

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет инновационных технологий

УТВЕРЖДЕНО:
Декан
С. В. Шидловский

Оценочные материалы по дисциплине

Технологии самоорганизации и межкультурного взаимодействия*
Technologies of self-organization and intercultural interaction

по направлению подготовки

09.04.02 Информационные системы и технологии

Направленность (профиль) подготовки:
Computer Engineering: Applied AI and Robotics

Форма обучения
Очная

Квалификация
Магистр

Год приема
2025

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
С.В. Шидловский

Председатель УМК
О.В. Вусович

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия.

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК 4.1 Обосновывает выбор актуальных коммуникативных технологий (информационные технологии, модерирование, медиация и др.) для обеспечения академического и профессионального взаимодействия

ИУК 4.2 Применяет современные средства коммуникации для повышения эффективности академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном языке

ИУК 4.3 Оценивает эффективность применения современных коммуникативных технологий в академическом и профессиональном взаимодействиях

ИУК 5.1 Выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями

ИУК 5.2 Организует и модерирует межкультурное взаимодействие

ИУК 6.1 Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе соотнесения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности

ИУК 6.2 Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда

ИУК 6.3 Оценивает результаты реализации стратегии личностного и профессионального развития на основе анализа (рефлексии) своей деятельности и внешних суждений

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

- исследовательский кейс;
- видеозадание;
- аналитическое эссе;
- аналитический кейс.

Типы личностей в организации (А.Грант).

Опросите 10 людей, которые ведут **профессиональную деятельность**. Это могут быть Ваши родственники или друзья. Определите их тип в соответствии с типологией А. Гранта. Берущий или дающий? Заполните полученную информацию в таблицу.

Критерии оценивания: задание считается выполненным, если обучающий корректно продиагностировал 6 респондентов.

Система анализа управленческих кадров (С.Деллиндер).

Подготовьте видео и расскажите, как работать с сотрудником такого типа фигуры, которая у вас на первом и на последнем месте.

Критерии оценивания: задание считается выполненным, если обучающий корректно определил модели поведения сотрудника и способы его мотивации и демотивации.

Типы внешней мотивации (В.Герчиков).

Выберите один тип мотивации по Герчикову (кроме Люмпенизированного).

Напишите эссе на тему: "Как мотивировать и демотивировать выбранный вами тип". В последнем абзаце эссе опишите то, что мотивировало бы и демотивировало лично вас в профессиональной деятельности.

Критерии оценивания: задание считается выполненным, если обучающий корректно определил способы мотивации и демотивации.

Ориентация на ценностную составляющую в профессиональной деятельности (Э.Шейн) Исследовательский кейс

Определите Ваш тип по модели "Якоря карьеры".

Критерии оценивания: задание считается выполненным, если обучающий корректно определил ценностные составляющие в профессиональной деятельности по методике.

Поведение людей в профессионально среде (У. Марстон).

Определите тип сотрудника в соответствии с методикой DISC

Критерии оценивания: задание считается выполненным, если обучающий корректно определил модели поведения сотрудника и способы его мотивации и демотивации.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет в первом семестре проводится в виде защиты кейса. Продолжительность зачета 1 час.

Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной работы студентов. Работа с кейсом осуществляется поэтапно:

Первый этап – знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить. Четвертый этап – генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

Пятый этап – оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

Шестой этап – принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

Седьмой этап – презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

Восьмой этап - подведение итогов под руководством преподавателя.

Критерии оценивания:

В основе оценивания проектов лежат принципы объективности, справедливости и всестороннего анализа уровня знаний студентов.

При выставлении «зачтено» оценивается: знание фактического материала, а также культура речи, глубина знания, аргументированность ответа, связь теории и практики, умение решить задачу.

«Не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе и допустившему принципиальные ошибки при ответе на вопросы билета.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Ознакомьтесь с портретом программиста: https://drive.google.com/file/d/1sY-EvIrCTJOgJYymOq0JYMdRu_MTv3IF/view.

Ваша задача – описать антипод портрета программиста, то есть описать каким типом точно не может быть и обосновать вашу позицию.

по следующим критериям:

- * тип по Герчикову
- * тип по "Якоря карьеры"
- * тип по DISC
- * дающий / берущий
- * геометрический тип сотрудника

Ответ должен содержать верные характеристики типов мотивации, ценностных ориентаций, моделей коммуникации и поведения.

5. Информация о разработчиках

Чаплинская Яна Игоревна, канд. филос. наук, доцент кафедры управления качеством факультета инновационных технологий.