

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры психологии

Протокол от «02» сентября 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 Технологии профессионально-ориентированного обучения

по направлению подготовки (уровень магистратура)

38.04.08 "Финансы и кредит"

(код и наименование направления подготовки (специальности))

магистерская программа "Финансовый менеджмент"

направленность (профиль)

магистр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

Год набора - 2020

Волгоград, 2019 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Канд.псих наук, доцент
доцент кафедры психологии
Канд. эконом. наук,
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М

Водопьянова Н.А..

Заведующий кафедрой психологии

Зиновьева Д.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	33
6.1. Основная литература	33
6.2. Дополнительная литература	33
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	33
6.4. Нормативные правовые документы	33
6.5. Интернет-ресурсы	34
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	34

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Технологии профессионально-ориентированного обучения» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	способностью осуществлять самостоятельно или руководить подготовкой заданий и разработкой финансовых аспектов проектных решений и соответствующих нормативных и методических документов для реализации подготовленных проектов	ПК-7.1.1	Способность руководить и участвовать в работе проектной группы, способность организовать командную работу над бизнес-проектом, способность использовать нормативные и методические документы для подготовки и оформления отчетной документации по результатам научно-исследовательской работы.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
«Управление процессом финансового консультирования в организации (подразделении)» Профессионального стандарта «Специалист по финансовому консультированию» (Утвержден Приказом Минтруда России от 19.03.15 № 167н)	ПК-7.1.1	-Использует научно обоснованную методику управления развитием проектной группы; -Использует инструментарий, позволяющий оценить эффективность командной работы ; -Оценивает целесообразность применения тех или иных методик профессионально-ориентированного обучения членов проектной группы; -Разрабатывает обучающие задания для участников проектной группы и контролирует надлежащее выполнение

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 Технологии профессионально-ориентированного обучения принадлежит к базовому циклу дисциплин, в его вариативной части, дисциплина выбора. Изучается в 1 семестре, заканчиваясь зачетом; общий объем – 72 часа – по очной форме.

Изучение данной учебной дисциплины тесно связано с такими дисциплинами, как Маркетинговые решения организации., Основы современного менеджмента Управление человеческими ресурсами

Для изучения дисциплины необходимы общая информированность и эрудированность, рефлексивность, знание управленческих и экономических дисциплин.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области психологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере общепрофессиональных компетенций. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы в групповой, учебной, профессиональной деятельности, для работы с организационными структурами, персоналом.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 Технологии профессионально-ориентированного обучения осваивается параллельно с: Б1.В.ОД.6 Бухгалтерский и управленческий учет, Б1.В.ОД.1 Компьютерные технологии в экономической науке и образовании, Б1.В.ОД.4 Маркетинговые решения организации.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 24 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 48 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с Учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемо сти, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Обучение в совместной деятельности.	8	4		2		2	ДИ
Тема 2	Групповая дискуссия	4			2		2	ДИ
Тема 3	Работа в парах	4			2		2	ДИ
Тема 4	Анализ конкретных случаев	3			2		1	ДИ
Тема 5	Разработка бизнес-проекта. Маркетинговая часть.	24			4		20	ДИ
Тема 6	Разработка бизнес-проекта. Экономическая часть.	24			4		20	ДИ
Тема 7	Презентации результатов совместной работы	5			4		1	Т
Промежуточная аттестация								зачёт
Всего:		72	4		20		48	2 ЗЕ

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), деловая игра (ДИ).

3.1. Содержание дисциплины.

Тема 1. Обучение в совместной деятельности.

Закономерности обучения в совместной деятельности. Зона ближайшего развития. Проблемы воспитания и образования. Обучение взрослых. Приемы активного обучения. Соотношение тренинга и семинара

Анализ возможностей применения в обучении управленческим и управленческим и экономическим дисциплинам.

Обзор современных педагогических технологий:

- Информационные (компьютерные, мультимедиа, сетевые, дистанционные) технологии;

- Проективные и деятельностьные технологии;
- Креативные технологии;
- Игровые технологии: имитационные; операционные; исполнение ролей;
- Технологии личностно-ориентированного образования;
- Этнопедагогические технологии;
- Коллективные и групповые способы обучения;
- Тренинги;
- Коучинг;

Тема 2. Групповая дискуссия.

Правила ведения дискуссии. Роли в дискуссии. Регламентация дискуссии. Управление дискуссией. Приемы модерации. Отработка упражнений. Анализ возможностей применения в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 3. Работа в парах.

Виды упражнений в парах. Ролевая игра. Анализ возможностей применения в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 4. Анализ конкретных случаев.

Анализ возможностей применения кейсов в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 5. Разработка бизнес-проекта. Маркетинговая часть.

Групповая разработка маркетинговой части бизнес-проекта. Анализ возможностей применения в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 6. Разработка бизнес-проекта. Экономическая часть.

Групповая разработка экономической части бизнес-проекта.
Анализ возможностей применения в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 7. Презентации результатов совместной работы.

Техники и приемы публичного выступления. Правила невербального и вербального поведения. Этапы презентации. Приемы визуализации. Анализ возможностей применения в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине *Б1.В.ДВ.03.01* Технологии профессионально-ориентированного обучения выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
1	Обучение в совместной деятельности.	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	ДИ
2	Групповая дискуссия	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	ДИ
3	Работа в парах	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	ДИ
4	Анализ конкретных случаев	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	ДИ

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
5	Разработка бизнес-проекта. Маркетинговая часть.	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	ДИ
6	Разработка бизнес-проекта. Управленческая часть.	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	ДИ
7	Презентации результатов совместной работы	Возможности применения изученных приемов в своей учебной и профессиональной деятельности	Т

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины *Б1.В.ДВ.03.01 Технологии профессионально-ориентированного обучения* используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Обучение в совместной деятельности.	Деловая игра
Тема 2	Групповая дискуссия	Деловая игра
Тема 3	Работа в парах	Деловая игра
Тема 4	Анализ конкретных случаев	Деловая игра
Тема 5	Разработка бизнес-проекта. Маркетинговая часть.	Деловая игра
Тема 6	Разработка бизнес-проекта. Управленческая часть.	Деловая игра
Тема 7	Презентации результатов совместной работы	Тестирование
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в форме устной защиты группового проекта.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является подготовка группового проекта, изучение методического пособия по дисциплине, конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при участии в деловых играх в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Тема 1. Обучение в совместной деятельности.

Упражнение «Бумажная башня»

В этом упражнении команды получают задание – построить бумажную башню. Выигрывает та команда, которая справится лучше и быстрее других. Работа оценивается по трем критериям.

Указания. Студенты разделяются на команды по 5–6 человек. Каждая команда получает набор из 20 учетных карточек, 12 скрепок для бумаги и двух ручек-маркеров.

Подготовка. Командам выделяется 10 минут на разработку плана башни, которая будет оцениваться по трем критериям: высота, устойчивость и красота. В процессе подготовки запрещены любые физические действия (построение).

Построение. Командам выделяется 15 минут на построение башен исключительно из материалов, перечисленных выше.

Оценка. Инструктор нумерует башни, и участники в индивидуальном порядке осматривают их и оценивают по приведенным трем критериям. Затем студенты снова разделяются на группы и совместно, посредством поиска консенсуса, стараются определить башню-победителя (10 минут). Инструктор анализирует все результаты и выносит окончательное решение. Если позволяет время участники обмениваются аргументами в пользу своих решений.

Подведение итогов. Участники обмениваются мнениями, основываясь на бланке подведения итогов, а также отвечают на ряд вопросов.

В процессе планирования

1. Какова доля вклада каждого из участников в совместную работу?
2. Принял ли кто-то из членов группы на себя роль лидера? Если да, то как это проявлялось? Каковы были последствия?
3. Назовите модели общения, проявившиеся во время выполнения упражнения.
4. Какие типы поведения оказались полезными участникам? Приведите конкретные примеры и объясните свою точку зрения.
5. Какие типы поведения оказались дисфункциональными? Приведите конкретные примеры и объясните свою точку зрения.

В процессе построения

Ответьте на те же пять вопросов и определите, чем различалась командная работа в процессе планирования строительства и его непосредственного осуществления.

Общее время. 55 минут (планирование – 10 минут; построение – 15 минут; оценка – 15 минут; подведение итогов – 15 минут).

Темы рефератов:

1. Закономерности обучения в совместной деятельности.
2. Зона ближайшего развития.
3. Проблемы воспитания и образования.
4. Обучение взрослых.
5. Приемы активного обучения.
6. Соотношение тренинга и семинара
7. Анализ возможностей применения активных методов в обучении управленческим и управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 2. Групповая дискуссия.

1. Отработка алгоритма принятия решений. Используя различные техники решения проблем, подгруппами, согласно предложенному алгоритму, принимаются решения по следующим вопросам, к примеру: «Как снизить преступность в стране», «Как решить демографическую проблему», «Разработать стратегию поведения государства по

отношению к гражданским бракам» и т.п. Поведение участников оценивается по вышеприведенным критериям.

2. Групповые решения.

Задание руководителю группы А.

Группе А предлагается следующая ситуация: вы обнаружили, что в вашей команде есть алкоголик. Руководство потребовало от команды представить в письменном виде свои соображения по поводу решения этой проблемы. Вышестоящий менеджер хотел бы в своих дальнейших действиях руководствоваться предложениями команды.

Представить результаты работы.

Задание руководителю группы Б.

Группа Б: Ваш вышестоящий начальник хотел бы пригласить на ведущие должности женщин (в том числе вашей команды). Ваша задача: дать письменные рекомендации с вашими соображениями относительно личностных и профессиональных качества будущего руководителя команды (возраст, квалификация, проф. важные качества и т.п.).

Представить результаты работы.

Задание руководителю группы В.

Группа В: Ваша команда награждается премией за хорошую работу. Группа должна разработать принципы, согласно которым будут распределяться деньги.

Представить результаты работы.

Темы рефератов:

1. Правила ведения дискуссии.
2. Роли в дискуссии. Регламентация дискуссии.
3. Управление дискуссией.
4. Приемы модерации.
5. Анализ возможностей применения кейсов в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 3. Работа в парах.

Упражнение «Мастер диалога».

Инструкция. «Мастер диалога» поможет вам эффективнее общаться с другим человеком или группой: ясно высказывать свои мысли и чувства по какой-либо теме или ситуации, сохраняя дружественный настрой по отношению к собеседнику. Используя приведенную ниже последовательность вводных слов для высказывания, начните разговор по важной для вас теме. (Например, если вы раньше могли сказать «Почему вы не сказали мне прямо, что передали мой отчет за пределы нашего отдела?», теперь вы скажете «Я узнал, что вы передали мой отчет дальше. Мне кажется, что этим вы хотели доставить удовольствие Х» и т.д.). Партнер пусть слушает собеседника, не вмешиваясь. Говорите спокойно, рассудительно, и вы удивитесь тому, как много перспектив и новых точек зрения открывается благодаря такому способу установления контакта и обмена информацией.

1. Я узнал, что.....
2. Мне кажется, что.....
3. Я хочу узнать.....
4. Я предполагаю, что вы.....
5. Я думаю, что я.....
6. Мне мешает.....
7. Я смущен.....
8. Меня обижает, когда.....
9. Я сожалею, что.....

10. Я боюсь, что.....
11. Меня разочаровывает, когда.....
12. Я был бы рад, если.....
13. Мне хотелось бы.....
14. Я жду.....
15. Я ценю.....
16. Я надеюсь.....

Темы рефератов:

1. Виды упражнений в парах.
2. Ролевая игра. Анализ возможностей применения в обучении управленческим и экономическим дисциплинам.

Тема 4. Анализ конкретных случаев.

Кейс для анализа и ролевой игры.

Инструкция. Изучите кейс «Апатия», придумайте способ пробуждения мотива к деятельности у апатичного коллеги и продемонстрируйте этот способ в инсценировках.

Кейс «Апатия»

В отделе маркетинга крупной фирмы введен курс «IT driving license» («Права управления компьютером») в связи с переходом всей организации на единую систему статистической обработки данных по программе Statistica.

Одна из сотрудниц не приходит на занятия, ссылаясь на усталость. Она остается в отделе и пьет чай с двумя бывшими сотрудниками, которые пришли поздравить отдел с наступающим Новым годом.

Ответственный за прохождение сотрудниками курса компьютерного обучения возвращается в комнату, где осталась сотрудница, и тихо напоминает ей о необходимости идти на занятия. Она отвечает: «Да я просто не в состоянии сейчас заниматься компьютером. В конце года нет никаких сил».

Ответственный не является начальником этой сотрудницы.

Темы рефератов:

1. Анализ возможностей применения кейсов в обучении управленческим дисциплинам.
2. Анализ возможностей применения кейсов в обучении экономическим дисциплинам.

Тема 5. Разработка бизнес-проекта. Маркетинговая часть.

Тема 6. Разработка бизнес-проекта. Управленческая часть.

Тема 7. Презентации результатов совместной работы.

Сквозная деловая игра по разработке инвестиционного бизнес-проекта «КРУТИТЬ ИЛИ ТОЛКАТЬ? (САМОКАТ ИЛИ ВЕЛОСИПЕД?)». Конкурсная презентация бизнес-проектов.

(Оптимизация перемещения студентов между учебными корпусами.)
Деловая игра по разработке бизнес-проекта.

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ:

Участники делятся на две численно равные команды и последовательно выполняют этапы подготовки проекта согласно условиям игры. Каждый этап завершается подготовкой презентации, которую участники представляют своим коллегам из другой

команды. При обсуждении презентаций участники разных команд оппонируют друг другу. После завершения всех этапов игры проводится «круглый стол», на котором определяется команда-победитель.

УСЛОВИЯ ИГРЫ:

Университет имеет один основной и три дополнительных учебных корпуса, которые удалены от него на расстояние 300, 600 и 1 500 м. Все здания соединены асфальтированными улицами, имеющими велосипедные дорожки и тротуарами с ровным покрытием. Возле корпусов имеются места для парковки велосипедов, а во внутренних помещениях разрешается передвигаться на самокатах. Общее количество учащихся 8 000 человек. Продолжительность перерыва между занятиями («парами») составляет 20 мин.

Необходимо разработать бизнес-проект по обеспечению студентов безмоторными транспортными средствами (велосипедами и самокатами) для своевременного перемещения между учебными корпусами.

ЭТАПЫ ИГРЫ:

Этап 1. Бизнес-идея.

На этом этапе необходимо сформулировать:

Миссию – зачем и с какой целью Вы создаёте предприятие.

Предпринимательскую идею – как и путем, каких Ваших конкретных действий, потребность потенциального Покупателя может быть удовлетворена.

Стратегическую концепцию – в какой сфере, и на какой территории будет работать Ваше предприятие.

Стратегию – каким образом предприятие добивается успеха (возможности, угрозы, сильные и слабые стороны).

Необходимо определить ключевые цели и ценности предприятия, а также основные стратегические принципы их достижения. Следует особо оговорить, по какой причине именно сейчас следует реализовывать проект, и почему именно Вы добьетесь успеха.

Этап 2. Цель проекта.

На этом этапе необходимо подготовить:

описание тех товаров и/или услуг, которые Вы хотите предложить Вашему потенциальному Покупателю, и ради реализации которых создаётся проект;

примерные рамки цены, по которой должен будет продаваться Ваш товар;

оценку затрат, которые потребует производство и/или закупка товара;

примерную величину прибыли, которую будет приносить каждая единица товара;

организацию сервиса Вашего товара, если это техническое изделие.

При подготовке презентации подробно описывается предлагаемая Покупателю продукция или услуга. Необходимо указать наименование продукции, ее отличительные черты, конкурентоспособность, безопасность, экологичность, а также концепцию ценообразования.

Этап 3. Анализ и оценка рынка сбыта.

На этом этапе необходимо подготовить:

описание Потребителей продукции и услуг;

размер рынка и возможные тенденции его развития;

оценку конкурентов;

оценку собственных сильных и слабых сторон относительно конкурентов.

Изучение конкурентов — сложный и кропотливый этап. Необходимо внимательно изучить и оценить все нюансы работы ваших конкурентов. Понять специфику работы в данной сфере и реализовать в своем бизнесе все лучшее, что почерпнули у конкурентов.

Этап 4. План маркетинга.

На этом этапе необходимо указать:

- как Вы собираетесь продавать свой товар, т.е. продумать каналы реализации;
- как Вы будете определять цены на свои товары;
- какой уровень прибыльности на вложенные средства собираетесь реализовать;
- как будете организовывать рекламу и сколько собираетесь на это выделить;
- как будете добиваться постоянного роста продаж – за счет расширения района сбыта, или за счет поиска новых форм привлечения покупателей;
- как будете организовывать службу сервиса, и сколько на это Вам потребуется средств;
- как будете добиваться хорошей репутации своих товаров и самой фирмы в глазах общественности;

Задачей маркетинга является определение потребительских качеств товара и поиск наилучшего способа его реализации клиентам. Представленная информация должна подтверждать существование потенциального рынка сбыта для предмета планирования и его текущей благоприятной конъюнктуры.

Этап 5. План закупки или производства.

На этом этапе необходимо определить источники поступления товара (закупка или производство) и дать описание:

- локализации производственных мощностей;
- основных производственных и других рабочих процессов;
- необходимых помещений и оборудования;
- административного и производственного персонала;
- схем потоков на предприятии: откуда и как будут поступать сырьё и комплектующие;
- системы складского хранения готовой продукции (товара);
- логистики поставок товаров и комплектующих;

Необходимо рассмотреть вопросы реагирования на сезонные и другие изменения потребительского спроса, хранения и доставки продукции в торговые точки.

Этап 6. Организационный план.

На этом этапе должны быть отражены:

- организационно-правовая форма собственности фирмы;
- организационная структура фирмы;
- распределение обязанностей;
- сведения о партнерах;
- описание внешней среды бизнеса;
- трудовые ресурсы фирмы;
- сведения о членах руководящего состава.

Следует рассмотреть все организационные связи с партнерами, учредителями и обосновывать организацию производственной или торгово-закупочной деятельности.

Этап 7. Финансовый план.

Этот этап должен включать в себя разработку:

плана доходов и расходов (финансовый результат);
плана денежных поступлений и выплат;
баланса активов и пассивов предприятия;
графика достижения безубыточности;
стратегии финансирования (источники поступления средств и их использование);
оценок риска и системы страхования.

Необходимо обобщить материалы предыдущих этапов и представить их в стоимостном выражении. Задача финансового плана - доказать эффективность проекта на всем периоде реализации. При этом необходимо четко отметить точку «возврата» — начало отдачи вложенных средств и планируемый срок полного возврата инвестиций.

Этап 8. Резюме.

Этот этап является заключительным в деловой игре, при его выполнении необходимо:

кратко изложить основные идеи и параметры бизнес-проекта;
оформить материал наглядно, доходчиво, информативно и максимально просто;
системно изложить и хорошо структурировать данные;
использовать таблицы, рисунки, схемы;
указать на благоприятные финансовые перспективы предприятия;
отметить реалистичность реализации бизнес-проекта.

Чтобы сконцентрировать внимание потенциального инвестора, постарайтесь уделить подготовке резюме особое значение. Оно должно быть достаточно коротким и максимально информативным. Материал необходимо излагать ярко, броско, в красочных выражениях. Отдельно следует остановиться на выгодах, получаемых при финансировании Вашего предприятия.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ:

После завершения последнего этапа бизнес-игры проводится «круглый стол»:

Члены команд рассаживаются в круг в произвольном порядке;

Участники поочерёдно выступают, делятся эмоциями и впечатлениями;

Ведущие интересуются тем, какие задания особенно понравились и почему;

Обсуждаются вопросы бизнес-планирования и предпринимательской деятельности;

Ведущие называют команду-победителя и благодарят участников.

Тема 7. Презентации результатов совместной работы.

Тестовый материал:

1. Для организации совместной деятельности важно устанавливать отношения доверия со всеми заинтересованными в решении проблемы сотрудниками:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

2. Для организации совместной деятельности важно провести тщательный анализ источников проблем и их вероятных последствий:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда

г) Все ответы не верны.

3. Для организации совместной деятельности важно определить все возможные варианты решений:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

4. Для организации совместной деятельности важно отслеживать полученные результаты и при необходимости вносит коррективы в план:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

5. Для организации совместной деятельности важно стимулировать креативность подчиненных, привлекая их к командному методу принятия решений:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

6. Руководитель дискуссии:

- а) Стремится выделить основную мысль в высказываниях участников
- б) Умеет использовать вносимые предложения, идеи, доказательства и замечания для решения проблемы
- в) Выясняет мнения, сам говорит мало, но по существу
- г) Все ответы верны

7. Руководитель дискуссии умеет внимательно, не прерывая преждевременно, слушать:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

8. Участнику дискуссии каждое высказывание нужно сопровождать доказательствами:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

9. Руководитель дискуссии активизирует пассивных участников:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны.

10. Руководитель дискуссии:

- а) Умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками

б) Отмечает вклад каждого в решение проблемы, вовлекает всех участников в обсуждение

в) Устанавливает регламент работы.

г) Все ответы верны.

11. Чтобы досконально разобраться в проблеме, следует рассмотреть ее с разных точек зрения:

а) Да

б) Нет

в) Иногда

г) Все ответы не верны.

12. Последний шаг в решении проблемы – это принятие решения о том, как следует действовать в сложившейся ситуации:

а) Да

б) Нет

в) Иногда

г) Все ответы не верны.

13. Чтобы люди, участвующие в решении проблемы, проявляли активность, они должны чувствовать, что их понимают и принимают:

а) Да

б) Нет

в) Иногда

г) Все ответы не верны.

14. Если проблема четко не определена, любая попытка ее решения окажется неудачной:

а) Да

б) Нет

в) Иногда

г) Все ответы не верны.

15. Люди могут скрывать свои проблемы, даже желая их разрешить:

а) Да

б) Нет

в) Иногда

г) Все ответы не верны.

16. Метод Case-study – это:

а) Анализ конкретных случаев

б) Метод анализа статистических данных

в) Форма представления результатов работы

г) Все ответы верны

17. В методе Case-study:

а) Отсутствует четко выраженный набор данных, которые необходимо использовать для получения единственно правильного решения

б) Есть четко выраженный набор данных, которые необходимо использовать для получения единственно правильного решения

в) Представлена исключительно цифровая информация

г) Все ответы неправильные

18. В структуре конкретного случая:

- а) Отсутствуют вопросы, на которые необходимо давать ответы
- б) Есть задача по анализу большой базы данных
- в) Все ответы неправильные
- г) Все ответы верны

19. Студенту необходимо:

- а) Целиком осмыслить ситуацию, изложенную в кейсе, самому выявить проблему и вопросы, требующие решения
- б) Выделить позицию, с которой студент идентифицируется, и анализировать ситуацию только с этой позиции
- в) Все ответы не верны
- г) Все ответы верны.

20. Метод анализа конкретных случаев:

- а) обеспечивает развитие самостоятельности и инициативности, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления.
- б) метод ограничивает поведение человека нормами и правилами, изложенными в кейсе.
- в) Все ответы не верны.
- г) Все ответы верны.

21. На этапе бизнес-идеи необходимо сформулировать:

- а) Миссию – зачем и с какой целью Вы создаёте предприятие
- б) Предпринимательскую идею – как и путем, каких Ваших конкретных действий, потребность потенциального Покупателя может быть удовлетворена
- в) все ответы не верны
- г) все ответы верны

22. На этапе бизнес-идеи необходимо сформулировать:

- а) Стратегическую концепцию – в какой сфере, и на какой территории будет работать Ваше предприятие
- б) Стратегию – каким образом предприятие добивается успеха (возможности, угрозы, сильные и слабые стороны)
- в) все ответы не верны
- г) все ответы верны

23. На втором этапе «Цель проекта» необходимо подготовить:

- а) Описание тех товаров и/или услуг, которые Вы хотите предложить Вашему потенциальному Покупателю, и ради реализации которых создаётся проект
- б) Примерные рамки цены, по которой должен будет продаваться Ваш товар
- в) Все ответы не верны
- г) Все ответы верны

24. На втором этапе «Цель проекта» необходимо подготовить:

- а) Оценку затрат, которые потребует производство и/или закупка товара
- б) Примерную величину прибыли, которую будет приносить каждая единица товара
- в) Все ответы не верны
- г) Все ответы верны

25. На втором этапе «Цель проекта» необходимо подготовить:

- а) Организацию сервиса Вашего товара, если это техническое изделие
- б) Организация сервиса не имеет смысла, даже если это техническое изделие
- в) Можно отложить этот этап
- г) Все ответы не верны

26. Изучение конкурентов:

- а) Сложный и кропотливый этап
- б) Необходимо внимательно изучить и оценить все нюансы работы ваших конкурентов
- в) Понять специфику работы в данной сфере и реализовать в своем бизнесе все лучшее, что почерпнули у конкурентов
- г) Все ответы верны

27. Организационный этап предполагает определение:

- а) организационно-правовой формы собственности фирмы
- б) организационной структуры фирмы
- в) распределения обязанностей
- г) все ответы верны

28. Организационный этап предполагает определение:

- а) сведений о партнерах
- б) описания внешней среды бизнеса
- в) трудовых ресурсов фирмы; сведений о членах руководящего состава
- г) все ответы верны

29. На организационном этапе важно определить:

- а) все организационные связи с партнерами
- б) все организационные связи с учредителями
- в) обосновать организацию производственной или торгово-закупочной деятельности
- г) все ответы верны

30. Финансовый план включает в себя разработку:

- а) плана доходов и расходов (финансовый результат)
- б) плана денежных поступлений и выплат
- в) баланса активов и пассивов предприятия
- г) все ответы верны

31. Финансовый план включает в себя разработку:

- а) графика достижения безубыточности
- б) стратегии финансирования (источники поступления средств и их использование)
- в) оценок риска и системы страхования
- г) все ответы верны

32. К характеристикам понятности речи относятся:

- а). простота, краткость,
- б) четкость.
- в) стимулирующая информация и систематическая информация.
- г) все ответы верны

33. Непонятная информация:

- а) скучная, расплывчатая,
- б) необозримая,
- в) сложная,
- г) все ответы верны

34. Факторы, обеспечивающие понятность информации:

- а) проиллюстрировать обстоятельства дела на примерах
- б) наглядность
- в) использование понятных слов, объяснение специальных слов
- г) все ответы верны

35. Факторы, обеспечивающие систематичность информации

- а) излагать информацию в нужном порядке
- б) строить отдельные высказывания на логической связи друг с другом
- в) структурирующее объяснение, выделение ключевых слов
- г) все ответы верны

36. Факторы, обеспечивающие краткость \ ясность

- а) не перепрыгивать от темы к теме
- б) оставаться в рамках темы
- в) избегать многословных объяснений
- г) все ответы верны

Ответы на вопросы теста: 1а; 2а; 3а; 4а; 5а; 6г; 7а; 8а; 9а; 10г; 11а; 12а; 13а; 14а; 15а; 16а; 17а; 18а; 19а; 20г; 21г; 22г; 23г; 24г; 25а; 26г; 27г; 28г; 29г; 30г; 31г; 32г; 33г; 34г; 35г; 36г.

Шкала оценивания.**Деловые игры и практические задания**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области совместной организованной деятельности.

При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Оценочная шкала

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области совместной организованной учебной деятельности, учебных и деловых коммуникаций, что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области совместной организованной учебной деятельности, учебных и

Название оценки	Описание
	деловых коммуникаций, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области совместной организованной учебной деятельности, учебных и деловых коммуникаций, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области совместной организованной учебной деятельности, учебных и деловых коммуникаций, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области совместной организованной учебной деятельности, учебных и деловых коммуникаций, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
 B – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
 O – общее количество вопросов в тесте.

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса (устной защиты группового проекта) используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
------------	--

89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	способностью осуществлять самостоятельно или руководить подготовкой заданий и разработкой финансовых аспектов проектных решений и соответствующих нормативных и методических документов для реализации подготовленных проектов	ПК-7.1.1	Способность руководить и участвовать в работе проектной группы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
способностью осуществлять самостоятельно или руководить подготовкой заданий и разработкой финансовых аспектов проектных решений и соответствующих нормативных и методических	-Использует научно обоснованную методику управления развитием проектной группы;	– -Характеризует порядок образования и прохождения этапов развития проектной группы – -Обосновывает выбор инструментов профессионально-ориентированного обучения членов проектной группы,.
	-Использует инструментарий, позволяющий оценить эффективность	-Анализирует и оценивает основные показатели эффективности командной работы; - Устанавливает необходимость, цель и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции	Критерий оценивания Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.
документов для реализации подготовленных проектов	командной работы ;	задачи разработки критериев оценки эффективности работы отдельных членов команды и обосновывает необходимые инструменты для их развития и обучения в рамках конкретного проекта
	-Оценивает целесообразность применения тех или иных методик профессионально-ориентированного обучения членов проектной группы;	-Выделяет основные признаки недостаточной компетентности члена проектной группы ; Формирует рекомендации по целесообразности применений конкретных инструментов обучения, для выявленного уровня компетентности
	-Разрабатывает обучающие задания обучения для участников проектной группы и контролирует надлежащее выполнение	-Обосновывает выбор методики проведения мероприятий по контролю исполнения проектов обучения членов проектной группы; - Устанавливает алгоритм проведения мероприятий по контролю исполнения проектов обучения членов проектной группы

Зачет проводится в два этапа:

1 этап – Тестирование.

2 этап - Конкурсная презентация бизнес-проектов.

1 этап

Тестовые материалы

1. Чтобы успешно работать и обучаться в коллективе важно воспринимать толерантно:

- а) социальные различия
- б) этнические, конфессиональные различия
- в) культурные различия
- г) все ответы верны

2. Для успешного обучения важно:

- а) знать основные принципы совместной деятельности

- б) знать признаки хорошо организованной командной работы
- в) все ответы верны
- г) все ответы не верны

3. При групповой проектной работе важно:

- а) уметь подбирать команду
- б) принимать на себя ответственность за других людей
- в) руководить людьми
- г) все ответы верны

4. При групповой проектной работе важно:

- а) уметь организовывать командную работу и достигать цели
- б) нести личную и групповую ответственность
- в) постоянно поддерживать актуальными цели работы
- г) все ответы верны

5. При групповой проектной работе важно:

- а) владеть навыками совместной работы
- б) владеть навыками принятия индивидуальных и групповых решений с учетом различий людей
- в) вносить свои идеи в групповую работу
- г) все ответы верны

6. При выполнении учебных задач важны:

- а) способность к самоорганизации
- б) способность к самообразованию
- в) все ответы верны
- г) все ответы не верны

7. Значимы в мотивационной структуре учебной деятельности:

- а) широкие социальные мотивы
- б) интерес к содержанию и процессу учения
- в) все ответы верны
- г) нет верного ответа

8. Образование как не прекращается до конца сознательной жизни человека

- а) результат
- б) процесс
- в) система
- г) нет правильного ответа

9. Обучение, ориентированное на личность, отличает:

- а) монолог учителя
- б) передача учащимся устоявшихся выводов
- в) творческое объяснение изучаемых явлений, диалогические методы обучения
- г) все ответы не верны

10. Основная идея проблемного обучения:

- а) обучение на высоком уровне трудности
- б) большой объем теоретических знаний
- в) развитие творческих способностей учащихся средствами проблемных заданий
- г) нет верного ответа

11. Характеристиками успешного самообразования являются:

- а) целенаправленность, предметность
- б) мотивированность
- в) продуктивность
- г) все ответы верны

12. К умению учиться относятся такие действия, как:

- а) корректирование своей деятельности
- б) контроль
- в) планирование
- г) все ответы верны

13. Формы обучения бывают:

- а) парная
- б) индивидуальная
- в) коллективная
- г) все ответы верны

14. Успешное обучение предполагает:

- а) усвоение содержания, самостоятельное применение знания
- б) объективизацию мысли, ситуацию коммуникации
- в) все ответы не верны
- г) все ответы верны

15. При создании команды важны:

- а) Постановка командной задачи
- б) Подбор сотрудников в зависимости от их навыков, в том числе потенциальных.
- в) Поддержка сотрудников на начальном этапе.
- г) все ответы верны

16. При создании команды важны:

- а) Согласование правил поведения
- б) Постановка первых целей и задач
- в) Создание возможностей для получения новой информации
- г) все ответы верны

17. При создании команды важны:

- а) Создание оптимальных условий для взаимодействия сотрудников
- б) Налаживание обратной связи
- в) Организация командного тренинга
- г) все ответы верны

18. Что делает руководитель группы:

- а) Следит за тем, чтобы основная задача, рабочие цели и стратегия команды всегда были ясными и актуальным. Руководитель не должен слишком рано предлагать свои решения, к ним команду надо терпеливо вести.
- б) Поощряет активность и уверенность членов команды.
- в) Следит за тем, чтобы члены команды имели возможность полностью реализовать свой потенциал и повышать его.
- г) все ответы верны

19. Поведенческие сигналы, предупреждающие о стрессе:

- а) с человеком чаще, чем обычно, происходят несчастные случаи, не выполняет работу в срок, не является на назначенные встречи или не выполняет иные обязательства.
- б) допускает ошибки из-за невнимательности, затрудняется с принятием решений.
- в) снижаются количественные и/или качественные показатели его работы, задерживается на работе или более «одержим» работой, чем обычно, устные и/или письменные доклады имеют нечеткий, бессвязный характер.
- г) все ответы верны

20. Характеристики эффективных целей:

- а) Конкретные. Их можно контролировать и измерять.
- б) Стимулирующие. Цели должны требовать затрат усилий. Ограничены временными рамками.
- в) Установленные совместно с исполнителем. Предполагающие получение обратной связи по мере выполнения работы.
- г) Все ответы верны

21. Планирование и подготовка презентации предполагает:

- а) Определение цели
- б) Анализ особенностей аудитории
- в) Составление плана презентации.
- г) Все ответы верные

22. План выступления предполагает:

- а) Формулировку главной идеи
- б) Три части: вступительную, основную и завершающую
- в) Средства визуальной поддержки презентации
- г) Все ответы верные

23. Вступительная часть выступления предполагает:

- а) Налаживание связи с аудиторией, вхождение в доверие к слушателям
- б) Представление аудитории повестки дня
- в) Описание своих ожиданий от презентации
- г) Все ответы верные

24. Выступление предполагает:

- а) шутки и жизненные примеры
- б) участие слушателей голосованием в форме поднятия рук
- в) приглашение слушателей к высказыванию мнений
- г) все ответы верны

25. Заключительная часть предполагает, что Вы резюмируете изложенную информацию, повторив основные идеи выступления:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Все ответы не верны

26. Цель устного убеждения – побуждение других людей к совершению определенных действий:

- а) Да

- б) Нет
- в) Иногда
- г) Никогда

27. Наиболее эффективное устное убеждение строится только на логических доводах; в нем исключено обращение к чувствам и эмоциям собеседника и аудитории:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Никогда

28. Залог успешного влияния – знание тактик убеждения:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Никогда

29. Разговор свысока с человеком, которого вы намерены в чем-то убедить, ничего не даст:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Никогда

30. В процессе убеждения человека неавторитарного типа следует апеллировать преимущественно к собственному статусу, а не к объективным доводам:

- а) Да
- б) Нет
- в) Иногда
- г) Никогда

31. Для групповой работы характерна синергия, благодаря которой общий результат всегда больше, чем сумму потенциальных возможностей всех участников:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

32. Команда добьется успехов, если все ее члены обладают техническим опытом:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

33. У членов высокоэффективных команд есть общая цель:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

34. В успешных командах видение (концепция) трансформируется в измеряемые цели:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

35. Если не сформирована атмосфера доверия, члены команды не соглашаются зависеть друг от друга:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

36. Проблема – это расхождение текущей ситуации с желаемой:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

37. Чтобы досконально разобраться в проблеме, следует рассмотреть ее с разных точек зрения:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

38. Чтобы люди, участвующие в решении проблемы, проявляли активность, они должны чувствовать, что их понимают и принимают:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

39. Если проблема четко не определена, любая попытка ее решения окажется неудачной:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

40. Цели позволяют судить об эффективности отношений в группе:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

Ответы на вопросы теста:

1а; 2 в; 3г; 5г; 6г; 7в; 8б; 9в; 10в; 11г; 12г; 13г; 14г; 15г; 16г; 17г; 18г; 19г; 20г; 21г; 22г; 23г; 24г; 25а; 26а; 27б; 28а; 29а; 30б; 31а; 32б; 33а; 34а; 35а; 36а; 37а; 38а; 39а; 40а.

Оценочная шкала

Тестирование

Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
 B – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
 O – общее количество вопросов в тесте.

2 этап.

Конкурсная презентация бизнес-проектов.

Оцениваемые компетенции в процесс устной групповой презентации результатов совместной деятельности.

Лидерство: способность организовать работу группы:

1. Не замыкается на одном участке работ.
2. Организует командную работу: ставит групповые цели, распределяет роли и задачи, определяет порядок действий.
3. Берет ответственность за окончательное решение.
4. Помогает другим разобраться в ситуации, поддерживает инициативу, развивает идеи других членов команды.

Командная работа: способность к эффективной коллективной работе:

1. Работает на общий результат, не закливаясь на собственной важности.
2. Устанавливает контакт с другими членами группы.
3. Четко и убедительно высказывает свое мнение.
4. Слушает и слышит других участников группы.

Стремление к развитию: интенция осваивать новые формы и инструменты работы:

1. Демонстрирует мотивацию разобраться с проблемной ситуацией.
2. Воспринимает проектную работу как возможность для изменений собственных компетенций.
3. Адаптирует свои методы и способы работы к новым для себя условиям.

Ориентация на результат: способность вне зависимости от развития ситуации оставаться включенным в работу:

1. На протяжении проектных работ включен в работу и демонстрирует желание получить результат.
2. Остается включенным в работу в стрессовой ситуации (не слушают коллеги, не принимают его точку зрения и т.д.)
3. Берется за решение сложных задач, в т.ч. за решение тех задач, от которых все отказались.
4. Берет на себя личную ответственность за свои решения и действия, направленные на достижение запланированного группой результата.

Принятие решений: способность ориентироваться в ситуации и принимать адекватные управленческие решения:

1. Разбирается в массиве информации и может делать выводы, приводящие к выработке и принятию решений.
2. Корректирует свои действия (и действия проектной группы в целом), своевременно реагируя на изменение ситуации.

3. Для выработки решения в условиях избытка информации выделяет главное, формирует целостное представление о ситуации, принимая во внимание всю систему значимых факторов.
4. Адекватно оценивает риски и возможности принятия тех или иных решений, предлагает несколько вариантов решения задачи.

Оценочная шкала

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено» или «незачтено». Критериями оценивания на зачете является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области организованной совместной деятельности.

Для дисциплин, формой итогового отчета которых является зачет, приняты следующие соответствия:

60% - 100% - «зачтено»;

менее 60% - «не зачтено».

4.4. Методические материалы

«Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле

успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Преподавание данного учебного предмета предполагает использование всех организационных форм обучения: лекций, семинаров и практических занятий. Обучение – групповое. Изучение данного курса предполагает использование интерактивных форм обучения (проектные формы работы, тренинговые и др.).

В работе по данной дисциплине и при подготовке к данному зачету приоритет отдается деятельному участию в групповой работе по разработке проекта. Преподаватель в течение всего учебного курса фиксирует степень и особенности вашего социального и учебного поведения, в том числе при разработке проекта.

Оцениваемые компетенции в процессе разработки проекта

Лидерство: способность организовать работу группы

1. Не замыкается на одном участке работ.
2. Организует командную работу: ставит групповые цели, распределяет роли и задачи, определяет порядок действий.
3. Берет ответственность за окончательное решение.
4. Помогает другим разобраться в ситуации, поддерживает инициативу, развивает идеи других членов команды.

Командная работа: способность к эффективной коллективной работе

1. Работает на общий результат, не закливаясь на собственной важности.
2. Устанавливает контакт с другими членами группы.
3. Четко и убедительно высказывает свое мнение.
4. Слушает и слышит других участников группы.

Стремление к развитию: интенция осваивать новые формы и инструменты работы

1. Демонстрирует мотивацию разобраться с проблемной ситуацией.
2. Воспринимает проектную работу как возможность для изменений собственных компетенций.
3. Адаптирует свои методы и способы работы к новым для себя условиям.

Ориентация на результат: способность вне зависимости от развития ситуации оставаться включенным в работу

1. На протяжении проектных работ включен в работу и демонстрирует желание получить результат.
2. Остается включенным в работу в стрессовой ситуации (не слушают коллеги, не принимают его точку зрения и т.д.)
3. Берется за решение сложных задач, в т.ч. за решение тех задач, от которых все отказались.
4. Берет на себя личную ответственность за свои решения и действия, направленные на достижение запланированного группой результата.

Принятие решений: способность ориентироваться в ситуации и принимать адекватные управленческие решения

1. Разбирается в массиве информации и может делать выводы, приводящие к выработке и принятию решений.
2. Корректирует свои действия (и действия проектной группы в целом), своевременно реагируя на изменение ситуации.
3. Для выработки решения в условиях избытка информации выделяет главное, формирует целостное представление о ситуации, принимая во внимание всю систему значимых факторов.

4. Адекватно оценивает риски и возможности принятия тех или иных решений, предлагает несколько вариантов решения задачи.

При необходимости также: для успешной сдачи зачета необходимо ознакомиться с основной литературой, изучить теоретическую часть по конспектам лекций, ответить на вопросы для самопроверки, проверить собственные знания с помощью тестовой системы.

Обеспечение высокой профессиональной подготовки во многом зависит от способности студента работать самостоятельно. Самостоятельная работа формирует творческую активность студентов, представление о своих научных и социальных возможностях.

Самостоятельная работа предполагает знакомство с литературными источниками. Вашему вниманию предлагается список литературы к каждой теме, а также проверочные вопросы и задания.

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- понимание сущности теоретических концепций, раскрывающих отдельные темы курса.

Для того чтобы избежать трудностей при ответах, рекомендуем внимательно проанализировать соответствующие разделы в учебниках и учебных пособиях (см. список литературы).

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины.

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Алгоритм обучения:

Процесс обучения строится по следующему алгоритму:

1. Выполнение входного теста, направленного на оценку «знаниевого» компонента либо на самодиагностику студента.
2. Знакомство с теоретической частью.
3. Выполнение контрольного теста.
4. Знакомство с поведенческими индикаторами эффективного и неэффективного поведения.
5. Выполнение упражнений индивидуальных и групповых упражнений, ролевых игр, анализ кейсов.
6. Предоставление обратной связи участникам упражнений.
7. Разработка личного плана развития и коррекции поведения.

Характеристика практических заданий.

Групповые упражнения предполагают работу в группах по 3-8-15 человек, при этом каждый индивидуально или во взаимодействии выполняет полученное задание.

Ролевые игры предполагают, что есть непосредственные участники игры и наблюдатели.

Участники читают описание хода игры и своей роли. Чужие роли участник не читают, так как это снизит эффективность упражнения. В игре нужно следовать принципиальным моментам роли, но в остальном участники могут чувствовать себя свободно. По возможности действие нужно театрализовать и максимально вживаться в образ.

Наблюдатели, пока участники готовятся в игре, знакомятся с поведенческими индикаторами поведения в данной ситуации, думают над тем, как бы они действовали бы, если бы были участниками. В процессе игры они делают заметки, указывают примеры удачных и неудачных действий.

Подведение итогов игры и упражнений. После выполнения упражнения участники оценивают свои навыки, затем вся группа проводит совместное подведение итогов, анализируя сильные и слабые стороны продемонстрированного поведения. Процесс повторяется для каждого студента. Студенты могут при необходимости создавать новые сценарии игры, направленные на отработку соответствующего навыка.

Также будут использоваться интеллектуальные и активные разминки,

Метод Case-study – анализ конкретных случаев. В подобных ситуациях отсутствует четко выраженный набор данных, которые необходимо использовать для получения единственно правильного решения. В структуре кейс-стади отсутствуют вопросы, на которые необходимо давать ответы. Вместо этого студенту надо целиком осмыслить ситуацию, изложенную в кейсе, самому выявить проблему и вопросы, требующие решения. Таким образом обеспечивается развитие самостоятельности и инициативности, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления.

Правила работы в рамках практического курса

Конфиденциальность.

Все, что происходит во время работы группы, остается в пространстве группы, и не должно выноситься за ее пределы. Участники не могут обсуждать события тренинга с кем-либо, кроме участников группы во время занятия. С посторонними же могут обсуждаться содержание упражнений, собственные чувства и поведение в группе, но не мысли, чувства и поведение других участников.

Искренность и открытость.

Только через открытие своего подлинного «Я» другим людям, мы способны открыть свое «Я» для себя. Чем более искренним будет поведение участников в группе, тем более успешной будет работа группы в целом.

Уважение другого.

Не уважая другого, мы вызываем у него такое же отношение к себе. В тренинговой группе участники не перебивают друг друга, не относятся критически к поведению и высказываниям других. В тренингах запрещены оценки других («Ты не прав» или «Ты нехороший»), обратная связь всегда дается только из собственной позиции («Я не понимаю» или «Я чувствую себя так-то, когда ты делаешь то-то»).

Принцип «Здесь и теперь».

В тренинге работают с тем и говорят только о том, что происходит в данный момент в данном месте, а не вообще об участниках, других людях и каких-то событиях.

Принцип активности.

Каждый участник работает от начала и до конца работы группы и не опаздывает. Чем более активную позицию занимает участник, тем больше пользы он получает от занятия.

Принцип исследовательской творческой позиции.

В ходе тренинга участники группы получают возможность поэкспериментировать над своим поведением, попробовать новые формы действия, научиться более эффективным способам взаимодействия.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

6.1. Основная литература.

Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: хрестоматия.— 800 с. -М.: Евразийский открытый институт-2012- -Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14646>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература.

Зиновьева Д.М. Рабочая тетрадь «Практические навыки менеджера». – Волгоград: ВАГС, 2010. Библиотека ВФ РАНХиГС.

А также:

1. Крутова В. В. Сценарии деловых игр: учеб.-метод. пособ. / ФГБОУ ВПО Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Волгогр. фил. - Волгоград: Изд-во ВФ РАНХиГС, 2014. - 75 с. Библиотека ВФ РАНХиГС

2. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс]/ Марасанов Г.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2001.— 251 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15646>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Яремчук С.В. Методы активного социально-психологического обучения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Яремчук С.В.— Электрон. текстовые данные.— Комсомольск-на-Амуре: Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, 2009.— 121 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22288>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис, 2013.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Маллаев Д.М. Теория и практика психотехнических игр [Электронный ресурс]/ Маллаев Д.М., Гасанова Д.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 268 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20419>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Положение об образовательных программах высшего образования – программах бакалавриата, программах специалитета, программах магистратуры федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по

образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367, уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – Академия).

2. Конвенция ООН о правах инвалидов – основные положения, касающиеся обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг

3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

4. СП 59.13330.2012. «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001», утвержденный Приказом Минрегиона России от 27 декабря 2011 г. № 605

5. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»

6. Правила организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 22.12.2012 N 1376

7. Методические рекомендации об особенностях обеспечения информационной доступности в сфере теле-, радиовещания, электронных и информационно-коммуникационных технологий, утвержденные Приказом Минкомсвязи России от 25.04.2014 N 108

6.5. Интернет-ресурсы.

1. ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>
2. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>
3. ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>
4. Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал».

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система

издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

б. дополняется программным обеспечением, которое реально используется преподавателем, но не представлено в списке и наоборот, программное обеспечение, которое не используется из материально-технической базы исключается.