

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
модуля (курса)
«Основы мотивационного менеджмента»

1. АННОТАЦИЯ

Программа предусматривает знакомство слушателей с сущностью мотивации трудовой деятельности, формированием мотивов трудовой деятельности, стимулированием трудовой деятельности., современными подходами в теории и практике мотивационного менеджмента.

Существенное внимание уделено рассмотрению межличностных отношений в педагогическом коллективе как мотиватору трудовой деятельности сотрудников, управлению педагогическим коллективом образовательной организации..

Основной формой итоговой аттестации слушателя при освоении курса является экзамен.

Цель: формирование и развитие компетенций, связанных с разработкой, принятием и реализацией управленческих решений в условиях образовательной организации.

2. СОДЕРЖАНИЕ

В данном разделе приводится подробное описание содержания учебных тем. Описание должно соответствовать структуре программы.

Учебная программа по модулю

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1	Сущность мотивации трудовой деятельности.	Сущность мотивации трудовой деятельности.
2	Формирование мотивов трудовой деятельности	Формирование мотивов трудовой деятельности
3	Стимулирование трудовой деятельности.	Стимулирование трудовой деятельности.
4	Современные подходы в теории и практике мотивационного менеджмента.	Современные подходы в теории и практике мотивационного менеджмента.

5	Межличностные отношения в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности сотрудников.	Межличностные отношения в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности сотрудников.
6	Управление педагогическим коллективом образовательной организации.	Управление педагогическим коллективом образовательной организации.
	Лабораторные работы	Наименование (кол-во часов)
	Практические занятия (семинары)	12 часов Сущность мотивации трудовой деятельности. Формирование мотивов трудовой деятельности Стимулирование трудовой деятельности. Современные подходы в теории и практике мотивационного менеджмента. Межличностные отношения в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности сотрудников. Управление педагогическим коллективом образовательной организации.
	Стажировка	Тематика (кол-во часов)
	Самостоятельная работа	Тематика (кол-во часов)

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

(формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Мотивационный менеджмент в управлении персоналом» осуществляется в следующих видах:

для овладения знаниями:

- чтение и конспектирование текстов (учебников, первоисточников, дополнительной литературы);

Для закрепления и систематизации знаний:

- работа над учебным материалом (учебниками, конспектами лекций, дополнительной литературой), систематизация учебного материала при подготовке к тестированию;

- подготовка эссе, учебно-исследовательских реферативных работ;

Для формирования и совершенствования умений и навыков:

- решение ситуационных задач профессиональной деятельности.

Методические рекомендации для работы с основной и дополнительной литературой

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения.

Методические рекомендации

Работа с литературой должна сопровождаться записями в формах (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к

ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживается и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, важные издания по курсу, вышедшие в свет последние пять лет. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по подготовке устному опросу на занятии

Методические рекомендации

1. При подготовке сообщения, ответа используйте несколько источников литературы по выбранной теме (вопросу), используйте печатные издания и источники электронных библиотек или Интернет-ресурсов.

2. Сделайте цитаты из книг и статей по выбранной теме (обратите внимание на непонятные слова и выражения, уточните их значение в справочной литературе).

3. Проанализируйте собранный материал и составьте план сообщения или ответа, акцентируя внимание на наиболее важных моментах.

4. Напишите основные положения сообщения или ответа в соответствии с планом, выписывая по каждому пункту несколько предложений.

5. Перескажите текст сообщения или ответа, корректируя последовательность изложения материала.

6. Подготовленное сообщение может сопровождаться презентацией, иллюстрирующей его основные положения.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- полнота и качество информации по заданной теме;
- свободное владение материалом сообщения или доклада;
- логичность и четкость изложения материала;
- наличие и качество презентационного материала.

Методические рекомендации для написания учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа – изложение в письменном виде содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Цель написания учебно-исследовательской реферативной работы – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная работа слушателя, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание работы должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (не менее 8-10 различных

источников).

2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам учебно-исследовательской реферативной работы, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Методические рекомендации для написания эссе

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем или выбранную слушателем. Роль этой формы самостоятельной работы особенно важна при формировании компетенций, предполагающих приобретение основ знаний предметной области, формирования мировоззрения.

Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе

1. Титульный лист.

2. *Введение* – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?».

3. *Основная часть* – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому, большое значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один абзац должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах абзаца ограничить себя рассмотрением одной главной мысли. Хорошо проверенный (и для большинства – совершенно необходимый) способ построения любого эссе – использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли

замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. *Заключение* – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами

Формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных обучающимися конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему и т.д.

Качество работы оценивается по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

В целом при написании письменных работ следует обратить внимание на следующие рекомендации:

1. Выбор темы письменной работы. Тема письменной работы выбирается студентом на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование написания письменной работы. План написания письменной работы должен начинаться с выбора и формулировки проблемы, далее следует сбор и изучение исходного материала, поиск литературы и анализ собранного материала. В заключении работа оформляется письменно, как правило, в электронном виде и на бумажном носителе.

3. Обсуждение работы (на занятии, в студенческом научном обществе, на конференции и т.п.).

Методические рекомендации к анализу ситуационных задач

Анализ ситуационных задач – метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей – навыки групповой работы.

Методические рекомендации:

- ознакомление с текстом задачи;
- анализ задачи;
- организация обсуждения задачи, дискуссии, презентации;
- оценивание участников дискуссии;
- подведение итогов дискуссии.

Максимальная польза из работы над задачей будет извлечена в том случае, если при предварительном знакомстве придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже:

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе задачи.
2. Бегло прочтите ситуационную задачу, чтобы составить о нем общее представление.
3. Внимательно прочтите вопросы к задаче и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.
4. Вновь прочтите текста, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.
5. Выясните, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с задачей.

Результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности

При разборе учебной ситуации преподаватель может занимать активную или пассивную позицию, иногда он «дирижирует» разбором, а иногда ограничивается подведением итогов дискуссии.

При подведении итогов необходимо оценка выставляется за содержательную активность в дискуссии или публичной (устной) презентации, которая включает в себя следующие составляющие:

1. Выступление, которое характеризует попытку серьезного предварительного анализа (правильность предложений, подготовленность, аргументированность и т.д.).
2. Обращение внимания на определенный круг вопросов, которые требуют углубленного обсуждения.
3. Владение категориальным аппаратом, стремление давать определения, выявлять содержание понятий.
4. Демонстрация умения логически мыслить, если точки зрения, высказанные раньше, подытоживаются и приводят к логическим выводам.
5. Предложение альтернатив, которые раньше оставались без внимания.
6. Предложение определенного плана действий или плана воплощения решения.
7. Определение существенных элементов, которые должны учитываться при анализе кейса.
8. Заметное участие в обработке количественных данных, проведении расчетов.
9. Подведение итогов обсуждения.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- сформулированы и проанализированы проблемы, имеющиеся в ситуационной задаче;
- сделаны собственные выводы;
- продемонстрированы адекватные аналитические методы для обработки информации;
- приведенные в итоге анализа аргументы находятся в соответствии с ранее выявленными проблемами, сделанными выводами, оценками и использованными аналитическими методами.

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Содержание комплекта учебно-методических материалов.

1. Гугина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012.- 47 с.

2. Типовое положение о реферате разработано учебно-методическим отделом Арзамасского филиала ННГУ, рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета Арзамасского филиала ННГУ (Протокол № 1 от 27 августа 2014 г.).

а. Используемые образовательные технологии. Краткое описание

– технология проблемного обучения – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– технология обучения в сотрудничестве – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– информационные образовательные технологии направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии устного ответа

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

1. Реферат оценивается в соответствии с критериями:

- адекватность темы и содержания уровню учебно-исследовательской работы студента;
- актуальность и оригинальность темы;
- степень самостоятельности и глубины аналитических выкладок во вводной и заключительной частях;
- объем исследованной литературы и других источников информации;
- стиль и грамотность изложения;
- соблюдение требований к оформлению реферата;
- качество доклада по реферату.

2. При оценке реферата

Оценка «отлично» ставится за реферат, в котором тема раскрыта полно, логично, грамотно, самостоятельные выводы сформулированы на основе анализа и обобщения различных научных источников, соблюдены все требования к оформлению. Слушатель приводит примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

Оценка «хорошо» ставится за реферат, в котором в работе неполно освещен какой-либо вопрос содержания, самостоятельные выводы сформулированы на основе анализа и обобщения достаточного количества научных источников, имеются недочеты в оформлении. Слушатель отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

Оценка «удовлетворительно» ставится за реферат, в котором не полно отражены результаты самостоятельной работы, отсутствует четкость и грамотность в изложении материала, не учтены требования, предъявляемые к структуре работы, имеются недочеты в оформлении. Слушатель затрудняется отвечать на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

Оценка «неудовлетворительно» ставится за реферат, в котором содержание работы не соответствует теме, не учтены требования, предъявляемые к структуре работы;

отсутствует самостоятельная работа; имеются серьезные ошибки в оформлении.

Критерии оценки выполнения заданий творческого характера

"отлично" - выполненное задание полностью раскрывает основные вопросы материала, основано на информации из достоверных первоисточников и изданий периодической печати, её анализе, с детализацией основных особенностей выполнения задания, характеризуется высокой степенью проявления самостоятельности. Оформление полностью соответствует требуемому шаблону.

"хорошо" - выполненное задание частично раскрывает основные вопросы материала, основано на информации из достоверных первоисточников и изданий периодической печати, её анализе, без детализации основных особенностей выполнения задания, характеризуется самостоятельным выполнением. Оформление не полностью соответствует требуемому шаблону.

"удовлетворительно" - выполненное задание в общих чертах раскрывает основные вопросы материала. Готовивший работу студент приводит информацию не из достоверных источников литературы без детализации основных особенностей выполнения задания, характеризуется низкой степенью самостоятельности. Оформление не соответствует требуемому шаблону.

"неудовлетворительно" - выполненное задание не раскрывает основные вопросы материала или задание выполнено не по заявленной теме. Студенты приводят не достаточно информации для отражения сути задания, материал является ошибочным. Оформление не соответствует требуемому шаблону.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 80-100% правильных ответов.

"хорошо" - 60-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" - 40-59% правильных ответов.

"неудовлетворительно" – менее 40% правильных ответов.

Критерии оценки решения ситуационной задачи

«отлично» – у слушателя развито умение «понимать суть задачи», т.е. описать позиции субъектов взаимодействия; на высоком уровне владеет терминологией педагогического менеджмента; владеет умением спрогнозировать решение управленческой задачи, может свободно аргументировать собственный вариант решения проблемы, обладает навыками прогнозирования, может предвидеть последствия управленческого решения.

«хорошо» – у слушателя развито «понимает суть управленческой задачи, может описать позиции субъектов взаимодействия; использует при анализе терминологию педагогического менеджмента; может выбрать пути решения, но не способен убедительно аргументировать собственный вариант, не может определить последствия принятого решения.

«удовлетворительно» – управленческая проблема сформулирована на уровне здравого смысла, используется бытовой язык. Слушатель формулирует управленческую проблему и не предлагает путь ее разрешения, слабо обосновывает свою позицию, нет знаний закономерностей и принципов мотивационного менеджмента.

«неудовлетворительно» – слушатель не формулирует управленческую проблему, не идентифицирует себя с ролью педагога-профессионала, не демонстрирует практические знания и умения, которые должен был приобрести в процессе изучения дисциплины.

Критерии оценки эссе

Оценка «отлично» - эссе содержит все структурные компоненты, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, приводятся различные точки зрения и их личная оценка, форма изложения соответствует жанру проблемной научной статьи, работа отвечает основным требованиям к оформлению.

Оценка «хорошо» - эссе содержит все структурные компоненты, форма изложения соответствует жанру проблемной научной статьи, но не все тезисы грамотно аргументированы и не все точки зрения сопровождаются личной оценкой, имеются недочеты в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» - не учтены требования, предъявляемые к структуре эссе форма изложения соответствует жанру проблемной научной статьи, отсутствует аргументация выдвинутых тезисов, отсутствует четкость изложения, имеются недочеты в оформлении.

Оценка «неудовлетворительно» форма изложения эссе не соответствует жанру проблемной научной статьи.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Типовые вопросы для устного опроса

1. Теории и концепции мотивации трудовой деятельности.
2. Характеристика структурных компонентов мотивации трудовой деятельности.
3. Сущность мотивационного менеджмента, характеристика методов.
4. Принципы и формы стимулирования работников в педагогическом коллективе.
5. Межличностные отношения и социально-психологический климат в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности.
6. Соотношение понятий группа, трудовой коллектив, команда. Роль педагогического коллектива в управлении поведением работника.
7. Проблемы управления педагогическим коллективом.
8. Соотношение мотивационной политики и стратегии управления педагогическим коллективом.
9. Этапы создания команды. Ролевая динамика.
10. Проблемы и формы принятия коллективных решений
11. Характеристика управления по целям, управления по инструкциям, управления по ценностям.
12. Управление конфликтами в педагогическом коллективе. Возможности прогнозирования и нейтрализации конфликтного поведения.

Типовые тестовые задания

Выберите один правильный ответ.

1. Процесс создания у сотрудников внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и планом – это:
А) мотивация;
Б) делегирование полномочий;

- В) стимулирование.
2. Отдельный прием или способ мотивирования отдельного сотрудника или группы:
- А) мотиватор;
- Б) стимул.
3. Социальные потребности:
- А) быть принятым в коллективе, получить поддержку, доброжелательные отношения людей;
- Б) потребность в социальном пакете, дополнительных льготах;
- В) желание участвовать в жизни организации.
4. Полномочия представляют собой:
- А) ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач;
- Б) неограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач.
5. Делегирование полномочий —
- А) отказ от полномочий;
- Б) передача полномочий;
- В) превышение полномочий.
6. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:
- А) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- Б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- В) своевременность стимулирования;
- Г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.
7. «Мотиваторы» в теории Герцберга в отличие от «гигиенических факторов»:
- А) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;
- Б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;
- В) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;
- Г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.
8. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:
- А) общественной ценности;
- Б) предметно воплощенной ценности;
- В) личной ценности;
- Г) общемировой ценности.
9. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:
- А) образовательная организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- Б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек. соответствующим снижением других;
- В) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- Г) руководитель принял молодого специалиста учителем начальных классов, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.
10. Вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу, а равный вклад и достигнутые результаты должны оцениваться одинаково — суть принципа:
- А) объективности;
- Б) справедливости;

- В) значимости;
Г) дифференцированности.

Выберите все правильные ответы.

1. К методам мотивации трудового поведения относят:

- А) финансовые;
Б) материальные;
В) морально-психологические;
Г) организационные.

2. Стратегии управления подколлективом:

- А) потребительская стратегия;
Б) партнерская стратегия;
В) идентификационная стратегия;
Г) лидерская стратегия.

3. Система мотивации в педагогическом коллективе может выступить фактором демотивации в следующих случаях:

- А) отсутствие системного подхода;
Б) наличие только материальных стимулов;
В) внедрение слабо проработанных инноваций в сфере мотивации;
Г) отсутствие пересмотра системы мотивации в связи с организационными изменениями;
Д) учет гендерных, возрастных, квалификационных особенностей работников.

4. К компонентам механизма формирования трудовой мотивации относят:

- А) включенность в трудовую деятельность;
Б) совокупность мотивов;
В) уровень удовлетворенности трудом;
Г) трудовое поведение;
Д) организационная культура.

5. Функции стимулирования сотрудников подколлектива:

- А) экономическая;
Б) социальная;
В) нравственная;
Г) координационная.

Расположите следующие потребности в иерархии А. Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

А	Потребность в признании
Б	Физиологические потребности
В	Потребность в самоактуализации
Г	Потребность в безопасности
Д	Потребность в принадлежности и любви

Найдите соответствие между факторами, изменяющими целевые функции человека и примерами их описания:

А) Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности	1. Молодые работники как правило способны проявлять большую активность, чем пожилые.
Б) Изменение внутренних ограничений во времени	2. Расширение круга обязанностей в результате карьерного роста сотрудника привело к ограничению его свободного времени.

В) Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений	3. Молодой педагог спустя полгода стал после поступления на работу под любым предлогом отказываться от сверхурочной работы, мотивируя это тем, что работа ему разонравилась
Г) Рутинизация деятельности	4. В образовательной организации определен четкий график работы: с 8 до 18 часов ежедневно, выход выходные – суббота, воскресенье

Типовые темы учебно-исследовательских реферативных работ

1. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд и др.).
2. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности (Э. Локке, С. Адамс, В. Врум и др.).
3. Влияние организационной культуры на мотивацию трудовой деятельности в образовательной организации.
4. Управление инновационными конфликтами в образовательной организации.
5. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.

Типовые темы эссе

1. Возможности прогнозирования конфликтного поведения.
2. Нейтрализация негативных эффектов при принятии групповых решений.

Типовые задания творческого характера

1. Изучите программу развития образовательной организации (одной на выбор). Определите направления, оказывающие позитивное влияние на развитие человеческого капитала. Определите факторы формирования человеческого капитала, на которые может оказать воздействие реализация данной программы.
2. Докажите, что система мотивации трудовой деятельности может выступить фактором демотивации сотрудников педагогического коллектива организации. Приведите примеры.
3. Сравните управление коллективом в различных вариантах стратегии управления.

Параметры сравнения	Управление по инструкциям	Управление по целям	Управление по ценностям
Направленность обучения персонала образовательной организации			
Направленность оценки профессиональной деятельности			
Ключевые ценности трудовой деятельности			

педагогического коллектива			
Ключевые ценности трудовой деятельности руководства образовательной организации			
Приоритетные методы стимулирования			

4. Проведите сравнительный анализ и заполните таблицу. Обоснуйте выбор показателей.

Параметры сравнения	Межличностные отношения, ориентированные на индивидуальную деятельность	Межличностные отношения, ориентированные на сотрудничество
Стиль управления педагогическим коллективом		
Характеристика организационной культуры образовательной организации		
Характеристика		
Дистанция власти между руководителем и педагогом		
Цели группообразования		

Типовые ситуационные задачи

Ситуация 1. В самый напряженный период завершения проекта один из сотрудников творческой группы педагогов Вашей образовательной организации заболел. Каждый член творческой группы занят выполнением своей работы. От выполнения задания отсутствующего педагога зависит завершение проекта в срок.

Вопрос: Как мотивировать сотрудников на выполнение дополнительной работы? Какие методы Вы рекомендуете использовать? Продумайте сценарий перераспределения ролей в группе педагогов, обоснуйте.

Ситуация 2. Если человек удовлетворен тем, чем занимается в настоящее время, любая перемена, даже самая незначительная, обязательно его затронет. Ниже приводится перечень обычной реакции людей на перемены:

- возмущение: «перемены ради перемен»;
- страх: смогу ли я справиться с новой ролью, новыми системами? Будет ли у меня работа? Понравится ли мне новая работа, новая система, новый коллектив?;

- злость и замешательство — при отсутствии понимания причин, вызвавших перемены;
- грусть от осознания безвозвратности происходящего.
- враждебность: «это не сработает»;
- стресс и депрессия;
- потеря уверенности в себе.

Хороший руководитель должен уметь распознавать подобные реакции, чтобы быть готовым поддержать персонал в такой период и помочь людям принять перемены.

Задание 1. Сформулируйте программы действий руководства образовательной организации по предотвращению или снижению негативных реакций сотрудников на изменения (возможна разработка самостоятельной программы на каждую из перечисленных реакций).

Задание 2. Предложите программу предварительных действий руководства образовательной организации, чтобы для большинства сотрудников реакция на перемены была следующей:

- восторг — преодоление новых препятствий, новые навыки. Возможность продвижения по служебной лестнице или профессионального роста;
- открытие новых горизонтов;
- новые возможности — больше ответственности.

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)

1. Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности
2. Характеристика основных мотивов трудовой деятельности в современных организациях.
3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.
4. Роль материальных, духовных и социальных потребностей в мотивационном процессе.
5. Экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности, способы воздействия на них.
6. Характеристика механизмов формирования трудовой мотивации.
7. Методы мотивации трудового поведения: материальные, организационные, морально-психологические, их выбор.
8. Понятие человеческого капитала, факторы его воспроизводства.
9. Социальные гарантии и социальный пакет как факторы мотивации трудовой деятельности в образовательной организации.
10. Виды демотивации, ее причины, факторы.
11. Цель, принципы, методы аудита мотивационного состояния организации.
12. Сущность стимулирования трудовой деятельности, различия в понятиях «стимулирование» и «мотивация».
13. Принципы стимулирования сотрудников образовательной организации.
14. Классификация стимулов трудовой деятельности.

15. Характеристика форм материального стимулирования трудовой деятельности.
16. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
17. Понятие мотивационного менеджмента. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.
18. Проблемы управления коллективом образовательного учреждения. Принципы кадровой политики.
19. Нормативная база, регламентирующая мотивацию и стимулирование трудовой деятельности.
20. Методы управления конфликтами между участниками образовательных отношений.
21. Межличностные отношения и социально-психологический климат в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности.
22. Взаимосвязь понятий «группа», «трудовой коллектив», «команда». Влияние группового поведения на организационное поведение личности.
23. Типы командных ролей. Ролевая динамика.
24. Характеристика стратегий управления педагогическим коллективом.

Литература.

основная литература:

1. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С.Ю. Трапицын [и др.]; под ред. С. Ю. Трапицына. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 413 с. — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://biblio-online.ru/book/12FCF5B3-0881-4E3-BCEA-ABD7AB09E8AE>
2. Москвин С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 142 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт» [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/438814>

б) дополнительная литература:

1. Практический менеджмент: Уч. пос. / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, О.Н. Александрова; Под общ. ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 330 с. - ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=468883>
2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с. - ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028803>
3. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 212 с. — // ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/438218>
4. Шарипов Ф.В. Педагогический менеджмент: Учеб. пособие / Ф.В. Шарипов. - М.: Университетская книга, 2014. - 480 с. — ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986991559.html>.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Scopus: реферативно-библиографическая база научных публикаций и цитирования. Адрес доступа: <http://www.scopus.com>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;
программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: (ноутбук, проектор, экран).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Технические средства обучения (средства ИКТ): компьютер, мультимедиа проектор, экран.

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (тем, разделов)	Материально-технические условия для реализации программ
--------	-------------------------------------	---

		(наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Сущность мотивации трудовой деятельности.	Компьютер, мультимедийный проектор
2.	Формирование мотивов трудовой деятельности	Компьютер, мультимедийный проектор
3.	Стимулирование трудовой деятельности.	Компьютер, мультимедийный проектор
4	Современные подходы в теории и практике мотивационного менеджмента.	Компьютер, мультимедийный проектор
5	Межличностные отношения в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности сотрудников.	Компьютер, мультимедийный проектор
6	Управление педагогическим коллективом образовательной организации.	Компьютер, мультимедийный проектор

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

модуля (курса)

«Тайм-менеджмент как инструмент управления персоналом»

1. АННОТАЦИЯ

Программа предполагает знакомство слушателей с сущностью системы тайм-менеджмента, Временем как ресурсом и целью, правилами и принципами тайм-менеджмента
Существенное внимание уделено изучению функций тайм-менеджмента, системы управления временем, тайм-менеджменту руководителя образования. корпоративному тайм-менеджменту

Основной формой итоговой аттестации слушателя при освоении курса является зачет.

Цель: формирование и развитие компетенций обучающихся в сфере тайм-менеджмента в образовании.

2.СОДЕРЖАНИЕ

В данном разделе приводится подробное описание содержания учебных тем. Описание должно соответствовать структуре программы.

Учебная программа по модулю

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1	Сущность системы тайм-менеджмента	Сущность системы тайм-менеджмента Лекция 2 часа
2	Время как ресурс и цель	Время как ресурс и цель Лекция 2 часа
3	Правила и принципы тайм-менеджмента	Правила и принципы тайм-менеджмента Лекция 2 часа

4	Функции тайм-менеджмента	Функции тайм-менеджмента Лекция 2 часа
5	.Системы управления временем	Системы управления временем Лекция 2 часа
6	Тайм-менеджмент руководителя образования. Корпоративный тайм-менеджмент	Тайм-менеджмент руководителя образования. Корпоративный тайм-менеджмент Лекция 2 часа
	Лабораторные работы	Наименование (кол-во часов)
	Практические занятия (семинары)	12 часов Сущность системы тайм-менеджмента Время как ресурс и цель Правила и принципы тайм-менеджмента Функции тайм-менеджмента .Системы управления временем Тайм-менеджмент руководителя образования. Корпоративный тайм-менеджмент
	Стажировка	Тематика (кол-во часов)
	Самостоятельная работа	Тематика (кол-во часов)

2) ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ
(формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Тайм-менеджмент как инструмент управления персоналом» осуществляется в следующих видах: работа с основной и дополнительной литературой, чтение и конспектирование текстов (учебников, первоисточников, дополнительной литературы, подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, выполнение заданий творческого характера.

Рекомендации для работы с основной и дополнительной литературой

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с литературой должна сопровождаться записями в формах (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, важные издания по курсу. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Рекомендации для составления конспектов прочитанной литературы

Конспект – это последовательная фиксация информации, отобранной и обдуманной в процессе чтения. **Конспект-схема** – это схематическая запись прочитанного материала.

Ознакомьтесь с текстом, прочитайте предисловие, введение, оглавление, главы и параграфы, выделите информационно значимые места текста.

Составьте план текста - он поможет вам в логике изложения, сгруппировать материал.

1. Составляя план при чтении текста, старайтесь определить суть мыслей и их границы. Эти места в книге отмечайте. Нужным отрывкам дайте заголовки, формулируя соответствующий пункт плана. Затем снова просмотрите прочитанное, чтобы убедиться, правильно ли установлен «поворот» содержания, уточните формулировки.

2. Стремитесь, чтобы заголовки-пункты плана наиболее полно раскрывали мысли автора. Последовательно прочитывая текст, составляйте к нему черновой набросок плана с нужной детализацией.

3. Записи делайте так, чтобы ее легко можно было охватить одним взглядом.

Сделайте библиографическое описание конспектируемого материала. Выделите тезисы и запишите их с последующей аргументацией, подкрепляя примерами и конкретными фактами. Сгруппируйте факты в логической последовательности, дайте название выделенным пунктам.

Изложите каждый вопрос плана. Используйте реферативный способ изложения (например: «Автор считает ...», «раскрывает ...» и т.д.).

Текст автора оформляйте как цитату.

В заключении обобщите текст конспекта, выделите основное содержание проработанного материала, дайте ему оценку.

Оформите конспект: выделите разными цветами наиболее важные места так, чтобы они легко находились взглядом.

Рекомендации для подготовки реферата

Реферат – форма самостоятельной работы, предполагающая детальное знакомство с какой-либо темой в рамках данной учебной дисциплины. Основной задачей работы над рефератом по предмету является углубленное изучение определенной проблемы курса, получение более полной информации по какому-либо его разделу. Научно-исследовательский аспект в реферативной работе обычно не предусматривается. Тема реферата должна быть предложена преподавателем, но может быть сформулирована и самим студентом (при условии обоснования ее целесообразности и согласия преподавателя руководить ее выполнением). Средний объем реферата составляет 10-15 страниц.

В реферате должны быть представлены следующие структурные компоненты:

- титульный лист;
- оглавление (план, содержание);
- введение;
- основной текст;
- заключение;
- список литературы;
- приложения (если в них имеется необходимость).

Оптимальный объем реферата 8-10 страниц машинописного текста через 1,5 интервала (исключая рисунки, таблицы, графики, список литературы и приложения). Размер шрифта 14 Times New Roman. Поля страницы работы должны иметь следующие размеры: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее — 20 мм, нижнее - 25 мм.

Все страницы реферата, включая иллюстрации и приложения, нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на ней цифра «1» не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер ставится в середине нижнего поля страницы.

Критериями оценки реферативной работы являются:

- степень усвоения студентом понятий и категорий по теме работы;
- полнота охвата и анализа различных научных подходов к проблеме;
- полнота и адекватность использования научной литературы по теме работы.

Примерный алгоритм действий при написании реферативной работы:

7. Подберите и изучите основные источники по теме (не менее 8-10 различных источников).
8. Составьте библиографию.
9. Разработайте план исходя из имеющейся информации.
10. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
11. Отредактируйте текст с использованием компьютерных технологий.
12. Подготовьте публичное выступление по материалам учебно-исследовательской реферативной работы, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адрес доступа к документам http://www.arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

1. Гурина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012. – 47 с.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ФГОС ВО по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

"отлично" – работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Обучающийся приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и обучающихся (при докладе).

"хорошо" – работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Обучающийся приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и обучающихся (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" – работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Обучающийся приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки выполнения заданий творческого характера

"отлично" – выполненное задание полностью раскрывает основные вопросы материала. Обучающиеся совместно выполнили работу, они приводят информацию из первоисточников и изданий периодической печати проводя её анализ, детализируя основные особенности тайм-менеджмента, возможно приводят практические примеры собственного опыта преподавания.

"хорошо" – выполненное задание частично раскрывает основные вопросы материала. Обучающиеся приводят информацию из первоисточников, не анализируя её, не детализируя особенностей тайм-менеджмента.

"удовлетворительно" – выполненное задание в общих чертах раскрывает основные вопросы материала. В ходе представления материала видно, что обучающийся приводит информацию из источников литературы без детализации особенностей тайм-менеджмента.

"неудовлетворительно" – выполненное задание не раскрывает основные вопросы материала или задание выполнено не по заявленной теме. Обучающиеся приводят не достаточно информации для отражения особенностей тайм-менеджмента, материал является ошибочным.

5.4 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Типовые темы учебно-исследовательских реферативных работ

1. Индивидуальный и профессиональный ресурс времени.
2. Стратегический и профессиональный ресурс времени.
3. История становления тайм-менеджмента в России
4. Способы минимизации неэффективных расходов времени.
5. Хронометраж как система учета и контроля расхода времени.
6. Ценности как основа целеполагания.
7. SMART-цели
8. Система планирования личного труда руководителя.
9. Техника планирования личного времени руководителя.
10. План и порядок рабочего дня и их роль в повышении эффективности деятельности.
11. . Эффективный сон.
12. Самомотивация как эффективное решение Метод структурированного внимания и горизонты планирования
13. Грамотное распределение рабочей нагрузки как основа успеха и эффективной работы.
14. Искусство делегирования работы.
15. Работоспособность человека и биоритмы.
16. Влияние суточных ритмов на распределение рабочей нагрузки.
17. Правила организации эффективного отдыха больших трудоемких задач.
18. Решение мелких неприятных задач. Прокрастинация.
19. Эффективные техники тайм-менеджмента.

Типовые задания заданий творческого характера

1. Составьте план работы на год, месяц, неделю с помощью органайзера.
2. Составьте список ваших поглотителей времени
3. Используйте метод хронометраж. В течение двух-трёх дней записывайте, на что тратите время с погрешностью в пять минут. Проанализируйте: 1. Какие действия не относятся к решению задач или полноценному отдыху. Это «пожиратели времени». Откажитесь от них. 2. На какую задачу вы тратите больше всего времени. Подумайте, как её оптимизировать. 3. На какие долгосрочные цели уходит меньше всего времени?

Пересмотрите цели и сроки их достижения. Возможно, вы отстаёте с одной из них от плана. Запишите, как вы можете оптимизировать свои расходы времени.

4. Выполните упражнение «Эпитафия»

Время на упражнение: 10-15 минут

Противопоказания: сильно выраженный страх смерти и всего, что с ней связано.

Рекомендации: Всем, кто ощущает апатию, не знает куда двигаться в жизни, не знает чего хочет.

Для чего это упражнение? Чтобы выделить приоритетные для человека жизненные ценности и цели. Шокирующий образ надгробной надписи выбран потому, что на нём, как правило, очень сжато и лаконично повествуется о том, за что ценился человек при жизни.

Задание.

Представьте, что спустя 150 лет молодая пара прогуливается по старому кладбищу и из любопытства читает надписи на камнях.

Подумайте, что могло бы быть написано у Вас на надгробном камне?

За что Вас будут вспоминать потомки?

Ниже дана приблизительная форма эпитафии.

Ваши ФИО _____,

Родился(лась) _____

умер(ла) - - - - - ,

достигнув выдающихся высот в _____

Особенно его (её) любили за _____

Он(а) отличался непревзойденными _____

Механизм действия:

Осознание ограниченности человеческого существования, ограниченности времени, которое нам дано и осознание невозможности предсказать нашу смерть.

Эти осознания приводят к повышению мотивации и ценности текущего момента.

Попытка представить наибольший вклад, который человек может сделать за свою жизнь, порой удивляет: возможно, Ваши нынешние действия направлены совершенно на другие цели

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)

1. Понятие тайм-менеджмента
2. Цель и задачи тайм-менеджмента
3. История возникновения тайм-менеджмента
4. Время как жизненный и профессиональный ресурс
5. Анализ временных затрат. «Поглотители» времени
6. Правила тайм-менеджмента
7. Принципы тайм-менеджмента
8. Целеполагание как функция тайм-менеджмента
9. Цели и ключевые области жизни.
10. Планирование как функция тайм-менеджмента.
11. Принципы и правила планирования. Исполнение
12. Принятие решений и контроль как функции тайм-менеджмента
13. Виды контроля в тайм-менеджменте
14. Системы тайм-менеджмента
15. Методы тайм-менеджмента
16. Техники тайм-менеджмента
17. Инструменты тайм-менеджмента
18. Система управления временем Б. Франклина
19. Классический тайм-менеджмент
20. GTD (Getting Things Done) Д. Аллена.
21. Agile Results («гибкие результаты»).
22. «Джедайские техники».
23. Матрица Эйзенхауэра
24. Метод Тима Феррисса
25. Тайм-драйв Г. Архангельского
26. Недостатки тайм-менеджмента
27. Предпосылки и определение корпоративного тайм-менеджмента
28. Корпоративные ТМ-стандарты
29. Критерии эффективного руководителя
30. Распределение времени руководителя

Литература.

а) основная литература:

основная литература:

1. Архангельский, Г. А. Тайм-менеджмент. Полный курс / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 311 с. - ISBN 978-5-9614-1881-1. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961418811.html>
2. Горбачев, А. Г. Тайм-менеджмент. Время Руководителя : 24+2 / Горбачев А. Г. - Москва : ДМК Пресс, 2021. - 128 с. - ISBN 5-9706-0033-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5970600334.html>
3. Дармилова, Ж. Д. Инновационный менеджмент : учебное пособие / Ж. Д. Дармилова. — Москва: Дашков и К, 2019. — 168 с. — ISBN 978-5-394-02123-7. — Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система.—URL: <https://e.lanbook.com/book/93328>
4. Медведева, В. Р. Тайм-менеджмент. Развитие навыков эффективного управления временем : учебное пособие / В. Р. Медведева - Казань : Издательство КНИТУ, 2022. - 92 с. - ISBN 978-5-7882-2266-

0. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788222660.html>

5. Милорадова, Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности : учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — ISBN 978-5-9765-1722-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119401>

6. Савина, Н. В. Тайм-менеджмент в образовании: учебное пособие для вузов / Н. В. Савина, Е. В. Лопанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 162 с. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447962>

б) дополнительная литература:

1. Болотова, А. К. Психология организации времени : учебное пособие для студентов вузов / А. К. Болотова. - Москва: Аспект Пресс, 2006. - 254 с. - ISBN 5-7567-0420-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5756704205.html>

2. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2010. - 160 с.

3. Нётеберг, Ш. Тайм-менеджмент по помидору: Как концентрироваться на одном деле хотя бы 25 минут / Штаффан Нётеберг; Пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2013. - 245 с. (Серия

Библиотека ЭКОПСИ") - ISBN 978-5-9614-1982-5. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961419825.html>

4. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 350 с. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450368>

5. Трейси, Б. Тайм-менеджмент по Брайану Трейси : Как заставить время работать на вас / Брайан Трейси; Пер. с англ. - 4-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-5074-3. —

6. текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961450743.html>

7. Цибульников, В. Е. Тайм-менеджмент в образовании: учебно-методическое пособие / В. Е. Цибульников. — Москва: МПГУ, 2016. — 32 с. — ISBN 978-5-4263-0397-3. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система.—URL: <https://e.lanbook.com/book/106071>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].— Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Scopus: реферативно-библиографическая база научных публикаций и цитирования. Адрес доступа: <http://www.scopus.com>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение «КонсультантПлюс»;

программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт"<http://www.urait.ru/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: (ноутбук, проектор, экран).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (тем, разделов)	Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Сущность системы тайм-менеджмента	Компьютер, мультимедийная установка
2	Время как ресурс и цель	Компьютер, мультимедийная установка
3	Правила и принципы тайм-менеджмента	Компьютер, мультимедийная установка
4	Функции тайм-менеджмента	Компьютер, мультимедийная установка
5	.Системы управления временем	Компьютер, мультимедийная установка
6	Тайм-менеджмент руководителя образования. Корпоративный тайм-менеджмент	Компьютер, мультимедийная установка