



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**«ОРГАНИЗАЦИЯ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
КОЛЛЕДЖА НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА
ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ «МЕНЕДЖМЕНТ»»**

Выпускная квалификационная работа
по направлению: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность: «Экономика и управление»

Проверка на объем заимствований:
80,86 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«*20.12.2019*»
Зав. кафедрой ЭУ и П
к.э.н., доцент

[Signature]
Рябчук П. Г.

Выполнила:
Студентка группы
ППИ 3Ф-509-081-5-2
Лебедева Мария Геннадьевна

Научный руководитель:
к.п.н. доцент кафедры ЭУиП
Крапивина Елена Александровна

Челябинск
2019

Оглавление

Введение	3
1 Глава1. Теоретические основы организации групповой работы обучающихся в профессиональной образовательной организации	7
1.1. Исторические аспекты проблемы группового обучения.....	7
1.2. Сущность и характеристики понятия организации групповой работы обучающихся.....	13
1.3. Методы организации групповой работы на практических занятиях.....	17
Выводы по главе 1	22
2 Глава 2. Практическая работа по организации групповой работы обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент» в НОУ «Челябинский юридический колледж»	23
2.1. Анализ возможностей организации групповой работы обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент».....	23
2.2. Рекомендации по организации групповой работы в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент».....	31
2.3. План-конспект практического занятия «Управление деловой карьерой», с применением группового метода обучения.....	40
Выводы по главе 2	57
Заключение	58
Список литературы	60

Введение

Актуальность темы исследования. Учебная работа со студентами в профессиональных образовательных организациях традиционно ведется индивидуально, и, хотя с формальной точки зрения студенты обучаются группами, фактически формы организации и проведения занятий с ними не выходят за рамки использования учебных групп как коактивных (так в социальной психологии называют группы людей, которые выполняют какую-либо работу, находясь рядом, но не взаимодействуя друг с другом).

Между тем, данные, которыми располагает современная наука, определенно свидетельствуют о том, что совместная деятельность в интерактивных (реально взаимодействующих) группах намного продуктивнее, чем при индивидуальных занятиях особенно в плане восприятия и переработки информации.

В связи с этим желательно ввести интерактивные формы организации и проведения учебных занятий со студентами, особенно на семинарах, и в практикумах (практических занятиях). Здесь групповые формы работы являются более подходящими, чем, например, на лекциях, и ими можно пользоваться на постоянной основе, варьируя способы организации таких занятий, вводя определенные правила группового взаимодействия, ставя и решая конкретные учебные, развивающие студентов учебные задачи.

Группа, несомненно, представляет собой нечто целое, обладающее очевидными преимуществами перед составляющими ее элементами. По сравнению с отдельными индивидами она приобретает некоторое новое, системное качество, позволяющее ей добиваться лучших результатов, чем отдельно взятым индивидам. В ходе совместной учебной деятельности на семинарских и практических занятиях студенты могут быть разделены на микрогруппы в составе, например, от трех до пяти человек, и их учебное взаимодействие друг с другом может быть организовано внутри таких микрогрупп. Выбор учебных микрогрупп именно такой величины объясняется тем, что, по имеющимся социально-психологическим данным,

они являются оптимальными по своему размеру. В таких группах сравнительно легко можно распределить обязанности между членами группы, и сделать это таким образом, чтобы все были оптимально загружены. Группы такой величины являются управляемыми со стороны лидера (руководителя). Они сохраняют свою работоспособность в том случае, если кто-либо из членов группы, в данный момент времени отсутствует или не участвует в ее работе.

В совместной групповой учебной деятельности можно варьировать роли и межличностные взаимоотношения, обучая студентов брать на себя и умело исполнять различные социальные роли, строить и поддерживать друг с другом определенные личные и деловые взаимоотношения.

Групповая работа, будучи давно известной, до сих пор несёт в себе черты инновационного обучения: самостоятельное «добывание» обучающимися знаний в результате организации поисковой деятельности, субъект – субъектные отношения участников совместной деятельности, создание обучающемуся ситуации успеха, активность, интерес, учебная мотивация.

Таким образом, групповые формы занятий со студентами, организованные в соответствии с данными, которыми располагает современная психолого-педагогическая наука, могут во многом способствовать как в плане повышения результативности самих учебных занятий, так и для психологического развития студентов.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловила выбор темы исследования: **«Организация групповой работы обучающихся колледжа на практических занятиях профессиональной образовательной организации на примере дисциплины «Менеджмент».**

Объект исследования: образовательный процесс профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: организация групповой работы обучающихся в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по организации групповой работы обучающихся на практическом занятии профессиональной образовательной организации на примере дисциплины «Менеджмент».

Исходя из поставленных целей, были определены следующие задачи:

1. Рассмотреть сущность и особенности организации групповой работы обучающихся.
2. Изучить основные методы организации групповой работы обучающихся в процессе изучения экономической дисциплины.
3. Проанализировать возможности реализации групповой работы обучающихся на практических занятиях в процессе изучения дисциплины «Менеджмент» в образовательном учреждении «Челябинский юридический колледж».
4. Сформулировать рекомендации по организации групповой работы обучающихся по дисциплине «Менеджмент».
5. Разработать план - конспект практического занятия по теме: «Управление деловой карьерой»

Методология исследования: основные положения теории отношений (В.Н. Мясищев, Б.Г. Ананьев), взаимодействие, как условие восприятия и понимания человека человеком (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, В.Н. Парфёнов), теория групповой работы, как процесса раскрытия творческого потенциала преподавателя и обучающегося

(А.Г. Тряпицына) и как условие актуализации человеческой субъектности (В.В. Горшкова, А.Н. Ксенофонта).

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в возможности внедрения разработанной методики проведения практического занятия и методических рекомендаций для преподавателей в условиях среднего профессионального образовательного учреждения.

Методы исследования: анализ, синтез, методы сравнения, группировки и др. В процессе исследования были использованы следующие методы:

а) теоретические методы (анализ психолого-педагогической литературы о взаимодействии обучающихся);

б) эмпирические методы (наблюдение и анализ учебного процесса в НОУ СПО «ЧЮК»).

База исследования: профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж» (НОУ СПО ЧЮК).

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, первой главы, в которой рассмотрены теоретические аспекты организации групповой работы обучающихся профессиональных образовательных организаций; второй главы, в которой представлен анализ дисциплины «Менеджмент» с точки зрения возможности организации групповой работы обучающихся; выводов по главам; заключения; списка используемой литературы.

Глава 1. Теоретические основы организации групповой работы обучающихся в профессиональной образовательной организации

1.1. Исторические аспекты проблемы группового обучения

Концепция совместного (группового) обучения не является новинкой в наше время. Она имеет свое прошлое. Это прошлое началось в Британии в поздние 1960-е. Примеры для нововведений в образовании, где организацию такого рода обучения наделяют законным статусом, был впервые упомянут в 1970-м году британским педагогом Эдвином Мэйсоном. А сам термин «групповое обучение» был заимствован из его популярной книги.

Э. Мэйсон приводил факты против традиционного образования: «Я не могу представить себе такую жизненную ситуацию, в которой мы не обращаем внимания на присутствие других людей, или открываем для себя новое в то время, когда общаемся с другими людьми (все это происходит неосознанно), исследуя мир вместе с ними. Это не просто сотрудничество; мы общаемся для продуктивной деятельности, и это не влечет за собой никаких конфликтов».

Отдельные элементы на взаимосвязи и взаимозависимости между обучающимися в процессе наблюдались в античности, а затем ярко прослеживается в средние века в университетах и школах западной Европы. Создатель классно-урочной системы обучения Я.А. Коменский, выдвинул идею о возможности одновременного обучения трехсот или более учеников путем разделения такого гигантского класса на «десятки» и поручения ведения, занятий, а также контроля работы учащихся одному из лучших учеников. «Все то, что усвоено, в свою очередь, должно быть передаваемо другим и для других.»

Интересный опыт организации групповой взаимосвязанной деятельности на учебных занятиях был накоплен советской педагогикой 20-х годов прошлого века. Актуальность разработки данной дидактической категории определялась новыми целями и принципами обучения,

провозглашенными «Декларацией о единой трудовой школе». В качестве стратегической цели была выдвинута идея о воспитании активной личности нового общества. Этой основной цели подчинялись и новые принципы: дух взаимопомощи, объединенная работа, самоуправление, стремление к созданию общего совокупного результата.

В большинстве педагогических исследований, проведенных в период с 1918 по 1931 гг., выделяются следующие общие организационные формы обучения: классно-урочная, лабораторная и проективная системы. Во временном плане наблюдается переход от классно-урочной системы занятий со стабильным составом учащихся при твердом расписании к проективной системе, основанной на индивидуально-групповой работе при отсутствии деления на группы, уничтожением предметного прохождения учебного материала и стабильного расписания.

В начале 20-х годов получает распространение так называемая, студийная система суть которой заключается в следующем. Весь круг вопросов, подлежащих изучению, подразделяется на несколько циклов. Каждый цикл прорабатывался в особой студии определенной группой учащихся. Работа проходила не в стабильных группах, а в кабинетах-лабораториях без расписания. Учащиеся создавали группу, которая работала по принципу разделения труда над определенной темой, для достижения общей цели. Учебная деятельность проходила в присутствии преподавателя, но совершенно самостоятельно. Программы разрабатывались самими учащимися применительно к темам официальных программ. Успешность работы учащихся учитывалась по реальным результатам.

В середине 20-х годов широкое распространение получает дальтоновский лабораторный план (ДЛП) или бригадно-лабораторный метод, сложившийся под влиянием аналогичной системы обучения, разработанной в США Е. Паркхерст. На работу по бригадно-лабораторной системе перешли школы первой и второй ступени, школы ФЗУ, рабфаки, вузы, военные академии.

В основу организации работы по ДЛП были положены бригады (звенья), создаваемые из учащихся во главе с бригадиром. Выделялись следующие этапы учебной работы: вводная беседа или конференция, где обсуждалось содержание работы и техника ее исполнения; самостоятельные занятия учащихся индивидуально или в небольших группах (в количестве 2-5 человек), в ходе которых учащиеся сами планировали порядок работы над тематическими заданиями по предметам, где указывалась учебная литература, контрольные вопросы и предусматривались задачи и упражнения; итоговая конференция, на которой обсуждались результаты работы каждой группы и оценивалась её успехи в целом.

Интерес к дальтон-плану и содиалогу как новым организационным формам обучения нашел дальнейшее развитие в увлечении методом проектов, впервые предложенным В. Х. Кильпатриком [см.: 15]. Между этими новыми системами обучения существовала органическая связь, поскольку метод проектов мог осуществляться только при использовании организационных методов дальтон-плана. Но в отличие от ДЛП метод проектов отменял предметное расположение учебного материала, что сочеталось с идеей комплексности системы обучения и принципом неразрывной связи обучения с жизнью.

Характерные признаки метода проекта заключались в следующем: целевая установка, включение практической деятельности в план работы, как правило, в реальной производственной обстановке, общественно-необходимый характер проекта, формирование комплексной системы знаний об объекте, максимальная самостоятельность и коллективный характер учебного труда.

Применение групповой формы обучения вызвало изменение форм проверки и учета результатов учебной работы. В педагогической литературе тех лет резко критиковались основные виды проверки старой «школы учебы», цель которых состояла лишь в выявлении уровня усвоения знаний учащимися. Была выдвинута плодотворная идея о том, что проверка должна

способствовать формированию познавательной активности и самостоятельности учащихся. В этой связи большое внимание уделялось проблеме само- и взаимоконтроля, развитие навыков, которых осуществлялось на основе сочетания различных видов индивидуального и группового учета. При применении последнего задание должно было предполагать совместную работу нескольких обучаемых по принципу сложной кооперации.

К групповым формам контроля относили конференции по обобщению пройденного материала, организацию выставок, написание коллективных работ. Применялся как количественный (учет времени выполнения задания, объема работы и посещаемости), так и качественный учет, проводимый непрерывно в процессе текущей работы, при групповых проверочных беседах по определенному разделу или всему курсу. Часто использовались стандартные методы учета успешности путем введения разнообразных тестовых форм.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что групповая форма обучения, повлекшая за собой изменения всех компонентов учебного процесса (целевого, содержательного, операционально-деятельностного, контрольно-регулирующего и оценочно-результативного) имела следующие положительные стороны:

- педагогические: понимание учащимися целей своей работы и привитие навыков планирования и самостоятельной работы над учебным материалом, или, шире, навыков научной организации труда, развитие межпредметных связей вследствие комплексной подачи материала, неразрывная связь теории с практикой;

- индивидуально-психологические: учет возрастных особенностей, индивидуальный подход, способствующий раскрытию индивидуальных склонностей и собственному темпу продвижения, усиление познавательного интереса, повышение уровня внимания, обогащение когнитивного

компонента в структуре личности, вследствие образования коллективного фонда знаний;

- социально-психологические: организация взаимодействия между обучающимися на основе сложной кооперации и ответственной зависимости, следствием которых является воспитание подлинного коллективизма, сплоченности и ответственности;

- социальные: социализация личности обучаемого в процессе обучения, период обучения рассматривается не как подготовка к будущей жизни, а как непосредственное участие в ней.

Однако групповая учебная деятельность в том виде, в каком она повсеместно применялась в 20-е годы, имела и ряд существенных недостатков. Отсутствовала педагогическая теория групповых форм обучения, основанная на понимании диалектического единства индивидуальной и совместной деятельности человека и на социально-психологической теории групп. Не было необходимой материальной базы, не хватало педагогических кадров, специально подготовленных для проведения такого рода обучения, методическая работа осуществлялась бессистемно. Отсюда непонимание роли педагога как организатора совместной учебной деятельности и сведение ее до уровня инструктора и консультанта, отсутствие необходимой методической литературы, учебных пособий, абсолютизация самостоятельной работы учащихся и исследовательского метода как единственно возможного.

К сожалению, групповые формы обучения не получили дальнейшего теоретического и практического развития в СССР. В начале 30-х годов, в связи с укоренением командно-административной системы хозяйствования полностью меняется, социальный заказ общества относительно воспитания подрастающего поколения. Идея формирования активной личности на деле заменяется идеей обучения и воспитания послушного исполнителя, наблюдается нивелировка индивида, растворение её в массе

унифицированных индивидуумов, что выдается за процесс создания подлинной коллективности.

Следствием этого явилось Постановление ЦК ВКПб «Об учебных программах и режиме в начальной и средней школе» от 25 августа 1932 г. [11, с. 161-164], поводом для которого явилась массовая проверка и выявление низкого уровня знаний учащихся по отдельным предметам. Была осуждена и полностью отменена групповая форма организации обучения, а также коллективная ответственность учащихся за полученные результаты. Следовательно, была восстановлена старая книжно-словесная система обучения, не претерпевшая значительных изменений и по сей день.

Таким образом, нужно признать, что развитие и совершенствование форм организации обучения в течение последующих десятилетий вплоть до настоящего времени шло фрагментарно и чрезвычайно медленно, а также со значительным отставанием по сравнению с разработкой проблем содержания образования.

Ведущие современные специалисты по менеджменту достаточно подробно изучали проблемы групповой организации человеческой деятельности в сфере экономики, управления, сервиса и т.п. Их исследования идут гораздо дальше простой констатации необходимости выработки навыков работы в группе. Так, Питер Друкер в монографии «Задачи менеджмента в XXI веке» формулирует основные проблемы, которые современный работник должен уметь решать, грамотно строя взаимодействие с коллегами. «Сегодня, пишет он, практически не осталось людей, которые работали бы в одиночку и достигали существенных результатов. Большинство работают совместно с другими людьми и благодаря их труду независимо от того, работают ли все они в одной организации или каждый работает индивидуально. Следовательно, для того чтобы управлять своей карьерой и своим развитием, нужно принимать на себя ответственность за отношения с другими людьми».

Безусловно, все это требует создания новых методик, позволяющих, например, целенаправленно обучать студентов умениям строить отношения в группе, учитывая индивидуальные особенности ее членов; поддерживать с ними постоянные и ровные деловые отношения даже при отсутствии личных симпатий; помогать раскрытию способностей своих коллег; получать информацию посредством современных технологий и грамотно использовать ее в интересах совместной групповой работы и т.п.

1.2. Сущность и характеристики понятия «групповая работа»

Согласно Энциклопедическому словарю по педагогике и психологии групповая работа - это форма организации учебно-познавательной деятельности на занятии, предполагающая функционирование разных малых групп, работающих как над общими, так и над специфическими заданиями педагога, стимулирует согласованное взаимодействие между обучающимися, отношения взаимной ответственности и сотрудничества.

Профессор В.И. Андреев под групповой формой организации учебной деятельности понимает выполнение одинаковых или дифференцированных заданий малыми группами обучающихся (2–6) человек при их сотрудничестве внутри групп и при опосредованном руководстве педагога.[5]

Часто под групповой работой понимают совместную работу людей в малых группах (от 3-10 до 25-30 человек) над определенным заданием, которые самостоятельно или с помощью консультанта устанавливают нормы общения и взаимодействия, выбирают направление своей работы и средства для ее достижения

Групповая учебная деятельность занимает особое место среди различных форм учебного сотрудничества. Она способствует продуктивному взаимодействию учащихся, развитию способности видеть и оценивать позицию другого, формировать собственную точку зрения и уметь ее отстаивать. В этой связи, важно включение учащихся в групповую учебную

деятельность, ориентированную не только на развитие интеллекта, но и на развитие необходимых умений и навыков межличностного взаимодействия, творческих способностей. Групповая учебная работа предполагает сотрудничество в небольших группах, направленных на достижение общей цели, субъективно значимой для всех участников. Ключевым обоснованием для применения групповой работы в образовательном процессе являются два непосредственно связанных между собой тезиса:

1. Групповая учебная деятельность способна существенным образом повысить эффективность процесса обучения.

2. Групповую форму учебно-познавательной деятельности можно рассматривать как один из способов развития творческой индивидуальности личности.

В структуре групповой учебной деятельности имеются следующие основные компоненты:

Групповая цель — это идеально представляемый результат совместной деятельности. Групповая цель может быть расписана в виде поэтапных задач, решение которых приближает группу к достижению общей цели.

Групповой мотив — непосредственная побудительная сила совместной деятельности.

Групповое действие — элемент совместной деятельности, который направлен на выполнение текущей групповой задачи.

Групповой результат — реальные достижения группы в совместной деятельности.

Групповая оценка — характеристика критериев успешности и анализ результатов в целях осуществления обратной связи, получения данных о продвижениях.

Контроль и корректировка групповой деятельности — необходимые этапы, помогающие выработать пути ее совершенствования.

Выделяют следующие характеристики совместного группового обучения:

- личный, непосредственный контакт всех участников;
- общая цель — предполагаемый результат совместной деятельности, отвечающий интересам всех и потребностям каждого;
- наличие руководства, включая планирование, контроль, коррекцию и координацию общих и частных действий;
- разделение единого процесса совместной деятельности между участниками, обусловленное характером цели, средствами и условиями ее достижения, составом и уровнем квалификации исполнителей.

Воронцов А.Б. выделяет 5 элементов в модели совместной учебной деятельности в группе:

- позитивная взаимозависимость, т.е. понимание обучающимися того обстоятельства, что он связан со своими товарищами в такой мере, которая не позволяет достичь успеха одному, если его не достигнут остальные;
- личное взаимодействие, при котором обучающиеся должны общаться между собой, помогать друг другу в решении задач, выполнении заданий, в поиске идей и сюжетов;
- индивидуальная ответственность, при которой каждый студент лично отвечает за свою работу, а оценка дается и персональному вкладу, и коллективному результату;
- навыки общения, которые прививаются обучающимся с тем, чтобы они использовали их в учебном процессе;
- совместная оценка хода работы, при которой группы обучающихся должны регулярно подводить итоги сделанного и определять, каким образом каждый из них и группа в целом может действовать более эффективно.[15]

Систематическое применение групповой формы учебной деятельности имеет следующие достоинства: студенты учатся вычленять проблемы и находить способы их решения; формируют собственную точку зрения, учатся ее аргументировать, отстаивать свое мнение. В процессе студенты овладевают коммуникативными умениями, у них развивается чувство взаимопомощи.

При организации групповой работы следует придерживаться следующих этапов, рекомендуемых Г.К. Селевко:

1. Подготовка к выполнению группового задания:

- постановка познавательной задачи (проблемной ситуации);[6]
- выработка правил, инструктажа о последовательности работы (лучше, если вырабатывается самими обучающимися);
- раздача дидактического материала по группам.

2. Групповая работа:

- знакомство с материалом, планирование работы в группе;
- распределение заданий внутри группы;
- индивидуальное выполнение задания;
- обсуждение индивидуальных результатов работы в группе;
- обсуждение общего задания (замечания, уточнения, дополнения, обобщения);
- подведение итогов группового задания, выводы.

3. Заключительная часть:

- презентация группового решения поставленной задачи в рамках, определенных педагогом;
- анализ познавательной задачи, рефлексия;
- общий вывод о работе в группе и достижении поставленной задачи.

Формирование групповой общности можно начать с разминки: эмоциональной, интеллектуальной, коммуникативной и т.д. Обучающимся можно предложить кратко ответить на вопросы по предыдущей теме (фронтальный опрос).

Во время групповой работы педагог контролирует ход работы в группах, отвечает на вопросы, регулирует споры, порядок работы, в случае крайней необходимости оказывает помощь отдельным обучающимся или группе.

При проведении рефлексии можно предложить обучающимся закончить предложения: Сегодня на уроке..., Работа в группе мне... Хочется пожелать, чтобы... и др.

Групповая работа способствует более прочному и глубокому усвоению знаний, развитию индивидуальных способностей, развитию самостоятельного творческого мышления. Также при совместной работе студенты учатся сотрудничать друг с другом при выполнении общего дела, формируются положительные нравственные качества личности. Наблюдения показали, что данная форма обучения имеет большее преимущество в сравнении с традиционной методикой обучения.

1.3. Методы организации групповой работы на практических занятиях

Существует множество различных методов групповой работы. Разновидности группового обучения могут отличаться друг от друга по отдельным элементам, например, по структуре урока, особенностям групповой оценки, соотношению индивидуальной и групповой учебно-познавательной деятельности и т.д.

Рассмотрим лишь некоторые, являющиеся наиболее распространенными и используемыми на практике профессиональных образовательных учреждений.

1. Метод «мозговой атаки».

В настоящее время этот метод получил очень широкое распространение в бизнесе. Мозговая атака направлена на выработку управленческого решения на основе идей, бессистемно выдвигаемых группой в процессе совместной работы, с их последующим уточнением и обсуждением. Этот метод позволяет выявить и сопоставить индивидуальные суждения, спектр идей по решению проблемы, а затем принять решение.

Правильно организованный мозговой шторм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:

- Постановка проблемы. На этом этапе должна быть четко сформулирована проблема. Так же происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников.

- Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:

- 1) Главное - количество идей. Не стоит делать никаких ограничений.
- 2) Полный запрет на критику и любую оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.
- 3) Приветствие любых, даже самых необычных и абсурдных идей.

- Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется.

2. Метод «635».

Данный метод является одним из вариантов мозгового штурма, но в пределах группы обмен информацией осуществляется в письменном виде. С помощью метода «635» решения вырабатываются постепенно, на протяжении нескольких этапов. Согласно этому методу, должны разрабатываться только основные идеи, чтобы обеспечить сужение данного метода по сравнению с методом «мозгового штурма».

Метод «635» реализуется следующим образом. В группе из 6 человек проводится 5 раундов мозговой атаки, в ходе которых участники выписывают на карточки по 3 варианта решений, после чего карточки передаются по кругу для оценки и обсуждения. Таким образом, суммарно можно получить до 108 различных предложений.

Метод «635» может комбинироваться с другими методами, например, с методом «мозгового штурма». Идеи могут быть оформлены в виде рисунков, если есть такая необходимость. Поскольку работа осуществляется письменно, группа активно участвует в проработке идеи.

3. Метод номинальных групп.

Этот метод используется для поиска наилучших вариантов решения проблемы. Суть метода сводится к тому, что сначала ведущий ставит перед участниками группы проблему и в течение 5-10 минут каждый заносит свои идеи и предложения на карточки, после чего другие участники оценивают эти предложения, отвергая несущественные или невозможные идеи и выставляя балльную оценку оставшимся. Таким образом, в результате применения данного метода можно получить 12-15 различных вариантов решения проблемы.

4. Метод «пила».

Студенты организуются в группы по 4-6 человек для работы над заданием, которое разбито на фрагменты (логические или смысловые блоки). Каждый член малой группы находит материал по своей части. Затем студенты, изучающие один и тот же вопрос, но состоящие в разных малых группах, встречаются и обмениваются данной информацией как эксперты по данному вопросу. Это называется «встречей экспертов».

Далее они возвращаются в свои малые группы и обучают всему новому, что узнали сами от других членов малых групп. Те, в свою очередь, докладывают о своей части задания (как зубцы одной пилы).

Поскольку единственный путь усвоения материала всех фрагментов состоит в том, чтобы внимательно слушать партнёров по команде и делать записи, никаких дополнительных усилий со стороны преподавателя не требуется. Студенты заинтересованы в том, чтобы их товарищи добросовестно выполнили своё задание, так как это отражается на их итоговой оценке. Отчитываются по всей теме каждый в отдельности и вся команда в целом.

На заключительном этапе преподаватель может попросить любого члена команды ответить на любой вопрос по данной теме.

5. Метод группового исследования. Особенность данного метода заключается в том, что команды, сформированные по неформальным

признакам, исследуют какой-либо вопрос учебной темы с целью подготовки группового доклада и выступления перед всей учебной группой. Вопросы по теме распределяются между командами так, чтобы в итоге выступлений охватить весь учебный материал новой темы. Внутри команды каждый обучающийся исследует свою часть, собирая необходимый материал, предоставляет его в группу, и далее на основе собранных частей формируется общий доклад группы. За подготовленный доклад и выступление каждая команда получает групповую оценку.

6. Метод «кооп-кооп». Этот метод очень близок по содержанию к методу группового исследования, но с одним лишь отличием: каждый член группы не просто сдает материал по своей части в команду, но и выступает перед ней с мини-докладом. После того, как сформирован окончательный доклад команды, спикер группы сначала выступает с ним перед командой, и только потом (с учетом изменений и корректив, внесенных членами группы и учителем) - перед всей учебной группой. Дополнительно к этому обучающиеся выполняют индивидуальную самостоятельную работу по всей теме. Итоговая оценка группы включает как общий балл за доклад, так и индивидуальные баллы за самостоятельную работу.

7. Поисковый метод. Специфика данного метода заключается в формировании поисковых групп обучающихся для решения какой-либо практически направленной учебной задачи или выполнения прикладного проекта. Реализация данного метода требует постановки заданий высокого уровня проблемности и предоставления малым группам полной самостоятельности в поисковой деятельности. Именно поэтому разрешается формирование групп по произвольному (зачастую неформальному) признаку, цель которых – провести мини-исследование, требующее творческого, изобретательского подхода, собрать эмпирический материал, провести статистическую обработку результатов исследования, сформулировать новизну полученных результатов, оформить исследование в виде доклада, и, наконец, пройти «процедуру защиты» основных положений и результатов

исследования перед специальным экспертным советом, состоящим из преподавателей разных дисциплин или обучающихся.

Рассмотренные выше методы далеко не исчерпывают всего арсенала группового обучения. Это лишь наиболее популярные из них. Однако в целом они дают представление о процессуальных характеристиках такого обучения. Естественно, что их можно комбинировать и использовать в сочетании с традиционными методами.

Таким образом, групповая форма обучения целесообразна на занятиях, проводимых по учебным предметам, в содержании курса которых имеются сложные, дискуссионные вопросы. Более всего групповые методы подходят для семинарских и практических занятий. В отличие от обычных семинаров, где студенты получают вопросы для обсуждения и список литературы, занятия, проводимые в групповой форме (в форме групповой дискуссии), необходимо готовить заранее. К ним не обязательно предлагать точный перечень обсуждаемых вопросов, достаточно ограничиться лишь общей постановкой обсуждаемой проблемы.[6]

Важно также продумать оценки, которые студенты могут получить на таких семинарских занятиях. Эти оценки должны даваться студентам не столько за имеющиеся у них знания, сколько за их личное участие в групповой учебной работе, за вклад в ее эффективность. Наиболее высокие оценки должны получать те студенты, которые не только сами успешно овладевают знаниями, но и, оказывая помощь другим студентам, вносят наибольший вклад в итоги групповой учебной работы.

Выводы по 1 главе

В данном разделе мы рассматривали исторические аспекты проблемы группового обучения, которое было впервые упомянуто в 1970-м году британским педагогом Эдвином Мэйсоном. В этом разделе также были рассмотрены сущность и характеристики понятия организации групповой работы обучающихся, а также рассмотрены основные методы групповой работы, применяемые в современном образовательном процессе обучения, такие как, метод «мозговой атаки», метод «635», метод номинальных групп, метод «пила», метод группового исследования, метод «кооп-кооп», поисковый метод.

Ведущие современные специалисты по менеджменту достаточно подробно изучали проблемы групповой организации человеческой деятельности в сфере экономики, управления, сервиса и т.п. Их исследования идут гораздо дальше простой констатации необходимости выработки навыков работы в группе. Так, Питер Друкер в монографии «Задачи менеджмента в XXI веке» формулирует основные проблемы, которые современный работник должен уметь решать, грамотно строя взаимодействие с коллегами. «Сегодня, - пишет он, - практически не осталось людей, которые работали бы в одиночку и достигали существенных результатов... Большинство работают совместно с другими людьми и благодаря их труду независимо от того, работают ли все они в одной организации или каждый работает индивидуально. Следовательно, для того чтобы управлять своей карьерой и своим развитием, нужно принимать на себя ответственность за отношения с другими людьми».

Таким образом, групповая форма обучения целесообразна на занятиях, проводимых по учебным предметам, в содержании курса которых имеются сложные, дискуссионные вопросы.

Глава 2. Практическая работа по организации групповой работы обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент» в НОУ «Челябинский юридический колледж»

2.1. Анализ возможностей организации групповой работы обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент»

Программа по дисциплине «Менеджмент» является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС СПО по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (базовая подготовка). Программа учебной дисциплины может быть использована в дополнительном профессиональном образовании (при повышении квалификации и переподготовке) и профессиональной подготовке работников в области экономики и управления. Дисциплина входит в профессиональный цикл как общепрофессиональная дисциплина.

Цели преподавания дисциплины: получение обучающимися специальных знаний и представлений, необходимых для работы в профессиональной деятельности.

Основные задачи курса:

- а) обеспечить обучающихся необходимыми знаниями об организации и ее системе построения, процессах управления, средствах и методах воздействия управляющей системы на управляемую организацию;
- б) способствовать приобретению обучающимися знаний, опыта в области менеджмента как отечественных, так и зарубежных ученых;
- в) способствовать развитию у обучающихся, а в будущем практик аналитического восприятия организации как хозяйствующего элемента в многогранной внешней среде.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- а) использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения; - анализировать организационные структуры управления;

- б) проводить работу по мотивации трудовой деятельности политику организации;
- в) применять в профессиональной деятельности приемы делового и управленческого общения;
- г) применять эффективные решения, используя систему методов управления;
- д) учитывать особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- а) сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития; методы планирования и организации работы подразделения; принципы построения организационной структуры управления; основы формирования мотивационной политики организации;
- б) особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- в) внешнюю и внутреннюю среду организации; - цикл менеджмента; - процесс принятия и реализации управленческих решений;
- г) функции менеджмента в рыночной экономике: организацию, планирование, мотивацию и контроль деятельности экономического субъекта;
- д) систему методов управления; - методику принятия решений;
- е) стили управления, коммуникации, принципы делового общения.

Результатом освоения программы учебной дисциплины является овладение обучающимися профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями[1]:

ПК 2.2. Выполнять поручения руководства в составе комиссии по инвентаризации имущества в местах его хранения. Проводить подготовку к инвентаризации и проверку действительного соответствия фактических данных инвентаризации данным учета.

ПК 2.3. Отражать в бухгалтерских проводках зачет и списание недостачи ценностей (регулировать инвентаризационные разницы) по результатам инвентаризации.

ПК 2.4. Проводить процедуры инвентаризации финансовых обязательств организации.

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчинённых), за результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности. Самостоятельная работа обучающихся направлена: на глубокое изучение дисциплины по дополнительной литературе и периодическим изданиям, итогом которой является написание рефератов или выступление с докладами на практических занятиях, научных

семинарах и конференциях; изучение отдельных вопросов дисциплины, рассматриваемых на лекциях кратко.

В соответствии с учебным планом, общее количество занятий – 60 часов, обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося - 40 часов; самостоятельной работы обучающегося 20 часов.

Тематические разделы дисциплины, перечень заданий для самостоятельной работы, а также распределение нагрузки представлены в таблице 1.

Таблица 1

Тематические разделы дисциплины «Менеджмент»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Раздел 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента		26
Тема 1 Сущность и содержание менеджмента	Содержание учебного материала 1. Понятие и модели менеджмента. 2. История развития менеджмента. Основные школы управления. Среда менеджмента. 3. Подходы к менеджменту. Цели и функции менеджмента.	3
Тема 2 Организационные процессы в менеджменте	Содержание учебного материала 1. Сущность организационных процессов. Организационные структуры управления. 2. Полномочия и ответственность. 3. Власть и влияние.	3
	Тематика практических занятий Практическое занятие №1 Рассмотрение организационной структуры управления. Практическое занятие №2 Рассмотрение структуры власти и полномочий	2
Тема 3 Принятие управленческих решений	Содержание учебного материала 1. Сущность управленческих решений. 2. Процесс принятия и реализации управленческих решений. Функции управления предприятием. 3. Методы управления	3
	Тематика практических занятий Практическая работа №3. Рассмотрение особенностей	2

	принятия решений. Практическая работа № 4 Рассмотрение методов управления.	
Тема 4 Социальные процессы менеджмента	Содержание учебного материала	2
	1.Сущность социальных процессов. Человеческий фактор в управлении. 2.Личность в управлении. Личность менеджера. Социальная структура организации.	
	Тематика практических занятий	1
	Практическая работа №3.Рассмотрение особенностей социальных процессов в менеджменте.	
Тема5 Лидерство и стили руководства	Содержание учебного материала	2
	1.Понятие и классификация лидерства. 2.Стили руководства и их классификация.	2
	Тематика практических занятий	1
	Практическая работа №6 Рассмотрение особенностей стиля руководства.	
Тема 6 Управление конфликтами в организации	Содержание учебного материала	3
	1.Понятие и классификация конфликтов. Конфликт как процесс. 2.Методы управления конфликтами. 3.Последствия конфликтов.	
	Тематика практических занятий	1
	Практическая работа №7. Управление конфликтной ситуацией.	
Тема 7 Управление деловой карьерой	Содержание учебного материала	2
	1.Основы управления деловой карьерой. Структура системы управления персоналом. 2.Управление деловой карьерой персонала. Кадровая политика в организации.	
	Тематика практических занятий	1
	Практическая работа №8.Управление деловой карьерой	
Раздел 2. Особенности менеджмента на предприятиях		14
Тема 8 Цели и задачи логистического менеджмента	Содержание учебного материала	4
	1.Цели логистического менеджмента. 2.Их отличия от целей, формируемых другими видами менеджмента 3. Порядок формирования спецификаций. 4. Автоматизация логистического менеджмента.	
	Тематика практических занятий	2
	Практическая работа №8. Формирование логистических целей на примере конкретного предприятия	
Тема 9	Содержание учебного материала	4

Организация деятельности логистических подразделений предприятия.	1.Основные этапы развития логистического менеджмента, их связь с жизненным циклом компании. 2.Функции логистики. Типовые организационные структуры логистических подразделений. 3.Формирование должностных инструкций сотрудников 4.Централизация и децентрализация управления на предприятии	
	Тематика практических занятий	1
	Практическая работа №9. Построение организационных структур логистических подразделений.	
Тема 10 Методы управления логистикой организации.	Содержание учебного материала	2
	1.Показатели оценки и направления анализа эффективности в логистике. 2.Методы управления логистикой: ABC , MRP , CRP , ERP , JIT , порядок и условия их применения, особенности реализации на практике. Тематика практических занятий	1
	Практическая работа №10. Управление логистикой различными методами.	
	Зачет	2
Самостоятельная работа:	Вопросы для самостоятельного изучения: Раздел 1. Подходы к управлению: системный и ситуационный. Сущность понятия «менеджер». Роль и место менеджера в системе управления. Требования, предъявляемые к менеджеру. Методы и технология оценки качеств менеджера. Классификация организаций. Характеристика и методика изучения объектов управления. Система планирования на предприятии. Миссия предприятия. Технология и правила контроля. Раздел 2. Особенности договорной работы в сфере логистики. Задачи логистического менеджмента и методы их решения. Менеджмент и профессиональная деятельность операционного логиста Систематическая проработка конспектов занятий, учебной и специальной литературы (по вопросам к параграфам, главам учебных пособий, составленным преподавателем). Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя, оформление практических работ, отчетов и подготовка к их защите.	20

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся развитие общих компетенций и обеспечивающих их умений. Поэтому в рабочей программе дисциплины

представлены соответствующие компетенции и способы их оценивания (таблица 2).

Таблица 2

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
по дисциплине «Менеджмент»

Результаты (освоенные общекультурные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	Знание роли и места экономики и бухгалтерского учета в содействии социально-экономическому развитию общества. Умение дать оценку отношения к экономике с точки зрения смысла бытия человека. Иметь практический опыт: понимания сущности и социальной значимости своей будущей профессии	Текущий контроль в форме: - практических занятий; -защиты индивидуальных и домашних заданий.
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Знание философских методов и подходов при решении социальных и профессиональных задач. Умение использовать философский подход при анализе явлений общественной жизни и проблем своей специальности, оценивать с этой точки зрения свою деятельность и находить оптимальное решение. Иметь практический опыт: анализа мотивации.	Текущий контроль в форме: - практических занятий; -защиты индивидуальных и домашних заданий.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, в т.ч. ситуациях риска, и нести за них ответственность	Знание философских методов и подходов при решении социальных и профессиональных задач. Умение использовать философский подход при анализе явлений общественной жизни и проблем своей специальности, оценивать с этой точки зрения свою деятельность и находить оптимальное решение. Иметь практический опыт:	Текущий контроль в форме: - практических занятий; -защиты индивидуальных и домашних заданий.

	анализа мотивации.	
ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно - коммуникационных технологий.	Знание способов поиска информации и способов использования компьютерных сетей для её получения; Умение работать с информацией, самостоятельно совершенствовать устную и письменную речь, пополнять словарный запас; использовать интернет-ресурсы и телекоммуникационные технологии. Иметь практический опыт: разрешения конфликтных ситуаций.	Текущий контроль в форме: - практических занятий; -защиты индивидуальных и домашних заданий.

Проанализировав содержание дисциплины «Менеджмент», представленное в рабочей программе, задания для самостоятельной работы, а также оценочные средства контроля формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что данная дисциплина представляет широкие возможности для организации групповой работы обучающихся. Это связано как со спецификой дисциплины, которая считается одной из базовых, так и с разнообразием методов и средств, применяемых как теоретических, так и практических занятиях.

Для организации групповой работы обучающихся в рамках преподавания рассматриваемой дисциплины в следующих параграфах будут представлены рекомендации по реализации соответствующих методов, а также план-конспект практического занятия по теме «Управление деловой карьерой» по дисциплине «Менеджмент».

2.2. Рекомендации по организации групповой работы в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент»

Для разработки заданий, ориентированных на организацию групповой работы обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Менеджмент» потребовалось проанализировать планируемые результаты освоения данной дисциплины. Результатом освоения программы является овладение обучающимися общими (ОК) компетенциями (таблица 3).

Таблица 3

Результаты освоения дисциплины «Менеджмент»

Код	Наименование результата обучения
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3.	Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

В качестве метода групповой работы на практическом занятии нами был выбраны метод «мозговой штурм» и метод группового решения проблемной ситуации. Рассмотрим эти методы подробнее.

1. Мозговой штурм.

В настоящее время этот метод получил очень широкое распространение. Мозговая атака направлена на выработку управленческого решения на основе идей, бессистемно выдвигаемых группой в процессе совместной работы, с их последующим уточнением и обсуждением. Этот метод позволяет выявить и сопоставить индивидуальные суждения, спектр идей по решению проблемы, а затем принять решение.

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:

- Постановка проблемы. На этом этапе должна быть четко сформулирована проблема. Так же происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников.

- Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:

1) Главное - количество идей. Не стоит делать никаких ограничений.

2) Полный запрет на критику и любую оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.

3) Приветствие любых, даже самых необычных и абсурдных идей.

- Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется.

- создание обстановки для естественного самовыражения обучающихся в группе.

Вопросы, решаемые с помощью мозгового штурма, на занятии:

- Какие качества требуются менеджеру? (Есть ли набор личных качеств, которые отличают успешного менеджера от людей других специальностей?)

- Каковы потенциальные ограничения саморазвития менеджера? (Существует ли некий набор личных качеств, ценностей и т.п., которые тормозят развитие профессионала?).

При ориентации на задачу метод группового обсуждения способствует уяснению каждым участником своей собственной точки зрения, развитию инициативы, а также развивает коммуникативные качества и умение пользоваться своим интеллектом.

2. Метод группового решения проблемных ситуаций.

Для реализации данного метода необходимо распределить обучающихся на подгруппы. По составу подгруппы должны быть

разнородными (в каждую подгруппу входят сильные, средние и слабые студенты). Каждая подгруппа во главе с руководителем (лидером) решает проблемную задачу путем совместной познавательной деятельности (подгруппы могут решать одну и ту же задачу или разные задачи одного класса). После коллективного обсуждения и решения задачи один из членов подгруппы сообщает результат. Для его обсуждения привлекаются другие подгруппы. При разногласиях между подгруппами или отдельными обучающимися возникает дискуссия. Итоги групповой работы подводятся преподавателем.

Данный метод помогает решать следующие задачи:

- а) обучать участников анализу реальных ситуаций, а также навыку отделять важное от второстепенного и формулировать проблемы;
- б) прививать умение слушать и взаимодействовать с другими участниками;
- в) моделировать особо сложные ситуации, когда самый способный специалист не в состоянии единолично охватить все аспекты проблемы; здесь важно показать, что именно коллектив является основой в принятии большинства решений;
- г) продемонстрировать характерную для большинства проблем многозначность возможных решений.

В качестве проблемных задач на занятии обучающимся были предложены следующие задания:

Задание 1. Проанализируйте факторы сдерживающие карьеру, на примере «Кодекса нефрита. Внимательно ознакомьтесь с Кодексом. Подумайте, каких пунктов в нем не хватает, а какие являются лишними. «Отредактируйте» этот Кодекс так, чтобы он стал полезными и помог сделать успешную карьеру.

Кодекс нефита

- 1. Не давай невыполнимых обещаний.
- 2. Не ручайся за других.

3.Проверить:

а) правильно ли понял задачу; б) знает ли твой босс, что работу сделал именно ты; в) доволен ли босс тобой.

4.Если босс не интересуется твоим мнением или не высказывай его, или сначала заинтересуй босса слушать тебя.

5.Если босс не доволен, проси его объяснить, чем именно.

6.Держись подальше от племени «глазеющих из окон» (шатающихся без дела, курильщиков, буфетных завсегдаев).

7.Не стесняйся задавать вопросы умным сотрудникам.

8.Задавай вопросы, как правило, после того, как сам сделал попытку ответить на них.

9.Научись «отстреливать «хронофагов»» (это двуногие бесперые с мягкой мочкой уха существа, живущие в основном в больших организациях и производящие кучи мусора из слов и бумаги).

10.Тщательно отбирай собеседников.

11.Будь дружелюбным не только с собакой, которая крутится возле офиса.

12.Старайся понять:

а) зачем нужно отделу то, что ты лично делаешь, б) какова роль отдела в жизни всей организации; в) какова миссия организации в обществе.

13. Старайся узнать, что думает босс по поводу пункта 1.2.

Задание 2. Прочитайте ситуацию и ответьте на вопросы:

1.Какими ценностями руководствовался герой очерка?

2.Был ли он последователен в своих жизненных планах?

3.Какие векторы и модели карьеры прослеживаются в истории жизни героя?

4.Менялись ли векторы развития карьеры на разных этапах, в зависимости от каких обстоятельств?

5.Какие основные качества можно обнаружить в человеке со столь удивительной судьбой?

«История карьеры

28 ноября 1841 года у берегов Голландии потерпел кораблекрушение бриг «Доротея», шедший в Венесуэлу с грузом рейнских вин. Юнга кинулся за борт, вода подбросила его, как огромные качели, залила глаза – он понял, что умирает, но раздался плеск весел, и перегнувшийся через борт матрос схватил его за волосы. На голландский берег Генрих Шлиман сошел полуголым: на нем были лишь старое одеяло и рваные кальсоны.

Мать он потерял в детстве, женившийся на служанке отец присвоил его наследство. Образования и профессии у него не было.

Юноша попытался завербоваться в солдаты, врач выслушал и простучал его грудь, сказав, что чахоточных на военную службу не берут.

Генрих не сдавался, считая каждую небольшую удачу улыбкой Фортуны, которая никогда его не оставит. И счет ее улыбок он вел именно с этого пропитанного безнадежной тоской амстердамского вечера, когда его разбудил стук в дверь. Хозяйка принесла письмо и бланк почтового перевода: человек, много лет тому назад сватавшийся к его покойной матери, прислал ему несколько десятков гульденов и рекомендательную записку в одну из амстердамских фирм. Через день Генрих Шлиман разносил по Амстердаму корреспонденцию торгового дома Квина, судьба дала ему шанс, и он должен был его использовать.

Шлиман работает рассыльным, получает гроши и тратит их на учебники. В его комнате по-прежнему нет печки, Шлиман питается черствым хлебом, не покупает одежду, зато он ходит по городу с английской грамматикой в руках.

Меньше чем через год Шлиман овладевает английским, французским, итальянским, португальским, шведским и испанским. Но посыльный должен летать по улицам, а не бродить, уткнувшись носом в книжку, и Генриха

увольняют. Но через неделю он уже работает у конкурентов, и не посыльным, а приказчиком: новые работодатели умеют разбираться в людях и знают, что владеющий шестью языками сотрудник – это клад.

Он уже знает пятнадцать языков и сейчас пытается выучить русский, его новые хозяева ведут большую торговлю с Петербургом. Язык великой северной империи в Голландии не знает никто, и Шлиман уверен, что он потребуется ему очень скоро.

Наконец Шлиман отправился в Петербург: из приказчика он превратился в компаньона. Там его цепкость, хватка, живой ум и деловая опытность сослужили хорошую службу: миллионером Генрих Шлиман стал всего за несколько лет.

Во время золотой лихорадки миллионное состояние можно было сколотить за несколько месяцев, и Шлиман немедленно открыл в Калифорнии свой банк.

Вернувшись в Россию, Шлиман стал одним из самых богатых людей торгового Петербурга. Теперь он мог жить, как хотел, но жить ему было нечем. У него было налаженное дело, огромное состояние, но обогащение никогда не казалось ему самоцелью...

Генрих Шлиман ликвидировал дело и оставил Петербург, его бывшие компаньоны не могли этого понять. В городе остались жена и дети, которым он назначил хорошее содержание, старые слуги, бывшие приказчики, получившие щедрую награду. Никто из них его больше не увидел: Генрих Шлиман покинул Петербург для того, чтобы осуществить свою главную мечту всей жизни – найти античную Троию.

Для того чтобы достичь заветной цели, ему надо было получить образование, и 46-летний миллионер начал посещать Сорбонну – там он слушал лекции по археологии. Он с детства мечтал о Трое, следовательно, она должна была существовать; если она когда-то существовала, он ее непременно найдет.

Раскопки продолжились на второй год, и на третий, в нижних слоях обнаружили мощные фундаменты со следами пожара... И тут Шлиман обнаружил сделавший его знаменитым клад: полтора килограмма золота: двадцать четыре ожерелья, шесть браслетов, восемьсот семьдесят колец, четыре тысячи шестьдесят шесть брошей, шестисотграммовая золотая бутылка, две великолепные диадемы, перстни, цепочки, множество мелких украшений.

Генрих Шлиман приобрел бешеную, всеевропейскую популярность: за сенсацию ухватились репортеры, читатели газет поверили в успех простого человека, из нищего ставшего миллионером, перемудрившего профессоров, не ставивших его ни в грош».

Для того, чтобы описанные методы могли эффективно использоваться на занятии, необходимо соблюдать некоторые рекомендации.

Рекомендация 1. Состав и численность малой группы при организации групповой работы должны быть оптимальными.

Оптимальным вариантом для достижения положительного эффекта является использование гетерогенных групп. Обладая разной обучаемостью, потребностью, интересами и учебной работоспособностью, обучающиеся дополняют друг друга. Один хорошо владеет теоретическими обобщениями, другой чаще задает вопросы, критически оценивает каждое положение, третий обладает совокупностью практических умений. У «сильных» обучающихся, выполнивших задание в более короткий срок, появляется возможность проработать материал с менее способными, помочь им уяснить непонятое, предупредить появление ошибок, что также способствует более глубокому и основательному усвоению изучаемого материала самими этими обучающимися.

Члены групп по 4 человека проявляют большую склонность выражаться свободно и не стесняются высказывать свое мнение. С возрастанием численного состава группы снижается ее продуктивность, уменьшается число активно работающих обучающихся, не все имеют

возможность высказать свое мнение. В большой группе «слабый» обучающийся может остаться пассивным, в слишком малой группе (2 - 3 человека) разница в уровне успеваемости проявляется особенно ярко и может нарушить комфортный микроклимат в группе

Рекомендация 2. Во время групповой работы следует предлагать задания и вопросы проблемного характера.

Проблемный вопрос – это входящий в состав проблемной задачи или отдельно взятый учебный вопрос, требующий ответа на него посредством организации групповой работы обучающихся. Следует иметь в виду, что при формулировке вопросов одни вопросительные слова обращены ко всей группе, а отвечает один делегированный от группы.[6]

Проблемная задание или вопрос специально создается педагогом путем применения особых методических приемов:

- педагог подводит обучающихся к противоречию и предлагает им самим найти способ его разрешения в группе обучающихся;
- сталкивает противоречия практической деятельности;
- излагает различные точки зрения на один и тот же вопрос;
- предлагает рассмотреть явление с различных позиций;
- побуждает обучаемых делать сравнения, обобщения, выводы из ситуации, сопоставлять факты.

Решение проблемного вопроса, задания включает несколько этапов:

- 1) осознание общей проблемной ситуации всей группой;
- 2) анализ, формулировка конкретной проблемы;
- 3) решение проблемы (выдвижение, обоснование гипотез, их проверка);
- 4) проверка правильности решения проблемы.

Этот процесс разворачивается в группе в соответствии с тремя фазами, которые возникают в проблемной ситуации и включают осознание проблемы, ее решение и конечное умозаключение. Поэтому проблемное обучение основывается на аналитико-синтетической деятельности

обучающихся в организованной группе, реализуемой в рассуждении, размышлении, а, значит, напрямую воздействует на групповую работу обучающихся.

Рекомендация 3. Оценивание результатов самостоятельной групповой работы.

При использовании групповой формы самостоятельной работы важен не только продукт, который получится у группы, но и то, как он создавался. А это означает, что оцениванию подлежит как результат работы, так и сам процесс, потому что умение работать в группе – важная компетенция, которую нужно формировать у обучающихся, и, следовательно, создавать условия для ее формирования.

Педагогу важно помнить, что оценивание групповой работы не может и не должно сводиться к обязательному выставлению отметки. Оценивание работы групп имеет несколько направлений:

- оценка деятельности каждой группы педагогом;
- оценка деятельности некоторых обучающихся педагогом;
- самооценивание или взаимооценивание, совместное оценивание групповой работы педагогом и обучающимися.

На этапе оценивания педагог может задать обучающимся следующие вопросы:

1. Какие положительные стороны были отмечены в работе каждой группы?
2. С какими трудностями столкнулись группы при выполнении задания?

В ходе ответов на первый вопрос педагог совместно с обучающимися отмечает достоинства в работе каждой группы и может представить общие результаты оценочной работы. Второй вопрос позволяет обратить внимание обучающихся на возникшие проблемы и совместно определить пути их преодоления.

2.3. План-конспект практического занятия «Управление деловой карьерой», с применением группового метода обучения

Раздел 7. «Управление деловой карьерой».

Практическое занятие №8 «Управление деловой карьерой».

План:

1. Организационный этап.
2. Мотивационный этап.
3. Основной этап.
4. Этап подведения итогов.

Цели:

Обучающая: сформировать знания у обучающихся об управлении деловой карьерой.

Воспитательная: продолжить воспитание у обучающихся ответственности, коммуникабельности.

Развивающая: продолжить развитие творческого мышления, внимания, воображения.

Форма обучения: практическое занятие.

Методы обучения: словесный и практический (групповая работа).

Форма организации познавательной деятельности: групповая.

Ключевые слова: деловая карьера, персонал, управление.

Межпредметные связи: «Менеджмент», «Экономика».

Внутрипредметные связи: Раздел «Управление персоналом»

План занятия:

Этапы Занятия	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости. Сообщение темы и целей занятия.	Приветствуют преподавателя. Докладывают об отсутствующих. Записывают тему занятия	Речевая коммуникация
Мотивационный этап	Предлагает пройти тест «Круги и линии»	Выполняют задания теста, анализируют результат	Речевая коммуникация

Основной этап.	Организует групповую работу: 1) Распределение обучающихся на подгруппы. 2) Выдача проблемных заданий. 3) Обсуждение полученных результатов. 4) Организация мозгового штурма 5) Обсуждение полученных результатов.	Работают в подгруппах	Речевая и письменная коммуникации в группе
Этап подведения итогов	Обсуждение результата работы. Выдача домашнего задания.	Обсуждение результатов занятия	Беседа с обучающимися

Домашнее задание: письменно ответить на вопросы: Как формируется деловая карьера на предприятии? В каком случае сотрудник предприятия может рассчитывать на продвижение своей деловой карьеры? Какое влияние на деловую карьеру сотрудника влияет образование?

Конспект занятия (теоретический материал, на котором базируется практическое занятие):

Управленческая деятельность человека классифицируется на управление:

- самим собой (самоуправление);
- другими людьми (менеджмент).

Между этими двумя видами управления есть общее, но имеются и принципиальные различия. Проблема состоит не в их разделении, а, наоборот, в интеграции на уровне управления организации или ее подразделений.

Слово «карьера» произошло от итальянского «carrìera», что в переводе на русский язык означает «бег, жизненный путь, поприще». Уже в самой этимологии заложена двойственность в современном понимании карьеры, динамичная и статичная характеристики этого явления. Карьера понимается, во-первых, как процесс движения; во-вторых, как результат этого движения.

Деловая карьера – поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.

Понятие «карьера» отражает единство двух понятий: «профессиональный рост» и «должностной рост».

Профессиональный рост – преобладание в трудовой деятельности чело-века профессиональной специализации, работа преимущественно в одной профессиональной области, достижение и признание профессиональным обществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности. Часто бывает, что профессиональный рост является предпосылкой для роста должностного.

Должностной рост – отражает изменение преимущественно должностно-го статуса человека, его социальной роли, степень и пространство должностного авторитета в организации.

Цели карьеры состоят в следующем:

- профессия (вид деятельности) или занимаемая должность должны соответствовать самооценке и поэтому доставлять моральное удовлетворение;

- работа должна находиться в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;

- работа должна носить творческий характер и позволять достичь определенной степени независимости;

- труд хорошо оплачивается или есть возможность получать большие побочные доходы;

- работа позволяет продолжать активное обучение, заниматься воспитанием детей, домашним хозяйством.

Поскольку большую часть социальной жизни человек проводит в организациях, социальным для него является организационное пространство, которое, как часть общего социального пространства, характеризуется мно-гомерностью. При этом каждая мерность организационного (карьерного) пространства образована отдельным вектором возможного развития и про-движения работника: должностным, профессиональным, статусным или мо-нетарным. А каждый из этих карьерных векторов, будучи в той или иной мере формализован, содержит совокупность карьерных позиций, последова-тельность которых и составляет карьеру. Должностной вектор образуется должностными ступенями, профессиональный – квалификационными разрядами, статусный – статусными рангами, монетарный – уровнями вознаграждения.

Таким образом, карьера представляет собой процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его освоении ступеней должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций. Другими словами, карьера – это развитие человека и освоение им социального пространства (если речь идет о межорганизационной карьере) или экспансия человека в организационном пространстве конкретного предприятия (если рассматривается внутриорганизационная карьера). Но и в том, и в другом случае человеком осваивается некая возможная, предоставляемая существующими условиями совокупность эле-ментов организационной структуры, понимаемая как карьерное пространство индивида.

Для реализации формальных возможностей, заложенных в карьерном пространстве, необходима карьерная среда. Карьерную среду следует рассматривать как единство необходимых (карьерное пространство) и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой.

К достаточным условиям карьерной среды следует отнести: наличие объекта управления карьерой; наличие системы, механизмов, техники и

технологий управления карьерой; готовность персонала воспринять эти технологии управления карьерой, подготовленность руководителей и кадровых служб к такой работе с персоналом; наличие действенных материальных и моральных стимулов должностного роста – мотивационной среды.

Многообразие взаимодействий и взаимовлияний всех вышеперечисленных факторов обуславливает и многообразие видов карьеры.

С точки зрения индивидуальной профессионализации можно выделить профессиональную и должностную карьеру.

Для профессиональной карьеры характерно преобладание в трудовой деятельности человека профессиональной специализации; работа преимущественно в одной предметной профессиональной области; достижение им и признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Как правило, профессиональная карьера человека складывается в организации, и часто бывает так, что профессиональные достижения создают предпосылки для формирования внутриорганизационной карьеры или должностной карьеры в организации. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное скорее с расширением инструментария и областей деятельности).

Должностная карьера отражает изменение преимущественно должностного статуса государственного служащего, его социальной роли, степень и пространство должностного авторитета в организации. Это перемещение как по вертикали, так и по горизонтали должностной структуры в организации.

По степени приверженности к организации:

– внутриорганизационная, связанная с траекторией движения человека в организации. Она охватывает последовательную смену стадий развития

работника (обучение, продвижение и т. п. вплоть до ухода на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной;

– межорганизационная, означающая, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных особенностей, уход на пенсию. Эти стадии работник проходит последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера также может быть специализированной и неспециализированной.

По степени специализированности:

– специализированная, когда работник в процессе трудовой деятельности, проходя все стадии развития, реализует себя в рамках профессии или области деятельности, в которой он специализируется, независимо от того, работает он в одной организации или в разных. Например, начальник отдела сбыта в одной организации может стать начальником отдела сбыта в другой организации – это связано с возможно большим вознаграждением, перспективами служебного продвижения;

– неспециализированная, когда в процессе развития работник получает возможность трудиться в различных подразделениях и становится многофункциональным специалистом; этот путь также может быть осуществлен как в одной организации, так и в разных. Данный тип карьеры широко развит в Японии.

По скорости переходов с позиции на позицию:

– стабильная, в случае которой работник трудится на одной и той же должности в одной организации длительной время (семь-восемь лет);

– стремительная, при которой работник меняет рабочие места, должности или виды деятельности чаще чем раз в три года;

– нормальная, когда количество переходов не превышает одного раза в три года.

Управление деловой карьерой – это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста работника исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. Управление деловой карьерой позволяет достичь преданности работника интересам организации, повышения производительности труда, уменьшения текучести кадров и более полного раскрытия способностей человека.

Управление карьерой имеет три общие цели:

- гарантировать, что потребности организации в преемственности управления удовлетворяются;
- обеспечить перспективным работникам обучение и практический опыт, который позволит им работать на том уровне ответственности, которого они способны достичь;
- дать имеющим потенциал работникам рекомендации и оказать поддержку, если они хотят его реализовать и сделать успешную карьеру с помощью организации и своих талантов и стремлений.

В процессе построения карьеры индивидов наиболее часто интересуют следующие пять факторов мотивации:

Справедливость в карьере. Персонал надеется на беспристрастность в организационном контроле, на систему продвижения, способствующую карьерному повышению.

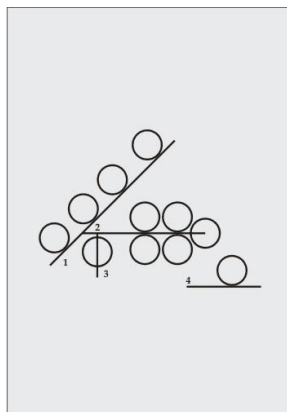
Заинтересованность руководства. Персонал хочет, чтобы руководство играло более активную роль в развитии карьеры. Сотрудников интересует наличие обратной связи, чему способствует регулярное проведение анкетных опросов и предоставление высшему руководству развернутой информации о положении дел.

Полная осведомленность. Сотрудники хотят знать обо всех существующих возможностях продвижения в организации.

Интересы сотрудников. Сотрудники хотят, чтобы их интересы учитывались при планировании и развитии карьеры. Разное отношение индивидов к своей карьере определяется прежде всего личными факторами (потребности, интересы, установки). Одних интересует вертикальная карьера, других – горизонтальная, третьих – монотонная.

Удовлетворенность карьерой. Степень удовлетворенности карьерой определяется множеством факторов и зависит от возраста и рода занятий. Высокая степень неудовлетворенности приводит либо к кризису, либо к смене места работы, профессии.

Тест «Круги и линии»



Перед Вами круги и линии. Ваша задача предельно проста: на рисунке, представленном выше, закрасьте сплошным цветом тот из кругов, который Вам больше всего нравится. И еще один круг заштрихуйте или выделите любым другим, удобным Вам способом.

Интерпретация: Полностью закрасенный круг - это Вы сами, то, что Вы из себя представляете в деловом разрезе. А заштрихованный круг - это Ваши мечты о карьере. Ваши планы, надежды. Особое значение имеет расположение круга.

Первая линия - это карьерный рост, иерархия, продвижение по службе, деловое поприще, стремление к лидерству. Вторая линия - это работа в коллективе, трудолюбие, исполнительность. Третья линия - это пассивность, лень или усталость, боязнь самостоятельности, неумение действовать

решительно. И последняя, четвертая линия - это склонность к индивидуальной работе, независимость, творческая жилка, отстраненность.

Если Ваш закрашенный круг находится на первой линии, то это говорит о том, что Вы строите планы насчет своей карьеры, Вы честолюбивы и амбициозны. И чем выше Ваш круг, тем грандиознее Ваши планы и желания.

Круг, расположенный выше всех, - это высшая ступенька на карьерной лестнице, и если Вы закрасили именно этот круг, то можно смело сказать, что Вы хотели бы достичь высокого положения на службе. Ролью простого клерка Вы не удовлетворитесь. Карьера для Вас значит очень многое.

Если Ваш круг находится в нижней точке первой линии, то это говорит либо о достаточной скромности Ваших запросов, либо о том, что Вы пока не успели осмотреться и предпочитаете некоторое время переждать, прежде чем строить какие-то определенные планы в карьере.

Закрашенный круг на второй линии говорит о том, что Вы с удовольствием работаете в коллективе и ничего другого не желаете. Причем круг, расположенный на конце второй линии, говорит о том, что в принципе Вы могли бы взять на себя руководящую роль, если бы захотели.

Закрашенный круг на третьей линии говорит о том, что Вы либо очень устали и в настоящий момент нуждаетесь в отдыхе, либо же о том, что Вы не любите работать и делаете все от Вас зависящее, чтобы увильнуть от работы.

Закрашенный круг на четвертой линии - Вы ярко выраженный индивидуалист, Вы не любите и не умеете работать в коллективе, Вы привыкли отвечать только за себя.

Заштрихованный круг покажет Вам, о чем Вы мечтаете. Возможно, втайне Вы не желаете больше быть карьеристом и хотели бы стать одиночкой, забыть обо всем и снять с себя ответственность.

Тест «Якоря карьеры»

методика диагностики ценностных ориентаций в карьере

(Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)

«Якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Инструкция. Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.

Тестовый материал

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений? Варианты ответов:

1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1 Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.

2 Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.

3 Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.

4 Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищённостью.

5 Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.

6 Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.

- 7 Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
- 8 Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
- 9 Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
- 10 Быть первым руководителем в организации.
- 11 Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
- 12 Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
- 13 Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
- 14 Соревноваться с другими и побеждать.
- 15 Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
- 16 Создать новое коммерческое предприятие.
- 17 Посвятить всю жизнь избранной профессии.
- 18 Занять высокую руководящую должность.
- 19 Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
- 20 Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
- 21 Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9,10 – полностью согласен.

22 Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23 Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24 Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25 Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26 Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27 В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28 Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

29 Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30 Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31 Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

32 Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33 Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34 Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35 Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36 Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37 Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38 Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39 Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40 Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41 Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ключ к тесту

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

- Стабильность работы: 4, 12, 36.

- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Интерпретация результатов теста

Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

1. Профессиональная компетентность.

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2. Менеджмент.

Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на

которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость).

Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы.

Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства.

Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок). Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение.

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов.

Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение

трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции “выигрыша – проигрыша”. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

8. Интеграция стилей жизни.

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют комфортность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

9. Предпринимательство.

Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

Выводы по 2 главе

Для организации групповой работы обучающихся на практических занятиях на базе НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», учебный план и рабочая программа дисциплины «Менеджмент».

Анализ перечисленных документов позволил сделать вывод о том, что данная дисциплина представляет широкие возможности для организации групповой работы обучающихся. Это связано как со спецификой дисциплины, которая считается одной из базовых, так и с разнообразием методов и средств, применяемых на практических занятиях.

Для организации групповой работы обучающихся на практических занятиях были разработаны рекомендации. Кроме того, представлен план-конспект практического занятия по теме «Управление деловой карьерой» с организацией групповой работы обучающихся, включающих в себя как метод «мозгового штурма» и группового решения проблем.

Заключение

В выпускной квалификационной работе рассматривались актуальные проблемы, сущность и условия, групповой работы обучающихся, роль в воспитании обучающихся, а также как правильно организовать групповую работу обучающихся на практическом занятии по теме «Управление деловой карьерой».

Проведя анализ данной проблемы, раскрывая цель и задачи выпускной квалификационной работы можно сделать вывод, что проблема групповой работы обучающихся является актуальной в области педагогики.

Анализ нормативных и учебных документов проведенный в выпускной квалификационной работе, позволяет сделать вывод о том, что содержание подготовки по программе дисциплины «Менеджмент» является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС СПО по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (базовая подготовка), и показывает широкие возможности для разнообразия организации групповой работы обучающихся.

На примере одной из ключевых дисциплин «Менеджмент» были сформулированы рекомендации по организации групповой работы обучающихся. Рекомендации относились, как к выбираемым методам и заданиям, так и к общепедагогическим подходам.

В соответствии с задачами выпускной квалификационной работы были также разработаны планы-конспекты практических занятий дисциплины «Менеджмент» по теме: «Управление деловой карьерой», в котором описано применение таких методов организации групповой работы, как метод «мозгового штурма», метод группового решения проблемной ситуации.

Методика разработки и проведения практического занятия включает в себя следующие компоненты: выбор темы, изучение литературы по теме, постановка цели, разработка сценария, подготовка средств обучения, при организации групповой работы обучающихся на практическом занятии, контроль и помощь обучающимся, анализ и оценивание результатов работы.

На основе проведения практического занятия мы выделили рекомендации по организации групповой работы обучающихся на практическом занятии.

Таким образом, задачи выпускной квалификационной работы были выполнены, цель достигнута. Следовательно, можно сделать вывод, что организация групповой работы обучающихся на практическом занятии, актуальна, и направлена на организацию деятельности обучающихся с целью получения и усвоения знаний.

Список литературы:

1. Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2016. 273-ФЗ.РФ [Электронный ресурс]: URL: www.assessor.ru/zakon/273-fz-zakon-ob-obrazovanii-2013/ (12.03.2019).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) [Электронный ресурс]: URL: http://www.suvc.ru/sites/default/files/u4/uni/fgos_080114.pdf (18.03.2018).

3. Абалкин Л. И. Современное состояние экономического мышления в России [Текст] / Л.И. Абалкин // Российский экономический журнал – 2002. - N 11/12. - С. 78-84

4. Абушкин Х.Х. Проблемное обучение [Текст] / Х.Х. Абушкин – Саранск: Морд, 2011. – 174 с.

5. Андреев В.И. Педагогика [Текст]: Учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев – Казань: Центр инновационных технологий, 2010. – 608 с.

6. Бабичева Т.А. Проблемное обучение в процессе активизации познавательной деятельности студентов [Текст] / Т.А. Бабичева // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2009. – № 6. – С. 12 – 17.

7. Баканов М.И. Теория экономического анализа [Текст]: / М.И. Баканов – М.: Финансы и статистика, 2011. – 416 с.

8. Бегидова С.Н. Основы формирования опыта профессионально-творческого мышления педагога: Учеб.пособие / С.Н. Бегидова, С.А. Хазова [Электронный ресурс]: URL: http://window.edu.ru/resource/633/67633/files/osnovy_form_opyta.pdf (18.03.2018).

9. Богунов Л.А. Экономическое мышление в управлении социально-экономическими системами [Текст] // Качество в производственных и социально-экономических системах. Сборник научных трудов 3-й Международной научно-технической конференции. Е.В. Павлов (отв.

редактор), А.Г. Ивахненко, В.В. Куц, А.А.Горохов Д.Н. Крюков, Е.В. Солнцева. 2015. С. 47-50.

10. Бондаревский В.Б. Воспитание интереса к занятиям и потребности к самообразованию [Текст] / В.Б. Бондаревский – М.: Просвещение, 2009. – 144 с.

11. Брушлинский А.В. Мышление и общение [Текст] / А.В. Брушлинский, В.А. Поликарпов. - Самара: Самар. Дом печати, 1999. - 124 с.

12. Бухарова Г.Д. Общая и профессиональная педагогика [Текст] / Г.Д. Бухарова - Екатеринбург: 2003. - 297 с.

13. Васильева Н.А. Экономика предприятия [Текст] / Н.А. Васильева, Т.А. Матеуш, М.Г. Миронов. – М.: Юрайт – Издат, 2008. – 191 с.

14. Веденов, А.А. Моделирование элементов мышления [Текст] / А.А. Веденов. - Л.: Наука, 2013. - 160 с.

15. Володина О. А. Педагогическая поддержка развития профессионального мышления у студентов экономических специальностей [Текст] / О.А. Володина // Пед. образование и наука. - 2008. - N 4. - С. 75-77

16. Глазунов С. Н. Метод анализа проблемных ситуаций как способ активизации мыслительной деятельности учащихся [Текст] / С.Н. Глазунов // Преподавание истории в школе. - 2010. - N 6. - С. 52-54.

17. Дегтярев А. Уроки истории российской экономической мысли по Л. И. Абалкину / А. Дегтярев // Вестник Института экономики РАН. 2013. №2. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uroki-istorii-rossiyskoj-ekonomicheskoy-mysli-po-l-i-abalkinu> (02.04.2019).

18. Дейнека О. С. Экономическая психология [Текст]: Учеб. пособие / О.С. Дейнека - СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. - 160 с.

19. Дудик В.С. Психологические особенности развития экономического мышления учащихся в условиях Н.Т.Р. [Текст]: Автореферат, дисс. канд. пед. наук / В.С. Дудик – Киев, 1990. – 17 с.

20. Еникеев М.И. Общая и социальная психология [Текст]: Учебник / М.И. Еникеев - М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 640 с.

21. Журавлев А.Л. Экономическое самоопределение [Текст]: Теория и эмпирические исследования / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. 480 с.

22. Каратаева Н.Г. Аспекты поискового подхода при решении нестандартных задач в концепции проблемного обучения [Текст] / Н.Г. Каратаева // Научные проблемы гуманитарных исследований. - 2009. - № 12. - С. 58-67.

23. Канина Н.П. Формирование экономического мышления в процессе подготовки студентов экономических специальностей [Текст] / Н.П. Канина // Журнал «Вестник», №2, 2011. // Журнал «Вестник», №2, 2011. – С. 121-125.

24. Котова И.Б. Общая психология [Текст]: Учебное пособие / И.Б. Котова - М.: Дашков и К, Академцентр, 2013. - 480 с.

25. Кругликов Г.И. Настольная книга мастера профессионального обучения [Текст] / Г.И. Кругликов - М.: Академия, 2012. - 272 с.

26. Кругликов В. Н. Методы активизации познавательной деятельности [Текст] / В. Н. Кругликов, Е. В. Платонов, Ю. А. Шаранов - СПб.: Знание, 2012. - 190 с.

27. Лекерова Г. Активные методы обучения как психологическая основа развития мотивации в процессе обучения [Текст] / Г. Лекерова // Психология обучения. – 2009. – N 6. – С. 17 – 27.

28. Мазанова О. Ю. Выбор активных форм и методов обучения, применяемых на уроках экономики // Научные исследования в образовании. 2008. №4. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vybor-aktivnyh-form-i-metodov-obucheniya-primenyaemyh-na-urokah-ekonomiki> (02.04.2019).

29. Макарова И.В. Общая психология [Текст]: Краткий курс лекций / И.В. Макарова - М.: Юрайт, 2013. - 182 с.

30. Макотрова Г.В. Использование сети Интернет для разработки проблемных модулей [Текст] / Г.В. Макотрова // Образование и общество. - 2010. - N 6 (65). - С. 53-56

31. Маланов С.В. Психологические механизмы мышления человека: мышление в науке и учебной деятельности [Текст]: Учеб. пособие / С.В. Маланов – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 480 с.

32. Морелова С.Н. Организация рефлексивного пространства как фактор индивидуализации обучения на проблемно-диалогическом уроке [Текст] / С.Н. Морелова // Сибирский учитель. - 2010. - N 1. - С. 31-35.

33. Никитина Н.Н.. Основы профессионально-педагогической деятельности [Текст]: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / Н.Н. Никитина, О.М. Железнякова, М.А. Петухов - М. : Мастерство, 2013. - 288 с.

34. Орлова Е.М. Экономическое образование: этапы, проблемы, перспективы [Текст] / Е.М. Складенко // Сборник нормативно-методических материалов по проблемам экономики образования. - М.: АПУ и ПРО, 2002

35. Официальный сайт ГБПОУ «ЮУМК» [Электронный ресурс]: <https://www.suvc.ru/?q=node/140> (20.03.2019).

36. Семушина Л. Г. Содержание и методы обучения в средних специальных учебных заведениях [Текст] / Л. Г Семушина, Н. Г. Ярошенко. - М.: Высш. шк., 2013.- 58с.

37. Силайчев П.А. Планирование обучения в учреждениях профессионального образования [Текст]: Учебно-методическое пособие / П.А. Силайчев – М.: ФГОУ ВПО МГАУ, 2011. – 183 с.

38. Складенко В. К. Экономика предприятия [Текст] / В.К. Складенко - М.: ИНФРА-М, 2015. - 528 с.

39. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С.Д. Смирнов – М.: Издательский центр «Академия», 2003. - 304

с

40. Ступницкий В.П. Психология [Текст]: Учебник для бакалавров / В.П. Ступницкий - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 520 с.
41. Толлингерова, Д. Психология проектирования умственного развития детей - Москва — Прага: Роспедагенство, 1994. - 48 с.
42. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне [Текст] – М.: Каталаксия, 1997. – 704 с.
43. Чеховских М.И. Основы психологии [Текст]: учеб пособие / М.И. Чеховских. – Минск: Новое знание, 2002. – 218 с.
44. Щедровицкий, Г.П. Мышление. Понимание. Рефлексия [Текст]/ Г.П. Щедровицкий. - М.: СПб. [и др.] : Питер, 2014. - 800 с.
45. Экономическое мышление: философские предпосылки [Текст] Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. – М. : Инфра-М , 2005. - 271 с.
46. Экономическая социология [Текст]: Курс лекций / Г.Н.Соколова, Кобяк О.В.– Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005.