МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Управления в социальных и экономических системах

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ Н.Г. Зарипов
(подпись, расшифровка подписи)
"2" 09 2015 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР И ТРЕНИНГОВ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ»

Уровень подготовки
магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Направленность подготовки (профиль)
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами
(наименование профиля подготовки)

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
очная

Уфа 2015

ЛИСТ
согласования рабочей программы

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
код и наименование

Наименование магистерской программы: Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Дисциплина: «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе»
Форма обучения: очная
очная, очно-заочная, заочная

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры
Управления в социальных и экономических системах
наименование кафедры
протокол № 11 от «9» 06 2015 г.

Заведующий кафедрой
УС и ЭС _____ Д.А. Гайнанов
наименование кафедры *подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Исполнитель
Доцент каф. УС и ЭС _____ И.В. Галимзянов
должность *подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Рабочая программа зарегистрирована в ООПМА и внесена в электронную базу данных.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий кафедрой[1] УСиЭС _____ Гайнанов Д.А. 12.06.2015
наименование кафедры *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»
протокол № 2 от «15» 06 2015 г.

_____ И.В. Дегтярева
личная подпись *расшифровка подписи*

Библиотека _____ Т.В. Дмитриева 12.06.2015
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Декан факультета (директор института) ИНЭК _____ И.В. Дегтярева
наименование факультета (института) *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Научный руководитель магистерской программы _____ И.А. Биккинин
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Начальник _____ И.А. Лакман 25.06.2015
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

[1] Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

Содержание

1 Место дисциплины в структуре образовательной программы 3
2 Перечень результатов обучения 5
3 Содержание и структура дисциплины (модуля) 6
4 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 10
5 Фонд оценочных средств 14
6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) 27
7 Образовательные технологии 29
8 Методические указания по освоению дисциплины 29
9 Материально-техническое обеспечение дисциплины 30
10 Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ 30
Лист согласования рабочей программы дисциплины 31
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины 31

1 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе» включена в раздел Б1.В.ДВ.2 профессионального цикла дисциплин и относится к вариативной части дисциплин по выбору.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «8» апреля 2015 г. № 367.

Целью освоения дисциплины является овладение магистрами необходимых теоретическими знаний и практических навыков в области разработки и проведения деловых игр и тренингов.

Задачи:

1) получение необходимых знаний об особенностях деловых игр и тренингов, их основных методах и алгоритмах создания;

2) понимание роли бизнес-тренера, его функций;

3) ознакомление с основными навыками, необходимыми бизнес-тренеру;

4) овладение практическими навыками разработки и проведения типовых деловых игр и тренингов;

5) получение представлений о динамических процессах в группе;

6) знакомство с процедурой оценки эффективности тренинга.

Входные компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
1	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные системы	ОПК-10	Б	Интерактивные и модульные технологии в управлении персоналом
6	владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	ПК-12	Б	Интерактивные и модульные технологии в управлении персоналом
7	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	ПК-13	Б	Современные методы оценки эффективности управления персоналом

8	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей в организации	ПК-14	Б	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
10	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	ПК-16	Б	Социально - психологические аспекты управленческой деятельности

*- **пороговый уровень** дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- **базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- **повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

На пороговом уровне ряд компетенций был сформирован за счет обучения на предыдущих уровнях высшего образования (специалитет, бакалавриат).

Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
1	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	ПК-27	Б	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
				Преддипломная практика
2	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	ПК-29	Б	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
				Преддипломная практика
3	владением навыками разработки механизмов формирования и управления в проектных командах, планирования и организации тренинговой работы	ПКП-1	Б	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
				Технология управления развитием персонала
				Современные методы оценки эффективности управления персоналом
				Преддипломная практика

2 Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций:

а) профессиональных (ПК):

- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27).
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29).
- владением навыками разработки механизмов формирования и управления в проектных командах, планирования и организации тренинговой работы (ПКП-1)

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе»:

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	ПК-27	общие закономерности, принципы, особенности педагогической организации активного обучения;	анализировать и прогнозировать педагогическую ситуацию, устанавливать причинно-следственные связи между отдельными педагогическими явлениями, происходящими в процессе активного социально-психологического обучения;	современными навыками и технологиями для разработки деловых игр и тренингов
2	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	ПК-29	теоретические основы методов активного социально-психологического обучения; основы диагностической и исследовательской деятельности в процессе активного социально-психологического обучения;	анализировать специальную литературу, посвященную проведению деловых игр и тренингов в учебном процессе	владеет анализом собственной деятельности с целью ее совершенствования и повышения своей квалификации
3	владением навыками разработки механизмов	ПКП-1	технологию разработки деловых игр и программ тренингов	проводить тренинги; организовывать и проводить деловые	Владеет методами, приемами и способами по организации и

	формирования и управления в проектных командах, планирования и организации тренинговой работы			игры	проведению тренингов и деловых игр

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (144 часов).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.
	2 семестр
Лекции (Л)	4
Практические занятия (ПЗ)	20
Лабораторные работы (ЛР)	–
КСР	4
Курсовая проект работа (КР)	–
Расчетно - графическая работа (РГР)	–
Самостоятельная работа (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	107
Подготовка и сдача экзамена	-
Подготовка и сдача зачета	9
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет

Содержание разделов и формы текущего контроля

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов						Литература, рекомендуемая студентам	Виды интерактивных образовательных технологий
		Аудиторная работа				СРС	Всего		
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
1.	**Тема 1. Понятие о методах активного социально-психологического обучении.** Понятие «метод». Традиционные и нетрадиционные методы обучения. Отличие активных методов обучения от пассивных. Классификация методов активного социально-психологического обучения. Механизм активности человека и проблема выбора метода обучения.	0,5	2	–	-	12		Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 1	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (0,5 часа). Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (2,5 часа).
2.	**Тема 2. Методы психологического воздействия.** Влияние и ассертивность. Инструменты влияния. Сопротивление и подчинение влиянию. Наделение полномочиями. Сопротивление и подчинение влиянию. Технологии воздействия. Вербальные и невербальные средства воздействия. Логическое убеждение. Моральная аргументация. Принуждение. Суггестия и внушение. Эмоциональное воздействие, побуждение к действию.		2	–	0,5	12	8	Р.6.1а №1 и №2; Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 1	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (0,5 часа). Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).
3.	**Тема 3. Стимулирование творчества активными методами обучения.** Методы стимулирования и мотивации творчества: методы формирования интереса и методы формирования долга и ответственности в учении. Дискуссия и диалог. Метод Сократа. Мозговой штурм. Метод «Дельфы». Дебаты. Эвристический метод. Исследовательский метод. Метод проектов как «обучение через делание (Джон Дьюи, У.Х. Килпатрик и др.).	0,5	2	–	0,5	12	10,5	Р.6.1а №1 и №2; Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 2	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (2 часа). Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).

	Инновационный проект.								
4.	**Тема 4. Технология и эффекты групповой дискуссии.** Понятие «дискуссии». Виды дискуссий. Формы проведения. Дискуссия и диалог. Технология групповой дискуссии. Оценка эффективности групповой дискуссии. Разработка сценария проведения дискуссии.	0,5	2	–	0,5	12	9,5	Р.6.1а №1 и №2; Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 2	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (1 час). Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (0,5 часа).
5	**Тема 5. Социально-психологический тренинг межличностного общения.** Понятие «тренинг», «социально-психологический тренинг межличностного общения». СПТ как форма активного обучения посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии. Нормы и правила проведения СПТ. Структура тренинга. Сценарий темы. Психогимнастика в СПТ. Оценка эффективности тренинга. Разработка программы СПТ.		2	–	–	12	10	Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 3, 4	Работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды (6 часов).
6	**Тема 6. Социально-психологический тренинг сензитивности.** Теория научения как методологическая основа тренинга сензитивности. Понятие «сензитивность». Виды сензитивности. Факторы, способствующие развитию сензитивности. Цель, задачи, технология проведения тренинга. Требования к эффективности тренинга (обсуждение чувств, закрепление достигнутых результатов, личностная поддержка участников тренинга). Оценка эффективности тренинга. Разработка	0,5	2	–	0,5	12	7	Р.6.1б №1 Гл. 2; Р.6.2 №1 Гл. 5	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (0,5 часа). Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).

	программы тренинга сензитивности.								
7	**Тема 7. Психолого-педагогический тренинг.** Психолого-педагогический тренинг как особая форма групповой работы обучения в процессе проживания, личного опыта, поведения, чувствования, деяния. Возможности, ограничения, правила и проблемы психолого-педагогического тренинга. Содержательные и организационные аспекты психолого-педагогического тренинга. Оценка эффективности тренинга. Разработка программы психолого-педагогического тренинга.	0,5	4	–	-	16	7	Р.6.1б №1 Гл. 2; Р.6.2 №1 Гл. 5	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (0,5 часа). Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).
8.	**Тема 8. Организация и проведение деловых, ролевых, оргдеятельностных игр.** Понятие об учебных деловых, ролевых, оргдеятельностных играх. Цель, задачи принципы и методика проведения игр. Правила для участников игры. Методика разработки игр. Оценка эффективности. Деловая игра. Модификации деловой игры. Отличительные свойства учебных деловых игр. Психодрама и социодрама. Ролевая игра. Специфика ролевой игры, ее отличие от деловой. Виды ролевых игр. Оргдеятельностная игра. Инновационная игра: сходство и отличие от других видов игр). Технология разработки.	0,5	4	–	–	19	11	Р.6.1б №1 Гл. 3; Р.6.2 №1 Гл. 6	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (1 час). Работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды (6 часов).
	Итого	4	20	–	4	107	135	–	

Занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 100 % от общего количества аудиторных часов по дисциплине Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе.

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1,2	1	Виды деловых игр.	4
3,4	2, 3	Внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр.	4
5	4	Поведение руководителя в конфликтных ситуациях	2
6,7	5,6	Деловое общение в деловых управленческих играх.	4
8,9,10	7,8	Assessment Center как реализация управленческих деловых игр.	6

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

Тема 1. Понятие о методах активного социально-психологического обучении.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Классификация методов активного социально-психологического обучения.
2. Механизм активности человека и проблема выбора метода обучения.

Тема 2 Методы психологического воздействия.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Технологии воздействия.
2. Вербальные и невербальные средства воздействия.
3. Логическое убеждение. Моральная аргументация. Принуждение.
4. Суггестия и внушение.
5. Эмоциональное воздействие, побуждение к действию.

Тема 3 Стимулирование творчества активными методами обучения.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Метод Сократа.
2. Мозговой штурм.
3. Метод «Дельфы».
4. Дебаты.
5. Эвристический метод.
6. Исследовательский метод. Метод проектов как «обучение через делание (Джон Дьюи, У.Х. Килпатрик и др.).

Тема 4 Технология и эффекты групповой дискуссии.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Технология групповой дискуссии.
2. Оценка эффективности групповой дискуссии.
3. Разработка сценария проведения дискуссии.

Тема 5. Социально-психологический тренинг межличностного общения.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. СПТ как форма активного обучения посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии.
2. Нормы и правила проведения СПТ.
3. Структура тренинга.
4. Сценарий темы.
5. Психогимнастика в СПТ.
6. Оценка эффективности тренинга.
7. Разработка программы СПТ.

Тема 6 Социально-психологический тренинг сензитивности

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Цель, задачи, технология проведения тренинга.

2. Требования к эффективности тренинга (обсуждение чувств, закрепление достигнутых результатов, личностная поддержка участников тренинга).
3. Оценка эффективности тренинга.
4. Разработка деловой игры/тренинга

Тема 7 Психолого-педагогический тренинг

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Возможности, ограничения, правила и проблемы психолого-педагогического тренинга.
2. Содержательные и организационные аспекты психолого-педагогического тренинга.
3. Оценка эффективности тренинга.
4. Разработка программы психолого-педагогического тренинга.

Тема 8 Организация и проведение деловых, ролевых, оргдеятельностных игр.

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Методика разработки игр. Оценка эффективности.
2. Деловая игра. Модификации деловой игры.
3. Отличительные свойства учебных деловых игр.
4. Психодрама и социодрама.
5. Ролевая игра.
6. Специфика ролевой игры, ее отличие от деловой.
7. Виды ролевых игр.
8. Оргдеятельностная игра.
9. Инновационная игра: сходство и отличие от других видов игр). Технология разработки.

Задание ко всем темам курса:

Приведите перечень литературных источников и Интернет-ресурсов, необходимых для изучения данной темы. Результаты представьте в виде таблицы.

Перечень литературных источников и Интернет-ресурсов,
необходимых для изучения данной темы

№ п/п	**Тема:** Наименования источников
1. Учебники и учебные пособия (в т.ч. 2 источника из библиотеки УГАТУ с шифром)	
1. 2. 3. 4. 5.	
2. Научные журналы и иные периодические издания (из списка ВАК, экономические журналы в названием конкретной статьи)	
1. 2. 3. 4. 5.	
3. Интернет ресурсы: сайты учебных порталов, базы данных аналитических центров и консалтинговых компаний, сайты государственных учреждений и т.п.	
1. 2. 3. 4. 5.	

5. Фонд оценочных средств

Оценка уровня освоения дисциплины «*Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе»* осуществляется в виде текущего и промежуточного контроля успеваемости магистрантов университета, и на основе критериев оценки уровня освоения дисциплины.

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения магистрантов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине и пр.);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность магистранта на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных ФОС дисциплины.

Оценивание проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия магистранта (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства*
1	**Тема 1. Понятие о методах активного социально-психологического обучения.**	ПК-27	*Базовый уровень*	Дискуссия, Эссе
2	**Тема 2. Методы психологического воздействия.**	ПК-29	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ,Э
3	**Тема 3. Стимулирование творчества активными методами обучения.**	ПКП-1	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ,Э
4	**Тема 4. Технология и эффекты групповой дискуссии.**	ПК-27, ПК-29	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ,Э

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства*
5	**Тема 5. Социально-психологический тренинг межличностного общения.**	ПКП-1	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ,Э
6	**Тема 6. Социально-психологический тренинг сензитивности**	ПК-27, ПК-29	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ
7	**Тема 7 Психолого-педагогический тренинг**	ПК-27, ПК-29	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ
8	**Тема 8 Организация и проведение деловых, ролевых, оргдеятельностных игр.**	ПКП-1	*Базовый уровень*	Дискуссия, ВЗПЗ

** Планируемые формы контроля: защита лабораторной работы (ЗЛР), выполнение заданий практических занятий (ВЗПЗ), курсовой работы (КР), расчетно-графической работы (РГР), домашнего задания (ДЗ) написание реферата (Р), эссе (Э), тестирование, ответы на вопросы (Т), кейс-анализ (КА) и т.д.*

При реализации дисциплины «*Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе»* используется балльно-рейтинговая оценка освоения компетенций

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Тема 1. Понятие о методах активного социально-психологического обучения				
Текущий контроль				
	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Эссе		1	5
Тема 2. Методы психологического воздействия				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Эссе		1	5
	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Тема 3. Стимулирование творчества активными методами обучения				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Эссе		1	5

	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Тема 4. Технология и эффекты групповой дискуссии				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Эссе		1	5
	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Тема 5. Социально-психологический тренинг межличностного общения				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Эссе		1	5
	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Тема 6. Социально-психологический тренинг сензитивности				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Тема 7. Психолого-педагогический тренинг				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Тема 8 Организация и проведение деловых, ролевых, оргдеятельностных игр				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Выполнение задания практического занятия.		1	5
Поощрительные баллы				
	Посещение занятий		0	2
	Активность на практических занятиях		2	7
Итоговый контроль				
Зачет	**«зачтено»**		**73**	**100**
	«не зачтено»		**0**	**72**

До сведения каждого магистранта в конце семестра по итогам посещения, выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях и самостоятельной работы доводится информация о количестве набранных баллов при усвоении материала дисциплины «*Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе*».

Критерии оценки зачета:

Непосредственная оценка магистранту выставляется в строгом соответствии с количеством баллов, которые он набрал в течение времени, отведенного на изучение дисциплины.

Оценка «зачтено» выставляется магистранту, если в течение времени, отведенного на изучение дисциплины студент он смог набрать необходимое для получения оценки «зачтено» количества баллов.

В случае если в течение времени, отведенного на изучение дисциплины магистрант не смог набрать необходимое для получения оценки «зачтено» количества баллов, ему предоставляется возможность на зачетном занятии по выбору преподавателя, либо ответить на вопросы комплекта контрольных тестов, либо на теоретические вопросы перечня контрольных вопросов по дисциплине.

Количество комплектов тестов или теоретических вопросов определяет преподаватель, исходя из количества баллов, которое необходимо набрать студенту для получения оценки «зачтено».

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЧЕТА

дисциплины ««*Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе*».

1. Дайте определение бизнес-тренингу. Особенности бизнес-тренига.
2. Возможности бизнес-тренига и его ограничения.
3. Бизнес-тренинг как метод решения организационных и производственных задач.
4. Тренер, заказчик, участник тренинга: роли и потребности заинтересованных сторон.
5. Рынок тренинговых услуг.
6. Тематика бизнес-тренингов.
7. Карьера бизнес-тренера.
8. Ведущий тренер в организации, тренинг-менеджер, тренер-фрилансер.
9. Требования к профессиональной компетенции бизнес-тренера.
10. Стили тренера. Роли тренера на разных этапах тренинга (эксперт, рефери, коммуникатор, фасилитатор).
11. Навыки бизнес-тренера: планирование обучения, установление контакта с группой, мотивация в ходе тренинга, презентация, фасилитация групповой и индивидуальной работы.
12. Обратная связь в тренинге.
13. Критика в тренинге.
14. Особенности работы со взрослой аудиторией.
15. Планирование бизнес-тренинга: анализ потребности в тренинге, работа с заказчиком тренинга.
16. Формирование программы бизнес-тренинга, учитывая запросы заказчика и потребности в обучении.
17. Презентация тренинговых услуг.
18. Философия тренинга. Определение основного содержания тренинга.
19. Хронометраж тренинга.
20. Разработка сценария тренинга.
21. Разминка, ролевые и деловые игры, мозговой штурм, групповые дискуссии, работа в малых группах.
22. Рефлексия в тренинге.
23. Стадии развития группы. Управление групповой динамикой.
24. Особенности обучения взрослых обучающихся.
25. Сопротивление в тренинге, его причины и признаки.
26. Проблемные ситуации и трудные участники.
27. Работа с агрессией и сопротивлением.

28. Оценка эффективности бизнес-тренинга.
29. Посттренинговые мероприятия.
30. Этика ведущего тренинг.
31. Технологии представления информации в тренинге.
32. Организация тренинга.

Типовые оценочные материалы

1. Контрольные ЭССЕ (примеры эссе)

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем не менее 8 страниц, аккуратно оформлено; студент полно и достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 4 балла выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, аккуратно оформлено; студент полно и достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 3 балла выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, неаккуратно оформлено; студент полно и достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 2 балла выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, неаккуратно оформлено; студент неполно и/или недостоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 1 балл выставляется студенту, если не раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, или неаккуратно оформлено; студент неполно и/или достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 0 баллов выставляется студенту, не подготовившему эссе.

Темы эссе

1. Понятие тренинга. Классификация тренингов.
2. История психологического тренинга.
3. Современный бизнес-тренинг.
4. Этические принципы тренинга.
5. Организация тренинга.
6. Технологии представления информации в тренинге.
7. Ролевая и деловая игра в тренинге.
8. Разминка в тренинге. Тематические упражнения в тренинге.
9. «Мозговой штурм» как метод в тренинге.
10. Групповая дискуссия.
11. Организация обратной связи в тренинге.
12. Групповая динамика в тренинге.
13. Требования к ведущему тренинга (профессиональные качества, личностные качества).
14. Деятельность ведущего тренинг на различных этапах тренинга.
15. Этические аспекты ведущего тренинг.
16. Типичные трудности в функционировании тренинговой группы.
17. Диагностика потребности в тренинге.

2. Практические занятия (примеры)

Практическое занятие 1. «Мозговой штурм»

1. Специфика процедуры «Мозговой штурм».
2. Перечень возможных вопросов, решаемых при помощи процедуры «Мозговой штурм»
3. Реализация процедуры «Мозговой штурм» на конкретном примере.

«Мозговой штурм» - способ генерации новых идей

Цели и задачи деловой игры

Деловая игра "Мозговой штурм" - продуктивный способ выдвижения новых идей. Подчас довольно сложная проблема, не поддавшаяся решению традиционными способами, неожиданно получала оригинальное решение методом "мозгового штурма". Этот метод развивает мыслительные процессы, способность абстрагироваться от объективных условий и существующих ограничений, умение сосредоточиться на какой-либо узкой актуальной цели и т.д.

Порядок проведения деловой игры

1. *Постановка проблемы.* Обоснование задачи для поиска решения. Определение условий коллективной работы, выдача студентам правил поиска решения и поведения в процессе "мозговой атаки". Формирование нескольких рабочих групп по 3-5 человек и экспертной группы, обязанностью которой будут разработка критериев, оценка и отбор наилучших идей. Время -10 мин.
2. *Разминка.* Упражнения в быстром поиске ответов на поставленные вопросы. Задача этого этапа -помочь студентам максимально освободиться от воздействия психологических барьеров (неловкости, стеснительности, замкнутости, скованности и т.п.). Время -15-20 мин.
3. *"Мозговая атака" поставленной проблемы.* Предварительно еще раз уточняется задача, напоминаются правила поведения в ходе игры. Генерирование идей начинается по сигналу преподавателя одновременно во всех студенческих рабочих группах. К каждой группе прикрепляется эксперт из числа студентов, задача которого фиксировать на бумаге выдвигаемые идеи. Время -10-15 мин.
4. *Оценка и подбор наилучших идей.* Пока эксперты на основе избранных критериев отбирают идеи, рабочие группы отдыхают. Время -10-15 мин.
5. *Сообщение о результатах "мозговой атаки".* Обсуждение итогов работы, оценка наилучших идей, их обоснование и публичная защита. Принятие коллективного решения.

Сценарий деловой игры

1. Во время игры нет ни начальников, ни подчиненных, ни новичков, ни ветеранов, есть ведущий и участники; никто не может претендовать на особую роль или привилегии; преимущества не дает даже авторство блестящих идей.
2. Участник игры должен стремиться не к демонстрации своих познаний и квалификации, а к решению выдвинутой проблемы.
3. "Мозговой штурм" требует полного раскрепощения мысли и свободы для выступления; чем неожиданней и необычней идея, тем больше оснований рассчитывать на ее успех.
4. Как бы фантастична и невероятна ни была идея, выдвинутая кем-либо из участников игры, она должна быть встречена с одобрением.
5. Категорически запрещены взаимные критические замечания и промежуточные оценки - они мешают построению и формированию новых идей.
6. Следует воздерживаться от перешептываний, переглядывании, жестов, которые могут быть неверно истолкованы другими участниками игры.
7. "Мозговая атака" не терпит шаблонного мышления; полное освобождение от плена стереотипов, стандартов и традиций - важнейшее условие успешного творческого поиска.
8. Если не хотите обречь поиск на неудачу, избегайте мысли, что обсуждаемая проблема может быть решена только известными способами.
9. Не допускайте суждения, будто данная проблема вообще не разрешима. Теоретически таких положений в практике не существует.
10. Попытайтесь с самого начала убедить себя, что положительное разрешение данной проблемы имеет для вас чрезвычайно важное значение.
11. Чем больше выдвинуто предложений, тем больше вероятность появления новой и ценной идеи.
12. В ходе игры допускаются и приветствуются дополнения и усовершенствования идей, предложенных вами или другими участниками "мозговой атаки".

13. Разрешается задавать вопросы коллегам с целью уточнения и развития их идей; вопрос не должен содержать в себе оценки или вашего отношения к идее.
14. Тщательно, но корректно формулируйте свои мысли, не огорчайтесь, если вас не поймут, сделайте попытку еще раз изложить идею.
15. Не ждите одобрений или осуждений вашего предложения со стороны коллег, лучше подумайте, как его можно усовершенствовать.
16. Не обращайтесь к руководителю "мозговой атаки" за поддержкой - до окончания игры он не имеет права на публичную оценку.
17. Если проблема в целом не поддается решению, попробуйте расчленить ее на составные элементы и поразмыслите над каждым из них в отдельности.
18. Используйте способ комбинирования приемов, решений, подсчетов, оценок; попытайтесь структурировать некоторую систему из казалось бы чуждых друг другу частей.
19. Осмысливая выдвинутую для решения проблему, можно попытаться сделать все наоборот; ставить задачу, обратную данной, изменить последовательность действий, операций, расположение деталей т.д.
20. Попробуйте для решения данной проблемы использовать известные вам способы и приемы, применение которых в других ситуациях дает положительные результаты.
21. Оценка и решение поставленной задачи не обязательно могут быть найдены только в фирме, попытайтесь вспомнить интересные неожиданные разрешения сходных проблем в других деятельности.
22. Не стесняйтесь произвольно менять параметры в поставленной проблеме: уменьшать или увеличивать стоимость, сроки, размеры, расстояния и т.д. Если идея решения будет найдена, ее можно доработать до уровня установленных фирмой границ.
23. В процессе "мозговой атаки" меньше обращайте внимание на возможные последствия, думайте о том, насколько ваше предложение может быть существенным для фирмы, в которой вы работаете.
24. Помните: оптимизм и уверенность удесятеряют умственную и психическую энергию человека
25. За пять минут до начала игры попытайтесь ответить на следующие вопросы:
    - заслуживает данная проблема моего внимания?
    - что дает ее решение?
    - кому и для чего это нужно?
    - что произойдет, если ничего не менять?
    - что случится, если я не выдвину ни одной идеи?

Примерные ситуации для проведения "мозгового штурма"

Задание 1. Предложите несколько идей, которые вы реализуете, если вас назначат директора службы экономической безопасности фирмы (начальником финансово-экономической службы).

Задание 2. Действительно ли мужчины способнее женщин в управленческой деятельности? нет, объясните, почему возникло такое мнение. (Приведите максимум примеров.)

Задание 3. Если нарушитель технологической дисциплины фирмы по производству продукции, ведение которого осуждается в трудовом коллективе, поднялся бы и демонстративно вышел из помещения то какие действия вы предприняли бы и к чему бы они привели?

Задание 4. Какие идеи вы предложили бы для того, чтобы сократить число бракованной продукции выпускаемой фирмой?

Задание 5. Какое применение можно найти для женской пудреницы? (Дайте максимум идей.) Время на выполнение каждого задания - 5 мин.

Практическое занятие № 2. Деловое общение в деловых управленческих играх.

Деловая игра: «Взаимодействие».

Цель деловой игры - инвентаризация компонентов коммуникативной компетентности (знаний, умений), повышение компетентности в общении и определение путей ее развития, выработка навыков эффективного взаимодействия в процессе управленческого общения.

Практическое занятие № 3*:* Управленческое и деловое общение (VIDEO-ЗАЛ)

Цель практического занятия - познакомить студентов со спецификой и закономерностями управленческого общения. Используя возможности социально-психологического тренинга, студенты получают индивидуальный опыт участия в деловых беседах, переговорах, публичного выступлении.

Практическое занятие № 4. Деловая игра «Я - руководитель»

Характеристика проблемной ситуации

Начальник планово-экономического отдела агропромышленного предприятия Кузьмин Н. В. уходит на пенсию. Руководитель предприятия Григорьев А.А. и его заместитель Москвин И.И., курирующий этот отдел, были не совсем довольны работой Кузьмина Н.В. По их мнению, тот был чрезвычайно мягким начальником.

После акционирования предприятия роль отдела существенно возросла. В связи с этим возникла необходимость разработки обоснованной программы его дальнейшей деятельности, по сути дела, придания ему другого статуса. Вы назначаетесь начальником этого отдела.

Характеристика отдела

Отдел занимает комнату площадью 120 м^2, имеет четыре телефонных аппарата, из них два - городской сети и два внутренних. У бывшего начальника отдела своего кабинета не было, он находился вместе с подчиненными. В отделе в основном работают женщины: 23 из 25 человек. Состав отдела по возрасту и образованию следующий: десять человек в возрасте 32-42 лет имеют высшее юг среднеспециальное образование; пять человек со средне специальным образованием - пенсионного или предпенсионного возраста; пять молодых специалистов, недавно окончивших экономический институт, из них один мужчина; четыре технических исполнителя со средним образованием в возрасте от 18 до 24 лет (двое из деятельность регламентируется должностными инструкциями. Однако в отделе должностные инструкции были составлены давно, и их конкретного содержания них учатся на первом курсе института); один - полковник запаса, работает в отделе недавно и не имеет образования по профилю работы отдела.

Заместителем начальника отдела работает опытный сотрудник Ильина А.Н., имеющая высшее образование и пользующаяся достаточным авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных подходов, поэтому начальником отдела ее решили не назначать.

Работники отдела не отличаются высокой трудовой дисциплиной; иногда много разговаривают и не всегда на служебные темы, часто ходят по территории организации, хотя это и не всегда связано с производственной необходимостью. Нередко городские телефонные аппараты подолгу оказываются занятыми из-за посторонних разговоров, и в отдел бывает трудно дозвониться.

Пока решался вопрос (в течение двух месяцев) о назначении нового начальника отдела, им руководила Ильина А.Н. Незадолго до описываемых событий в отдел пришел молодой специалист Иванцов П.П. , который с самого начала пытался выяснить, чем он должен заниматься и как его никто не знал (и даже неизвестно было, где они находятся). В повседневной деятельности сотрудники занимались своими делами, как они привыкли понимать.

В целом работа отдела двигалась без каких-либо серьезных упущений, но и больших успехов не было. Исходя из характеристики производственной ситуации в процессе деловой игры, необходимо выполнить три задания.

Задание 1.

Вы утверждены в должности начальника отдела. Коллектив с вами не знаком.

Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела, придерживаясь следующего плана:

1. Что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?
2. Какие мотивы побудили вас прийти именно в этот отдел и занять должность начальника?
3. Ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям. Какие задачи вы хотели бы решать?
4. Что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?

5. Как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста?

Если учесть, что члены коллектива будут по-разному прогнозировать ваши действия, ожидая подтверждений своим предположениям, ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Время на подготовку — не более 30 мин., на выступление перед коллективом отдела— 10 мин.

Задание 2.

Вы утверждены начальником отдела предприятия. С коллективом отдела вы не знакомы, но предварительно информированы о ситуации, сложившейся на данный момент. Завтра вы непосредственно приступите к выполнению своих служебных обязанностей и должны к этому подготовиться.

Подумайте, какие задачи вам надо решить, с кем встретиться, какую информацию собрать, с какими предложениями обратиться к коллективу. Вы не должны быть застигнуты врасплох в свой первый день. Если вы не можете сразу заявить о себе как о хозяине положения, способном организаторе, окажетесь в плену у «текучки» и обстоятельств, вам трудно будет в дальнейшем рассчитывать на успех.

Подумайте, что и в какой последовательности вы будете делать в первый день работы.

Помните, что подчиненные ожидают от вас многого: советов, указаний, сочувствия, новой информации, сохранения или изменения привычного уклада работы, заведенных порядков, критических замечаний, одобрения, похвалы и т.п.

Вас сознательно или бессознательно будут сравнивать с прежним начальником. Все ваши действия, высказывания, предложения, замечания будут оцениваться. С первого же дня подчиненные будут прогнозировать ваше поведение в будущем и сопоставлять с ним свои надежды.

Разработайте план первого рабочего дня.

Время на подготовку — не более 30 мин., на изложение и аргументацию плана перед слушателями —10 мин.

Задание 3.

Вы назначены начальником планово-экономического отдела. С завтрашнего дня приступаете к исполнению своих служебных обязанностей. Вы не имеете опыта работы в подобном трудовом коллективе. Вам предстоит столкнуться с множеством нерешенных вопросов, непредсказуемыми поступками ваших новых подчиненных. Ваша деятельность начинается в условиях неопределенности и отягчается сложным состоянием дел в отделе. Но это не избавляет вас от обязанности оперативно и правильно реагировать, справедливо оценивать и принимать обоснованные решения в каждом конкретном случае. От произведенного вами впечатления, от правильного поведения в первые дни зависят ваш авторитет в коллективе и эффективность его работы.

На основании имеющейся информации, личного опыта, установок и представлений постарайтесь прогнозировать свое поведение, если в первый день работы вы столкнетесь со следующими ситуациями:

1. Один из работников обратился с просьбой предоставить завтра отгул, так как ему надо навестить больного родственника в больнице за городом.
2. Вы получаете коллективную жалобу на одного из работников отдела.
3. Вам позвонят и, не представившись, потребуют назначить на сегодняшний вечер трех человек дежурства по охране общественного порядка на улицах, прилегающих к территории предприятия.
4. К вам подойдет пожилой работник и сразу же начнет ругать прежнего начальника.
5. К вам подойдет начальник отдела труда и заработной платы и начнет резко высказываться по воду систематического отсутствия данных, что срывает выполнение программ.
6. Вам доложат о поломке дорогостоящей оргтехники в отделе.
7. После сбора в назначенное время персонала отдела вас неожиданно, без предварительной договоренности, пригласят на совещание к заместителю директора.

8. Вам предложат вечером после работы собраться узким кругом у одного из членов коллектив отметить вступление в должность.

Постарайтесь дать краткое описание программы ваших действий в каждом конкретном случае. При обосновании любого из восьми случаев необходимо ответить на вопросы:

- Какие мысли возникли в первый момент?
- Как бы вы хотели поступить?
- Как поступаете в действительности?

Время на подготовку — не более 30 мин., на сообщение о принятых решениях — 10 мин.

Оценка деятельности команд и определение победителя

1. Оценка производится по пятибалльной системе.
2. Критериями оценки команд (претендентов) являются:

- глубина и логичность сообщения докладчика, содержательность предложений;
- обоснованность и конкретность ответов на вопросы экспертов и других слушателей;
- активность группы поддержки (команды претендента);
- корректность претендента и его группы в процессе проводимой беседы;
- соблюдение регламента докладов и ответов на вопросы.

3. Результаты оценки заносятся в таблицу.

Оценка команд по критериям						
Ф.И.О. эксперта	**Оценка по критериям в баллах**					
	а	б	в	г	д	итого
1. Морозов М.	4	3	5	5	3	20
2. Иванов И.						
3.						
4.						
5.						
Итого						108

4. По результатам подводятся итоги. Победителем (претендентом №1) объявляется лидер (команда), набравший наибольшее количество баллов.
5. Оценка руководителем общего хода разбора ситуации, наиболее активных участников, отдельных положительных и не удавшихся моментов разбора ситуаций.

Практическое занятие № 5. Практическое занятие - деловая игра «Поведение руководителя в конфликтных ситуациях».

Цель деловой игры - ознакомление студентов с закономерностями, по которым возникают и разгораются конфликты, с психологическими механизмами выбора основных стратегий поведения в конфликте, с основными стилями управления конфликтами. Студенты знакомятся с тестовыми методиками, позволяющими выявить предпочитаемую стратегию поведения в той или иной ситуации, с техниками перевода конфликтов в конструктивное русло с последующими наработкой личных умений в этой области, формированием своего индивидуального стиля поведения.

Практическое занятие № 6. Assessment Center – метод комплексной оценки кадров.

Цель: ассессмент-центр - это методика групповой оценки, применяемая для отбора кандидатов на вакантную должность, оценки кандидатов для повышения в должности, оценки менеджеров, направленной на построение программ индивидуального развития.

Методика: представляет собой 6 часовую процедуру, включающую мини-деловые игры, тестирование и структурированные интервью**.**

Преимущества ассессмент-центров: в отличие от других методов оценки позволяет максимально точно оценить коммуникативные, деловые и лидерские качества.

Высокая точность результатов достигается за счет разработки сценария ассессмент-центров. Шкалы для оценки, бланки интервью, деловые игры разрабатываются исходя из специфики компании и требований к конкретной должности.

Эта методика позволяет дать индивидуальную и сравнительную оценку участников. В случае необходимости на основе результатов ассессмент-центра можно построить индивидуальную программу развития менеджерских навыков для каждого из участников.

В процедуре оценки обязательно активное участие сотрудников отдела персонала или руководства компании из согласованных оценок которых и складывается результат.

Участники: в процессе ассессмент-центра одновременно можно оценить до 12 человек.

Этапы проведения.

Подготовительный этап - создание "Профиля успеха", выделение профессионально значимых качеств, подбор тестовых методик; проведение совещания для наблюдателей из числа сотрудников отдела персонала и руководителей компании, принимающих участие в проведение ассессмент-центра.

Проведение ассессмент-центра.

Аналитических этап - обработка результатов тестирования; согласование результатов наблюдения; подготовка отчетов по каждому участнику. Вот как может описываться компетенция «умение работать в команде»:

- предлагает собственные идеи по поводу решения задачи;
- проявляет интерес к точке зрения членов команды;
- помогает группе достичь результата;
- ценит вклад других;
- стремится к достижению консенсуса;
- в случае возникновения конфликта стремится его разрешать и др.
- этап обратной связи для участников.

Критерии оценки выполнения и защиты практических занятий

Оценка	Критерии
5 баллов	Работа выполнена и защищена в срок на текущем занятии, верно отвечал на вопросы преподавателя во время защиты
4 балла	Работа выполнена и защищена на текущем занятии, ответы на вопросы преподавателя менее 80 %
3 балла	Работа выполнена и защищена на текущем занятии, ответы на вопросы преподавателя менее 70 %
2 балла	Работа выполнена и защищена на текущем занятии, ответы на вопросы преподавателя менее 60 %
4 балла	Работа выполнена, но защита на последующем занятии и далее, верно отвечал на вопросы преподавателя во время защиты
3 балла	Работа выполнена, но защита на последующем занятии и далее, ответы на вопросы преподавателя во время защиты менее 80 %
2 балла	Работа выполнена, но защита на последующем занятии и далее, ответы на вопросы преподавателя во время защиты менее 70 %
1 балл	Работа выполнена, но защита на последующем занятии и далее, ответы на вопросы преподавателя во время защиты менее 60 %
0 баллов	Не посетил практическое занятие по установленному расписанию, не выполнил задание.

Методические материалы,
определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций

Приводится методика проведения процедур оценивания конкретных результатов обучения (знаний, умений, владений) формируемого этапа компетенции. То есть для каждого образовательного результата определяются показатели и критерии сформированности компетенций на различных этапах их формирования, приводятся шкалы и процедуры оценивания.

Компетенция, ее этап и уровень формирования	**Заявленный образовательный результат**	**Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата**	**Процедура оценивания образовательного результата**	**Критерии оценки**
ПК-27 *уровень базовый*	*Знать:* общие закономерности, принципы, особенности педагогической организации активного обучения;	*Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр. 18-24)*	*Практические задания используются для контроля на занятиях и в процессе сдачи зачета*	*Критерии оценки указаны в ФОС (на стр.15-16)*
ПК-29 *уровень базовый*	*Знать*: теоретические основы методов активного социально-психологического обучения; основы диагностической и исследовательской деятельности в процессе активного социально-психологического обучения;	*Вопросы к зачёту из ФОС (стр. 17-18). Написание эссе (стр.19-25)*	*Зачёт проводится в письменной форме, время подготовки ответа 30 мин*	*Критерии оценки указаны в ФОС (стр. 16)*
ПКП-1 *уровень базовый*	*Знать:* технологию разработки деловых игр и программ тренингов	*Вопросы к зачёту из ФОС (стр. 17-18). Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр.18- 24)*	*Зачёт проводится в письменной форме, время подготовки ответа 30 мин*	*Критерии оценки указаны в ФОС (стр. 15-16)*
ПК-27 *уровень базовый*	*Уметь:* анализировать и прогнозировать педагогическую ситуацию, устанавливать	*Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр.18-24)*	*Практические задания используются для контроля на занятиях и в процессе сдачи*	*Критерии оценки указаны в ФОС (на стр.15-16)*

	причинно-следственные связи между отдельными педагогическими явлениями, происходящими в процессе активного социально-психологического обучения;		*зачета*	
ПК-29 *уровень базовый*	*Уметь:* анализировать специальную литературу, посвященную проведению деловых игр и тренингов в учебном процессе	*Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр. 18-24)*	*Практические задания используются для контроля на занятиях и в процессе сдачи зачета*	*Критерии оценки указаны в ФОС (на стр.15-16)*
ПКП-1 *уровень базовый*	*Уметь:* проводить тренинги; организовывать и проводить деловые игры	*Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр. 18-24)*	*Практические задания используются для контроля на занятиях и в процессе сдачи зачета*	*Критерии оценки указаны в ФОС (на стр.15-16)*
ПК-27 *уровень базовый*	*Владеть:* современными навыками и технологиями для разработки деловых игр и тренингов	*Вопросы к зачёту из ФОС (стр. 17-18). Эссе (стр.18)*	*Зачёт проводится в письменной форме, время подготовки ответа 30 мин*	*Критерии оценки указаны в ФОС (стр. 16)*
ПК-29 *уровень базовый*	*Владеть:* владеет анализом собственной деятельности с целью ее совершенствования и повышения своей квалификации	*Эссе (стр.18). Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр. 18-24)*	*Практические задания и эссе используются для контроля на занятиях и в процессе сдачи зачета*	*Критерии оценки указаны в ФОС (стр. 15-16)*
ПКП-1 *уровень базовый*	*Владеть:* методами, приемами и способами по организации и проведению тренингов и деловых игр	*Эссе (стр.18). Разбор и решение практического задания, примеры практических заданий из ФОС (стр. 18-24)*	*Практические задания и эссе используются для контроля на занятиях и в процессе сдачи зачета*	*Критерии оценки указаны в ФОС (стр. 15-16)*

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1 Основная литература

а) Основная литература (учебники и учебные пособия)

1. Ромашова И. Б. Финансовый менеджмент. Основные темы. Деловые игры: [учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Мировая экономика"] / И. Б. Ромашова - Москва: КноРус, 2012 – 326 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Сайфуллина Л. Д. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: практикум / Л. Д. Сайфуллина; ГОУ ВПО УГАТУ - Уфа: УГАТУ, 2011

6.3 Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

На сайте библиотеки УГАТУ http://library.ugatu.ac.ru/ в разделе «Информационные ресурсы», подраздел «Доступ к БД» размещены ссылки на интернет-ресурсы.

Каждый магистр в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к следующим электронно-библиотечным системам: ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/ , ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» http://e-library.ufa-rb.ru, Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus), сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Обучающимся обеспечен доступ к электронным ресурсам и информационным справочным системам, перечисленным в таблице

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов (экз.)	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
	2	3	4	5
1.	ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/	41716	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в ЭБС по сети УГАТУ	Договор ЕД-671/0208-14 от 18.07.2014. Договор № ЕД -1217/0208-15 от 03.08.2015
2.	ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» http://e-library.ufa-rb.ru	1225	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с вузами РБ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
3.	Консорциум аэрокосмических вузов России http://elsau.ru/	1235	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с аэрокосмическими вузами РФ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
4.	Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ	528	С любого компьютера по сети УГАТУ	Свидетельство о регистрац. №2012620618 от

	http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus			22.06.2012
5.	Электронная библиотека диссертаций РГБ	885352 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	Договор №1330/0208-14 от 02.12.2014
6.	СПС «КонсультантПлюс»	2007691 экз.	По сети УГАТУ	Договор 1392/0403 -14 т 10.12.14
7.	СПС «Гарант»	6139026 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	ООО «Гарант-Регион, договор № 3/Б от 21.01.2013 (пролонгирован до 08.02.2016.)
8.	ИПС «Технорма/Документ»	36939 экз.	Локальная установка: библиотека УГАТУ-5 мест; кафедра стандартизации и метрологии-1место; кафедра начертательной геометрии и черчения-1 место	Договор № АОСС/914-15 № 989/0208-15 от 08.06.2015.
9.	Научная электронная библиотека eLIBRARY* http://elibrary.ru/	9169 полнотекстовых журналов	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в НЭБ на площадке библиотеки УГАТУ	ООО «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА». № 07-06/06 от 18.05.2006
10.	Тематическая коллекция полнотекстовых журналов «Mathematics» издательства Elsevier http://www.sciencedirect.com	120 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Договор №ЭА-190/0208-14 от 24.12.2014 г.
11.	Научные полнотекстовые журналы издательства Springer* http://www.springerlink.com	1900 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ открыт по гранту РФФИ
12.	Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor& Francis Group* http://www.tandfonline.com/	1800 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и Государственной публичной научно-технической библиотекой России (далее ГПНТБ России)

13.	Научные полнотекстовые журналы издательства Sage Publications*	650 наимен. жрнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
14.	Научные полнотекстовые журналы издательства Oxford University Press* http://www.oxfordjournals.org/	275 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
15.	Научный полнотекстовый журнал Science The American Association for the Advancement of Science http://www.sciencemag.org	1 наимен. журнала.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
16.	Научный полнотекстовый журнал Nature компании Nature Publishing Group* http://www.nature.com/	1 наимен. журнала	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
17.	Научные полнотекстовые журналы Американского института физики http://scitation.aip.org/	18 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
18.	Научные полнотекстовые ресурсы Optical Society of America* http://www.opticsinfobase.org/	22 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ

				России
19.	База данных GreenFile компании EBSCO* http://www.greeninfoonline.com	5800 библиографич записей, частично с полными текстами	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен компанией EBSCO российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
20.	Архив научных полнотекстовых журналов зарубежных издательств*- Annual Reviews (1936-2006) Cambridge University Press (1796-2011) цифровой архив журнала Nature (1869- 2011) Oxford University Press (1849–1995) SAGE Publications (1800-1998) цифровой архив журнала Science (1880 -1996) Taylor & Francis (1798-1997) Институт физики Великобритании The Institute of Physics (1874-2000)	2361 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)

6.4 Методические указания к практическим занятиям

С целью успешного освоения и сдачи зачета по дисциплине «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе», магистрантам необходимо придерживаться следующих методических указаний.

Практические занятия имеют важнейшее значение для усвоения программного материала.

Задачи практических занятий:

- закрепление знаний путем активного участия в обсуждении материала;
- развитие способности самостоятельно использовать полученные знания при разработке деловых игр и тренингов;
- приобретение навыков самостоятельного аргументирования и критического мышления;
- приведение разрозненных знаний в определенную систему;
- ознакомление с методами и моделями деловых игр и тренингов.

1. Общие рекомендации.

К основным формам работы над содержанием дисциплины относятся: лекционные занятия, практические занятия и самостоятельная работа магистрантов.

2. Рекомендации по работе с конспектом лекций.

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

3. Рекомендации по работе с литературой.

При систематизации материала по теме важно сравнивать определения основных понятий даваемые разными авторами. Сравнение необходимо для выделения основных признаков научного понятия, на которое обращают внимание различные авторы.

4. Рекомендации по подготовке к дискуссии.

Дискуссия позволяет включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Для организации дискуссии по теме участникам необходимо подготовить и продумать общую тему, по которой делается одним из участников выступление. Во время дискуссии каждый участник имеет возможность высказать свое мнение (сообщение) по вопросу и выслушать опровергающие ее аргументы. Необходимо корректно и уважительно относится к оппонентам, до конца выслушивать аргументацию, не перебивать и соблюдать культуру проведения дискуссии.

1. Рекомендации по подготовке к зачету.

Чтобы подготовиться к зачету у магистранта под рукой должны быть конспекты лекций, рекомендуемая по дисциплине учебная литература и список экзаменационных вопросов. Разобранные на лекциях или практических занятиях вопросы необходимо повторить с использованием дополнительной литературы; вопросы же вынесенные на самостоятельное изучение необходимо разобрать самостоятельно с привлечением приобретенных навыков и знаний (в случае необходимости обратиться к преподавателю за дополнительными разъяснениями). Во время зачета, прежде чем приступить к письменному ответу на вопрос зачета, следует сначала мысленно построить план ответа, который должен охватить все требуемые по данному вопросу единицы знания. Ответ должен быть достаточно полным и содержать собственную аргументированную оценку. Чтобы знания были исчерпывающими, готовиться к зачету нужно на протяжении всего межсессионного периода.

7. Образовательные технологии

В процессе подготовки по дисциплине «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе» используется совокупность методов и средств обучения,

позволяющих осуществлять целенаправленное методическое руководство учебно-познавательной деятельностью магистрантов, в том числе на основе интеграции информационных и традиционных педагогических технологий.

В частности, предусмотрено использование следующих образовательных технологий:

1. Классическая лекция, предусматривающая систематическое, последовательное, монологическое изложение учебного материала.
2. Проблемная лекция, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией.
3. Лекция-визуализация – передача информации посредством схем, таблиц, рисунков, видеоматериалов, проводится по ключевым темам с комментариями.
4. Проблемное обучение, стимулирующее магистрантов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.
5. Контекстное обучение – мотивация магистрантов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
6. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности магистранта за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения,

При реализации настоящей рабочей программы предусматриваются интерактивные и активные формы проведения занятий, дискуссии по темам исследования и поставленным научным проблемам.

8. Методические указания по освоению дисциплины

Для создания условий развития профессионального мышления магистрантов и формирования у них планово-прогнозной культуры, необходимо при изучении дисциплины «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе» соблюдать все требования, обозначенные в ФГОС ВО. В процессе изучения материалов дисциплины необходимо организовать работу обучаемых по решению проблемных ситуаций, а также самостоятельной исследовательской деятельности. Современная культура обучения должна помочь магистрантам раскрыть свои таланты, научить их применять знания на практике.

К системе научно-методического обеспечения преподавания дисциплины «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе» относятся:

- преподаватели с их профессиональными знаниями и навыками педагогического мастерства;
- программы, учебники, учебно-методические пособия и др.;
- формы учебного процесса (лекции, семинары и т. д.);
- система контроля и оценивания успешности освоения знаний магистрантом;
- передовые методики и средства обучения.

Преподаватель несет ответственность за теоретический и методический уровень лекционных занятий. Необходимо придерживаться требований нормативных документов, учебных планов и программ, решений кафедры.

Применение интерактивных методик позволяет активизировать возможности учащихся. Интерактивные методы обучения подразумевают получение учебного знания посредством совместной работы участников познавательного процесса: преподавателя и магистранта. Виды интерактивных образовательных технологий, используемых на аудиторных занятиях:

- лекция-визуализация,
- проблемное обучение,
- обучение на основе опыта,
- контекстное обучение.

Активные методы учебы ориентированы на личность самого магистранта, на его сознательное участие в развитии собственных знаний, персональных и профессиональных навыков, в том числе навыков коллективной работы и творческого решения конкретных

проблем. Активные образовательные технологии, рекомендуемые для применения на практических занятиях:

- подготовка и выступление с докладом, сообщением;
- участие в дискуссии;
- решение практического задания.

Практические занятия дают возможность более глубоко изучать дисциплину «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе» и успех занятия зависит не только от преподавателя, но и от магистрантов.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения *лекций-визуализаций* дисциплины «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе» предусматривается использование специализированного мультимедийного оборудования и интерактивных досок smartboard. При реализации педагогической практики с использованием дистанционных образовательных технологий используется действующая в Университете электронно-образовательная среда.

10. Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

ЛИСТ
согласования рабочей программы

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
код и наименование

Наименование магистерской программы: Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Дисциплина: «Организация проведения деловых игр и тренингов в учебном процессе»
Форма обучения: очная
очная, очно-заочная, заочная

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры
Управления в социальных и экономических системах
наименование кафедры

протокол № _____от «___» _____ 20___ г.

Заведующий кафедрой
УС и ЭС Д.А. Гайнанов
наименование кафедры *подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Исполнитель
Доцент каф. УС и ЭС И.В. Галимзянов
должность *подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Рабочая программа зарегистрирована в ООПМА и внесена в электронную базу данных.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий кафедрой [1] _____
наименование кафедры *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»
протокол № _____от «___» _____ 20___ г.

И.В. Дегтярева
личная подпись *расшифровка подписи*

Библиотека _____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Декан факультета (директор института) ИНЭК И.В. Дегтярева
наименование факультета (института) *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Научный руководитель магистерской программы _____ И.А. Биккинин
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Начальник _____ И.А. Лакман
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

[1] Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины
на 20__/20__ уч. год

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета (директор института, филиала)
_____ФИО
(подпись)
«____» _____ 20___ г.

В рабочую программу по дисциплине _____
для направления _____
направленность (программа)_____
вносятся следующие изменения:

1) …….
2) …….

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры _____
наименование кафедры

протокол № _____от "___" _____ 2015 г.

Заведующий кафедрой _____ _____
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы[1]_____
подпись расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН_____
протокол № _____от "___" _____ 20___ г.
Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»
_____ проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий кафедрой[2]

_____
наименование кафедры *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Библиотека[3]_____
личная подпись ***расшифровка подписи*** ***дата***

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин
Начальник ООПМА_____
личная подпись ***расшифровка подп***

[1] Только направлений подготовки магистров
[2] Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации)
[3] Только при внесении изменений в список литературы