выговора и лишении его премии по итогам работы за месяц. Почувствовав себя оскорблённым и поддавшись эмоциям, заявил о возможном увольнении. Вы совершенно не хотите осложнений, вас не прельщает перспектива поиска нового начальника, но и терять своё «лицо» не желаете. КП=0.

Задания:

1. Распределите указанную сумму и кратко поясните (письменно), почему Вы поступили именно так. Представьте, что кто-либо из этих людей просит Вас объяснить принципы распределения. Напишите небольшой текст своего выступления (он должен быть адресован одному сотруднику).

2. Решите, кого нужно пригласить для профилактической беседы и почему (не менее трёх человек). Что Вы им сказали бы?

### Кейс №3.

Вы недавно назначены заместителем генерального директора по кадровой политике. Вы еще плохо знаете сотрудников организации, сотрудники пока не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо комнаты отдыха и замечаете трёх сотрудников, которые о чем-то оживленно беседуют, а обеденный перерыв уже завершился. Возвращаясь с совещания, которое длилось сорок минут, вы опять видите тех же сотрудников за беседой.

Задания:

1. Смоделируйте ситуацию.
2. Примерьте на себя роль руководителя, ответив на следующие вопросы: Как бы вы поступили в данной ситуации? Как бы разговаривали с сотрудниками? Как бы вели себя, если бы вам начали дерзить? Напишите текст своего краткого выступления.
3. Примерьте на себя роль сотрудника, ответив на следующие вопросы: Как бы вы поступили в данной ситуации? Как бы вы разговаривали с человеком, который делает вам замечание, но вы его не знаете? Как бы повели себя, если бы вам начали угрожать выговором или увольнением? Напишите текст своего краткого выступления.
4. Подумайте, насколько возможным был бы такой план действий. Вы подходите к ним, представляетесь, узнаете их имена и должности, говорите, что в ваши обязанности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время, оценка ценности сотрудников для организации, сообщаете, что они произвели не самое хорошее впечатление на вас и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они после обеда минута в минуту проследовали к своим рабочим местам. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины вам придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Затем выражаете надежду, что в дальнейшем будете с ними беседовать только на приятные темы.

### Кейс №4.

Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ, нервы уже у всех на пределе. Поручений много, а сотрудников не хватает. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже неделю находилась на больничном и сообщила о его продлении. Но вы видите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Задания:

1. Смоделируйте ситуацию.
2. Решите, как вы поступите в этом случае на месте начальника? На месте этой сотрудницы? Объясните свое поведение.
3. Напишите текст своего краткого выступления (если вы руководитель) и текст возможного объяснения (если вы сотрудница).
4. Подумайте, насколько возможным был бы такой план действий. Вы здороваетесь, интересуетесь, кого она ждет в аэропорту. Говорите, что немедленно ждете ее на работе, что она ценный сотрудник и если она завтра же выйдет на работу и включится в общее дело, то ее поведение закончится этим выговором. Если же нет, то придется искать другого сотрудника.

### Критерии оценки

- балл «1» выставляется в сумме обучающемуся:
- за отсутствие ошибок в речи обучающегося,
- за наличие аргументов,
- за предложенный оптимальный вариант решения кейсов;
- за учёт мнения всех заинтересованных сторон;

- балл «0» выставляется обучающемуся, если он выполнил лишь одно требование или не выполнил задание.



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

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

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

1. Аналитическая работа.

Поиск необходимых материалов для решения задач дорожной карты кейса.  
Максимальное количество баллов – 9:

- 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 - 9 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»

**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.

Шаблон презентации приведён в приложении 17.

**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»**

**Шаблон презентации проекта**  
 по дисциплине «Проектная деятельность»

**Название проекта**

Задача(и) проекта

Тип проекта

**Актуальность/востребованность решения**

1-1 слайд

Важные Слайды презентации проекта

- Решение задачи, представленное на слайде, является актуальным в настоящее время в информационной системе (ИС) (Информационная Система) (Информационная Система)
- Актуальность решения, обусловленная тем, что решение задачи, представленное на слайде, является актуальным в настоящее время в информационной системе (ИС) (Информационная Система) (Информационная Система)

**Цель проекта**  
 (или проблема, которую надо решить)

—

**Решаемые задачи**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

**Анализ конкурентных (аналогичных) решений**

(Имя разработчика, название компании)

Конкурент 1	Конкурент 2	Конкурент 3
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
...	...	...
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
...	...	...
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

**Образ пользователя**

Важные Слайды презентации проекта

Детали представления образа пользователя, представленного на слайде, являются актуальными в настоящее время в информационной системе (ИС) (Информационная Система) (Информационная Система)

Важные Слайды презентации проекта

Детали представления образа пользователя, представленного на слайде, являются актуальными в настоящее время в информационной системе (ИС) (Информационная Система) (Информационная Система)

**Нормативные основы создания информационных систем**

Важные Слайды презентации проекта

Детали представления нормативных основ создания информационных систем, представленного на слайде, являются актуальными в настоящее время в информационной системе (ИС) (Информационная Система) (Информационная Система)

Важные Слайды презентации проекта

Детали представления нормативных основ создания информационных систем, представленного на слайде, являются актуальными в настоящее время в информационной системе (ИС) (Информационная Система) (Информационная Система)

### Интерфейс программы

Указание элементов интерфейса программы и описание  
функциональности

### Диаграмма вариантов использования

(UML Use Case Diagram)

На диаграмме варианты использования не содержат интерфейса пользователя  
применения. По своим данным варианты использования являются:

Назначение: [uml/](#)

### Структура программы

Указание имен программ,  
классов, функций, методов, переменных и значений

### Пояснение к диаграмме вариантов использования

Имя\_варианта\_использования

Имя\_варианта\_использования

Имя\_варианта\_использования

Имя\_варианта\_использования

Имя\_варианта\_использования

Назначение: [uml/](#)

### Программный продукт

Указание функциональных элементов и  
структуры программы

### Диаграмма последовательности действий 1

(UML Sequence Diagram)

Диаграмма последовательности действий не является частью интерфейса  
применения (UML Use Case Diagram)

Назначение: [uml/](#)

## Посадочная страница (лендинг)

Данная посадочная страница является частью информационной системы управления деятельностью.  
Важно отметить, что данная страница предназначена для использования в качестве посадочной страницы на выставочном стенде.  
См. также: [Посадочная страница](#)

[На главную страницу](#)

## Маршрутная карта проектной деятельности

Система маршрутизации работы на предприятии, позволяющая определить маршрут работы и определить, какие ресурсы будут задействованы.  
Название маршрута: "Система" 2023  
См. также: [Маршрутная карта](#)

## Рекомендации по организации проектной деятельности

Важно отметить, что данная страница является частью информационной системы.  
См. также: [Рекомендации](#)