

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2017 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

Тайм-менеджмент

Направление подготовки/ специальность	15.03.06 Мехатроника и робототехника		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Мехатроника и робототехника		
Специализация	Интеллектуальные робототехнические и мехатронные системы		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	1	семестр	1
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	1		

Заведующий кафедрой - руководитель отделения на правах кафедры		Лукьянова Н.А.
Руководитель ООП		Мамонова Т.Е.
Преподаватель		Шулинина Ю.И.

2020 г.

1. Роль дисциплины «Тайм-менеджмент» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Результаты освоения ООП	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
					Код	Наименование
Тайм-менеджмент	1	УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Р11	УК(У)-6.В1	Владеет способностью планировать личные цели и расставлять приоритеты
					УК(У)-6.У1	Применяет основные принципы и методы планирования и организации времени на личном и корпоративном уровне
					УК(У)-6.У2	Умеет решать практические задачи, направленные на постановку личных целей и расстановку приоритетов с применением передовых методик
					УК(У)-6.У3	Умеет задавать параметры для создания системы управления временем; создавать модель управления временем самостоятельно; оценивать эффективность системы управления временем
					УК(У)-6.31	Знает основные методы целеполагания в процессе управления временем
					УК(У)-6.32	Знает алгоритмы учета и планирования рабочего времени, инструментов оптимизации рабочего времени на основе передового опыта

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК(У)-6	РД1 РД2 РД3	Деловая игра, кейс, задание, тест, зачет
РД-2	Знать, как использовать современные инструменты, которые помогают управлять временем	УК(У)-6	РД1 РД2 РД3	Деловая игра, кейс, задание, тест, зачет
РД-3	Знать, как использовать тайм-менеджмент для организации работы в коллективе	УК(У)-6	РД1 РД2 РД3	Деловая игра, кейс, задание, тест, зачет

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий и дифференцированного зачета / зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»/ «Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Деловая игра	Деловая игра «Слалом» Цель деловой игры: выработка навыка быстрого принятия руководителем конструктивного решения в условиях дефицита времени (или простого проявления находчивости). Описание ситуации и технологии проведения Из группы приглашаются несколько студентов, которые будут выступать в роли «руководителя», еще часть студентов в этом своеобразном «слаломе» исполняют роль «препятствий». Оставшиеся студенты выступают наблюдателями, заполняя лист рефлексии и принимают участие в обсуждении. <i>Руководитель спешит на совещание, все участники которого уже собрались и ждут его. По пути его останавливают сотрудники или просители, обращаясь с различными сверхнеотложными делами, которые приходится решать буквально на бегу.</i> Несколько организаторов (или участников) – от 5 до 8 – Примеры препятствий (у каждого «препятствия» на груди табличка с наименованием его должности или роли): • студент-практикант: <i>«Меня направили к Вам в цех, а все посылают от одного к другому. Не знаю, к кому и обратиться! Может, я здесь вообще не нужен?»;</i> • референт (женищина): <i>«Иван Платонович! Только одну подпись! Знаю, что вы торопитесь. Вот здесь, нет простите, не здесь. Сейчас... Нет, не здесь!.. Нет, нет... Сейчас...»</i> (роется в бумагах до тех пор, пока руководитель не решится уйти); • молодой мастер: <i>«Иван Платонович! Сварщик несколько выпивши, а варить некому! Допускать его к работе?»;</i> • заслуженный рабочий: <i>«Платоныч! Подпиши на три дня за свой счет! Мастер против, а тут такое дело, целая история, сейчас надо срочно уезжать в деревню к матери...»;</i> • кладовщица: <i>«Иван Платонович! Машина пришла, водитель ругается, разгружать некому. Говорит, так с грузом и уедет, если сейчас не разгрузят! Что делать?»;</i> • бригадир: <i>«Как хотите, Иван Платонович! Я больше не могу! Долго нас будут кормить обещаниями?! Что мы на этом заработаем?! Почему на нашей бригаде все должны выезжать?! В лучшем случае удастся закрыть по полтиннику в день! Что я скажу ребятам?!».</i> Если руководитель решает вопрос по существу, он получает от человека-препятствия талон, если

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий														
		же только отмахивается – ничего не получает. Время, отпущенное на всю дистанцию, – 5 мин. Чем больше участник заработает талонов, тем лучше. В конце проводится обсуждение наблюдателей и непосредственных участников. Лист рефлексии <table><tr><th>Участники</th><th>Впечатления наблюдающих</th></tr><tr><td>студент-практикант</td><td></td></tr><tr><td>референт</td><td></td></tr><tr><td>заслуженный рабочий</td><td></td></tr><tr><td>кладовщик</td><td></td></tr><tr><td>бригадир</td><td></td></tr><tr><td>молодой мастер</td><td></td></tr></table> <i>студент-практикант: «Меня направили к Вам в цех, а все посылают от одного к другому. Не знаю, к кому и обратиться! Может, я здесь вообще не нужен?»</i> <i>референт (женщина): «Иван Платонович! Только одну подпись! Знаю, что вы торопитесь. Вот здесь, нет простите, не здесь. Сейчас... Нет, не здесь!.. Нет, нет... Сейчас...» (роется в бумагах до тех пор, пока руководитель не решится уйти)</i> <i>молодой мастер: «Иван Платонович! Сварщик несколько выпивши, а варить некому! Допускать его к работе?»</i> <i>заслуженный рабочий: «Платоныч! Подпиши на три дня за свой счет! Мастер против, а тут такое дело, целая история, сейчас надо срочно уезжать в деревню к матери...»</i>	Участники	Впечатления наблюдающих	студент-практикант		референт		заслуженный рабочий		кладовщик		бригадир		молодой мастер	
Участники	Впечатления наблюдающих															
студент-практикант																
референт																
заслуженный рабочий																
кладовщик																
бригадир																
молодой мастер																

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<i>кладовщица: «Иван Платонович! Машина пришла, водитель ругается, разгружать некому. Говорит, так с грузом и уедет, если сейчас не разгрузят! Что делать?»</i> <i>бригадир: «Как хотите, Иван Платонович! Я больше не могу! Долго нас будут кормить обещаниями?! Что мы на этом заработаем?! Почему на нашей бригаде все должны выезжать?! В лучшем случае удастся закрыть по полтиннику в день! Что я скажу ребятам?!»</i>
2.	Кейс-задание	Кейс «Страна Сафари» С глубоким вздохом Уильбур Томпсон отложил финансовые отчёты. Сейчас совсем не ко времени были мысли о потере 100 тыс. долл. только за первый год, как он начал дело. Ветеринар сообщал, что погибла вторая жирафа, но и это не отвлекло его от мысли, что нашли ещё одну зебру, растерзанную, по-видимому, львами. Этого он понять не мог. Ведь ему обещали, что львы, выращенные в неволе, если их хорошо кормить, не будут нападать на других животных. А кормили их, конечно, хорошо. Вот же счёт за корм для львов! Но – за последний год это была третья зебра, на которую они напали. Обещания! Все обещали, и всё же... Вот, например, взять хотя бы это шоссе, проходящее рядом со входом в парк. Власти штата уверяли его, что оно будет готово через три месяца после того, как откроется «Страна Сафари». И вот прошло больше года – никаких сдвигов. Наверняка новая администрация штата пересмотрела все проекты, особенно касающиеся шоссе: налогоплательщики не хотят увеличения платежей. А что говорить о новой администрации! Прежний начальник дорожного отдела торжественно обещал, что они проведут дорогу от шоссе к «Стране Сафари», а сейчас оказывается, что новый начальник среди других обещаний пересматривает и вопрос об этой дороге. А ведь если дороги не будет – его парку конец! Но самые неприятные известия были в письме, которое он держал сейчас в руках. Это было уведомление о том, что против него и его «Страны Сафари» возбуждено уголовное дело по обвинению в халатности. Он вспомнил Бертонов. Как-то прошлым летом они проезжали через парк. Вдоль всей дорожки стояли щиты с предупреждением, что опасно открывать окна машин, но один из Бертоновских детей всё же опустил стекло и бросил за окно бутерброд. Один из львов («Наверно, тот, что охотится за зебрами», – подумал вдруг Томпсон) проглотил бутерброд и вскочил на крышу остановившейся машины, очевидно прося ещё. Бертон, в панике, резко нажал на акселератор, не справился с управлением, автомобиль съехал с дорожки и врезался в ближайшее дерево. Хотя члены семейства отделались царапинами, но машина была разбита вдребезги. В деле, которое возбудил Бертон, он требовал компенсации в размере 3 млн. долл.: 10 тыс. – за разбитый автомобиль и 2 млн. 990 тыс. – за моральный ущерб. Томпсон снова вздохнул. «И как такая замечательная идея могла так плохо пойти?» –

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		недоумевал он Года три назад Томпсону подвернулась возможность купить по договорной цене большой участок земли в Южном Техасе, на котором когда-то велись поиски нефти. Группа нефтеразведки пыталась избежать банкротства и реализовала свои фонды. Томпсон же, бывший тренер бейсбольной команды низшей лиги, после того как с ним не возобновили контракт, искал какое-то новое дело. Его скудные сбережения быстро таяли, и это дело с землёй показалось ему возможностью, сулящей большую выгоду. Он помнил, какое удовольствие они с семьёй получили от путешествия в Африку несколько лет назад и думал, что «открытый» парк, где люди, оставаясь в своих автомобилях, могли бы наблюдать свободно разгуливающих животных, привлечёт много посетителей. Участок находился между городками Сан Антонио и Корпус Кристи, примерно в полутора часах езды от каждого из них, и лишь в пятнадцати милях к западу от него, в районе городка Поко, в штате Техас, проходила дорога номер 37, соединяющая два штата. Для тех, кто приехал с Сан Антонио, было бы соблазнительно съездить на денёк на африканское сафари, а туристы, посещающие расположенный на побережье Корпус Кристи, тоже могли бы по пути заехать сюда. Впоследствии, совместно с властями обоих городков, можно было бы организовать туристские маршруты, включающие посещение обоих городков – и расположенный между ними парк. Возможности казались безграничными! Томпсон воодушевился настолько, что вложил в это дело остатки своих сбережений и все деньги, которые ему удалось достать. Для успеха предприятия предстояло много поработать. Нужно было организовать финансовую поддержку, контракты на строительство, покупку и перевозку животных, контракты с фирмами о кормах, подбор и обучение персонала и десятки других дел. Он дал согласие на покупку участка, заплатил деньги и приступил к долгому и трудному делу по превращению куска земли в засушливом и бесплодном Техасе в нечто, как можно больше напоминающее то, что он видел когда-то в Кении. Томпсон объединился ещё с четырьмя компаньонами и приступил к прибыльному туристскому бизнесу. Американцы все больше стали разъезжать; всё – и удлинившиеся отпуска, и популярность идеи поехать в отпуск на машине, и увеличившаяся часть заработка, которую можно потратить на отдых, – сулило успех практически каждому предприятию, связанному с туризмом. На тот миллион, который он получил от компаньонов, он купил землю, а агенту по закупкам, знакомому ещё по Африке, он заказал животных. Сразу после сообщения Томпсона о готовности парка принять животных этот агент брался завести львов, зебр, газелей, жирафов, других диких животных и разных обезьян. Все животные выращивались в неволе, и Томпсона уверяли, что со львами, если их хорошо кормить, никаких трудностей не будет. Вдоль границы участка возвели забор высотой 15 футов, увитый виноградом, с колючей

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий															
		проволокой по верху. Томпсон посадил на участке множество взрослых деревьев и кустарников, выкопал озеро в 10 акров и провёл через парк извилистую дорожку. Проехать весь маршрут со скоростью 5–10 миль в час можно было самое большее за час. Посетителям предписывалось во время поездки через парк по этой хорошо маркированной дорожке не выходить из машины. Можно было останавливаться и любоваться пасущимися или играющими животными, но при условии, что окна автомобилей в течение всего времени пребывания в парке будут закрыты. За въезд в «Страну Сафари», как сообщала реклама, взрослые должны за-платить 5,5 долл., дети – 3,5 долл., дети до двух лет – бесплатно. За отдельным забором находилась зона отдыха со столами и небольшой игровой площадкой. Путешествующие, по замыслу организаторов, покупают билеты, медленно едут через парк и заканчивают поездку в зоне отдыха, где дети и взрослые могут выйти из машины и размяться. Вопросы для работы с кейсом 1. Какие ошибки содержал план Томпсона? 2. Какие факторы внешней среды оказали негативное воздействие на реализацию плана Томпсона? 3. Какие из встретившихся ему трудностей можно было предвидеть? Как можно было их избежать? 4. Что вы думаете о местоположении «Страны Сафари»? 5. Какие методы планирования мог использовать Томпсон, создавая свою «Страну Сафари»? 6. Что делать Томпсону в сложившейся ситуации? Может ли он, по вашему, решить свои проблемы, или ему придётся распрощаться со «Страной Сафари»?															
3.	Задание	Примеры практических заданий: 1. Планирование профессионального развития. Построение SMART, PERT диаграммы. 2. Планирование рабочего дня. Составление хронокарты. Практическое задание «Пробный хронометраж» Заполните по памяти таблицу – чем Вы были заняты за прошедшие сутки?! <table><tr><td>начало</td><td>длительность</td><td>вид работы</td><td>категория</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Обработайте результаты и запишите их: <table><tr><td>На главные дела</td><td>_____ часов</td><td>_____ %</td></tr><tr><td>На обычные рабочие дела</td><td>_____ часов</td><td>_____ %</td></tr></table>		начало	длительность	вид работы	категория					На главные дела	_____ часов	_____ %	На обычные рабочие дела	_____ часов	_____ %
начало	длительность	вид работы	категория														
На главные дела	_____ часов	_____ %															
На обычные рабочие дела	_____ часов	_____ %															

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий		
		На рутинные дела и быт	_____ часов	_____ %
		Потеряно времени	_____ часов	_____ %
		На сон и отдых	_____ часов	_____ %
		Всего времени потрачено	_____ часов	100%
		Ваши выводы: _____		
4.	Тест	Примеры тестов: В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить ... 1. 5 этапов 2. 3 этапа + 3. 6 этапов 4. 2 этапа В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются ... 1. Жесткими + 2. Бюджетируемыми 3. Приоритетными 4. Неважными 5. Гибкими Древние греки называли поглотители времени ... 1. Хронографами 2. Хронологиями 3. Хронотипами 4. Хронофагами + 5. Хронотопами Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям – ... 1. гибкость и жесткость 2. важность и гибкость 3. важность и срочность + 4. бюджетруемость и регулярность 5. жесткость и срочность 6. срочность и регулярность Подход, при котором человек действует вопреки внешним обстоятельствам, активно		

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		влияет на свою жизнь, называется... 1. реактивным 2. мотивационным 3. приоритезированным 4. проактивным + 5. смартизированным Стратегия достижения надцели (действие в проблемной ситуации) называется ... 1. «всеером возможностей» + 2. «поеданием лягушки» 3. «воронкой шагов» 4. «нарезкой слона» «...» – это крупные задачи, которые невозможно решить за один раз 1. Пирамиды 2. Слоны + 3. Хронофаги 4. Крокодилы 5. Пинарики «...» – это мелкие задачи, на решение которых не требуется много сил и времени, но которые очень неприятны и их хочется отложить 1. Мемуарнички 2. Лягушки + 3. Швейцарский сыр 4. Подцели 5. Пинарики ...– это эффективный инструмент для планирования и контроля сложно структурированных задач с конкретными сроками 1. Стратегическая картонка 2. Хронокарта 3. График динамики показателей хронометража 4. Двухмерный график + 5. Контрольный список
5.	Зачет	1. Основные категории курса «Тайм-менеджмент». Цели, задачи курса. 2. Становление тайм-менеджмента в американской управленческой школе. 3. Идеи Тейлора и их влияние на формирование современного тайм-менеджмента.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		4. Теория А.Файоля и её воздействие на формирование современного тайм-менеджмента. 5. Теория и практика А.К.Гастева и их воздействие на формирование основ современного тайм-менеджмента. 6. Значение фактора времени в деятельности современного менеджера. 7. Типичные ошибки современных менеджеров в управлении временем, негативное воздействие их на деятельность организации. 8. Методы анализа и учета использованного времени. 9. Роль тайм-менеджмента в организации планирования деятельности организации. 10. Тайм-менеджмент и его роль в организации стратегического планирования.. 11. Виды тайм-менеджмента, их характеристика. 12. Влияние тайм-менеджмента на процесс формирования организационной культуры. 13. Тайм-менеджмент и управление изменениями. 14. Методы принятия управленческих решений и тайм-менеджмент. 15. Система планирования личного времени руководителя, пути её совершенствования 16. Раскрытие сущности понятия рационализация, основные методы рационализации личного труда менеджера. 17. Сущность корпоративного тайм-менеджмента, его влияние на эффективность деятельности организации. 18. Тайм-менеджмент и совершенствование процесса контроля в организации. 19. Тайм-менеджмент и совершенствование инновационных процессов в современной организации. 20. Роль процессов тайм-менеджмента в совершенствовании мотивационной системы организации. 21. Перспективы развития тайм-менеджмента. 22. Тайм-менеджмент и его роль в управлении сопротивлением изменениям

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Деловая игра	<u>Критерии оценивания деловой игры:</u> Оригинальность предлагаемых решений участками деловой игры 0-2 балла Правильность и аргументированность ответов участников в деловой игре 0-2 балла Способность ориентироваться в нестандартных ситуациях в деловой игре 0-2 балла Активность участников команды во время деловой игры 0-2 балла

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		Презентация результатов участников деловой игры 0-2 балла Максимальное количество баллов за деловую игру – 10 баллов.
2.	Кейс-задание	<u>Критерии оценивания кейса-задания:</u> Качество проведенного анализа в кейсе 0-2 балла Полнота ответа при формировании ответа на кейс 0-2 балла Правильность и аргументированность сделанных выводов по кейсу 0-2 балла Нестандартный подход при выработке решений по кейсу 0-2 балла Максимальное количество баллов за кейс-задание – 8 баллов.
3.	Задание	<u>Критерии оценивания задания:</u> Степень полноты и детальности выполнения задания 0-3 балла Правильность и аргументированность ответов на задание 0-4 балла Последовательность и логичность при ответах на задание 0-3 балла Максимальное количество баллов за задание – 10 баллов.
4.	Тест	<u>Критерии оценивания теста:</u> Тест состоит из 10 вопросов. Максимальное количество баллов за тест 7. Каждый правильный ответ оценивается в 0,7 балла.
5.	Зачет	В соответствии с системой оценивания в ТПУ