



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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

РАЗРАБОТКА БИЗНЕС-ТРЕНИНГОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА»
Выпускная квалификационная работа по направлению 44.03.04 Профессиональное
обучение
Направленность программы бакалавриата «Экономика и управление»

Выполнил:

студент 4 курса ЭУиП
группа ЗФ-409/081-4-1
Иванцов Константин Анатольевич

Научный руководитель:

Евплова Е.В., к.п.н., доцент каф.
ЭУиП ППИ ЮУрГГПУ

Проверка на объем заимствований:

62,4 % оригинального текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 01 » 02 20__ г.

зав. кафедрой ЭУиП ППИ

к.э.н. доцент

П.Г. Рябчук

Челябинск
2017

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы бизнес-тренингов по дисциплине «Экономика»	6
1.1. Современные интерактивные методы в системе среднего профессионального образования.....	6
1.2. Сущность бизнес-тренинга, как метода обучения.....	18
1.3. Основные правила и особенности применения тренинговых технологий в образовательном процессе СПО	10
Выводы по первой главе	23
Глава 2. Оценка использования бизнес-тренинга по дисциплине «Экономика (на примере ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева»)»	29
2.1. Анализ базы исследования и использования метода бизнес-тренинга в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева».....	29
2.2. Разработка плана-конспекта занятия с применением бизнес-тренингов по теме «Издержки производства» и анализ результата его внедрения в образовательный процесс.....	37
Выводы по второй главе	49
Заключение	50
Библиографический список	52
Приложение	56

Введение

Актуальность темы исследования. В последнее время достижения научно-технического прогресса сопровождаются коренными изменениями в самых различных областях, в том числе и в образовании. Сегодня фактически исчерпаны резервы роста эффективности и качества подготовки обучаемых, основанные на использовании словесно-книжных методов воздействия на обучаемых с опорой на традиционные средства обучения. Высшее образование в нашей стране на данный момент характеризуется, с одной стороны, продолжающимся совершенствованием, переосмыслением и пересмотром концептуальных основ, а с другой – обострением конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг, повышенными требованиями к инновационному потенциалу педагогов, повышенными требованиями к качеству образовательного процесса.

Совершенствование международных стандартов обучения и все более широкое их использование в нашей стране, показывает, насколько важным для организаций СПО Российской Федерации является вопрос подготовки высококвалифицированных кадров на основе использования новейших образовательных технологий и инноваций, недостаток которых последнее время ощущается особенно остро. Одним из средств, позволяющих приблизиться к достижению данных целей, выступают интерактивные формы проведения учебных занятий. Предназначение интерактивных форм проведения занятий заключается в том, чтобы организовать деятельность обучающихся по совместному поиску знаний. Процессы взаимодействия обучающихся должны способствовать не только более интересному способу овладения учебной информацией, но и постоянному осмыслению каждым обучающимся особенностей своей системы знаний, своих мыслительных схем.

Проблема исследования: необходимость разработки бизнес-тренингов в процессе изучения дисциплины «Экономика».

Это обусловило выбор темы исследования: “**Разработка бизнес-тренингов по дисциплине «Экономика»**”.

Цель исследования: разработка и использование конспекта занятия с использованием бизнес-тренингов по дисциплине «Экономика» в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева».

В квалификационной работе были реализованы следующие **задачи исследования:**

1. Охарактеризовать современные интерактивные методы в системе среднего профессионального образования.
2. Проанализировать сущность бизнес-тренинга, как методов обучения.
3. Оценить основные правила и особенности применения тренинговых технологий в образовательном процессе СПО.
4. Провести анализ базы исследования и использования метода бизнес – тренинга в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева».
5. Разработать план-конспекта занятия с применением бизнес-тренингов по дисциплине «Экономика» и провести анализ результата его внедрения в образовательный процесс

Объект исследования: учебный процесс в организациях среднего профессионального образования по дисциплине «Экономика».

Предмет исследования: разработка и реализация конспекта занятия по дисциплине «Экономика» по теме «Издержки производства».

Теоретико-методологическая база исследования: труды ведущих российских ученых таких как Т.Г. Аргунова, Г.И. Бабко, А.М. Батышев, В.Н. Бутова, Б.С. Гершунский, А.И. Гомола, Л.К. Гребенкина, Р.П. Гусев,

Г.М. Коджаспирова, А.Б. Корзин, М.М. Левина, Н.Н. Никитина, С.А. Смирнов, В.А. Федоров и др.

Методы исследования: интерпретация, анализ и синтез, индукция и дедукция, идеализация.

Практическая значимость исследования состоит в повышении эффективности методического обеспечения практических занятий с использованием бизнес-тренинга по дисциплине «Экономика» в условиях среднего профессионального образования.

База исследования: ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева». Адрес: 454080, Россия, Уральский федеральный округ, Челябинская область, г. Челябинск, ул. Пограничная, 4.

Структура квалификационной работы.

Работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка и приложений.

В первой главе рассматриваются теоретические основы применения интерактивных методов обучения, основные нормы и правила работы тренинговой группы, принципы и особенности применения тренинговых технологии в образовательном процессе студентов.

Во второй главе исследования проводится анализ деятельности ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева», проводится анализ учебного плана и трудоемкости дисциплины «Экономика», выявлены особенности использования активных форм обучения при изучении дисциплины «Экономика». Разработка и приведен конспект занятия с использованием метода тренинга. Проводится оценка применения метода бизнес - тренинга преподавателями экономических дисциплин.

В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации.

Глава 1. Теоретические основы бизнес –тренингов по дисциплине «Экономика»

1.1. Современные интерактивные методы в системе среднего профессионального образования

Активные формы обучения получили широкое распространение в педагогической практике на протяжении всей образовательной траектории: от начальной школы до аспирантуры. Интерактивное обучение – это диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие учителя и ученика. Это специальная форма организации познавательной деятельности. Она имеет в виду вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых ученик чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность. Это делает продуктивным процесс обучения.

Известный в США педагог Дейл, а затем и его последователи исследовали, как люди воспринимают информацию зрительно и на слух, и свои выводы отразили в конусе. Внизу него находятся формы подачи, благодаря которым информация воспринимается и усваивается лучше всего, а наверху – те, при которых она запоминается хуже. На вершине конуса – именно чтение и слушание. Вывод, который можно сделать, ознакомившись с конусом Дейла: лучше всего запоминается информация в том случае, если она подана как реальное упражнение или хорошая имитация ситуации, которая может возникнуть на практике [6, 23, 27].

Существуют три метода взаимодействия педагога и студента: пассивный, активный и интерактивный.

Пассивный метод – это форма взаимодействия учащихся и педагога, в которой педагог является основным действующим лицом, а учащиеся выступают в роли пассивных слушателей.

Активный метод – это форма взаимодействия учащихся и педагога,

при которой преподаватель и учащиеся взаимодействуют друг с другом в ходе урока. Учащиеся здесь активные участники. Если в пассивном уроке основным действующим лицом и менеджером урока был педагог, то здесь педагог и учащиеся находятся на равных правах [29, с. 124].

В соответствии с О.Н. Арефьевым, интерактивный метод – означает взаимодействовать, находится в режиме беседы, диалога с кем-либо. В отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие учеников не только с преподавателем, но и друг с другом. Место педагога в интерактивных уроках сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей обучения [6, с. 187].

Задачи интерактивных методов обучения:

1. научить самостоятельному поиску, анализ информации выработке правильного решения ситуации;
2. научить работе в команде: уважать чужое мнение, проявлять толерантность к другой точке зрения;
3. научить формировать собственное мнение, опирающееся на определенные факты.

В педагогической литературе широко описаны методы и приемы интерактивного обучения [6, 9, 10, 18]:

1. Кластеры, сравнительные диаграммы – поиск ключевых слов и проблем по определенной мини-теме.
2. Метод проектов – самостоятельная разработка учащимися проекта по теме и его защита.
3. Интерактивный урок с применением аудио – и видеоматериалов, ИКТ.
4. Мозговой штурм – поток вопросов и ответов, или предложений и идей по заданной теме, при котором анализ правильности/неправильности производится после проведения штурма.
5. Круглый стол (дискуссия, дебаты) – групповой вид метода, который предполагает коллективное обсуждение учащимися проблемы,

предложений, идей, мнений и совместный поиск решения.

6. Деловые игры (в том числе ролевые и имитационные) – во время игры учащиеся тренируют роли участников той или иной ситуации, примеривая на себя разные профессии.

7. Аквариум – одна из разновидностей деловой игры, напоминающая реалити-шоу. При этом заданную ситуацию обыгрывают 2-3 участника. Остальные наблюдают со стороны и анализируют не только действия участников, но и предложенные ими варианты, идеи.

8. Антиконференция. Каждый становится не только участником, но и организатором конференции. Все участники выступают с новыми идеями, презентациями, предложениями по заданной теме. Далее происходит поиск самых интересных идей и их общее обсуждение.

9. Тренинг – особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями, правилами и проблемами. Участник занимает в ней активную позицию, а усвоение навыков происходит в процессе проживания, личного опыта поведения, чувствования, деяния.

Как справедливо отметил В.А. Сластенин, тренинг позволяет участникам не только получать новые знания, но и сразу же использовать их на практике, отрабатывая те или иные навыки. В ходе тренинга в учебно-воспитательный процесс активно вовлекаются все участники. Они делятся своими мыслями, жизненным опытом и вместе ищут оптимальное решение обсуждаемой проблемы, отрабатывают различные навыки [37, с. 368].

Проходя тренинг, благодаря обратной связи участники обнаруживают пробелы в своих знаниях и неадекватность некоторых установок и стереотипов, недостатки в навыках и умениях и корректируют их по ходу тренинга.

Достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Требования к проведению тренинга: оптимальное количество участников тренинга 15-20 человек;

- соответствующая по количеству участников тренинга учебная аудитория, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
- обязательность ознакомления участников занятия - тренинга с целями и задачами до начала проведения данного занятия;
- проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» правил работы группы;
- создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
- уважение мнений каждого участника тренинга;
- поощрение участников тренинга;
- подведение участников тренинга к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения (решения);
- обеспечение соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
- обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
- обязательность подведения итогов тренинга по его окончании

Обучение с использованием интерактивных образовательных технологий предполагает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение.

Можно выделить следующие общие результаты и эффекты интерактивного обучения [32 с. 115]:

1. Интерактивные методы обучения позволяют усилить процесс понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач. Эффективность обеспечивается за счет более активного

включения обучающихся в процесс не только получения, но и непосредственного использования знаний. Если формы и методы интерактивного обучения применяются регулярно, то у обучающихся формируются продуктивные подходы к овладению информацией, исчезает страх высказать неправильное предположение и устанавливаются доверительные отношения с преподавателем.

2. Интерактивное обучение повышает мотивацию и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям, процесс обучения становится более осмысленным.

3. Интерактивное обучение формирует способность мыслить неординарно, по-своему видеть проблемную ситуацию, выходы из нее; обосновывать свои позиции, свои жизненные ценности; развивает такие черты, как умение выслушивать иную точку зрения, умение сотрудничать, проявляя при этом толерантность и доброжелательность по отношению к своим оппонентам.

4. Интерактивная деятельность обеспечивает не только прирост знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся, является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей.

5. Использование интерактивных технологий обучения позволяет сделать контроль за усвоением знаний и умением применять полученные знания, умения и навыки в различных ситуациях более гибким и гуманным.

6. Результат для конкретного обучающегося: опыт активного освоения учебного содержания во взаимодействии с учебным окружением; развитие личностной рефлексии; освоение нового опыта учебного взаимодействия, переживаний; развитие толерантности.

7. Результат для учебной микрогруппы: развитие навыков общения и взаимодействия в малой группе; формирование ценностно-ориентационного единства группы; поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации; принятие нравственных норм и правил совместной деятельности;

Таким образом, интерактивные методы обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном колледже.

1.2. Сущность бизнес-тренинга, как одного из эффективных методов обучения

Тренинг особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии.

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов включают в себя навыки тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

Психотерапевтический тренинг направлен на изменение в сознании. Изменения способа, которым человек создает поле реальности, изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки.

Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии: психодраматические, группы телесноориентированной,

танце- двигательной терапии и др.

Социально-психологический тренинг (СПТ) занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

Бизнес-тренинг развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес-задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий.

Бизнес-тренинг – это емкий и сложный процесс, затрагивающий все аспекты бизнеса (деятельности компании организации), требующий системного подхода. В структуру бизнес-тренинга могут входить тренинги по продажам и обслуживанию клиентов, тренинги по формированию управленческих навыков, тренинги наставничества на рабочем месте, тренинги командообразования, тренинг тайм-менеджмента, тренинг по внедрению корпоративной культуры, все вышеперечисленные тренинги. Но, не один из перечисленных тренингов не является бизнес-тренингом. Бизнес тренинг – процесс, с системным подходом, позволяющий развивать одновременно знания умения и навыки, необходимые для продуктивного существования бизнеса (деятельности компании, организации) в целом, а не отдельного процесса. Отсюда и название бизнес-тренинг.

Обычно бизнес-тренинги применяются в области дополнительного обучения поэтому могут разрабатываться и проводиться как корпоративным тренером, так и внешними специалистами или педагогом. Однако, важно понимать, что бизнес-тренинг не ограничивается тренингом по продажам, а тренер по продажам ещё не является бизнес-тренером. Тренинг по продажам это всего лишь возможная составляющая бизнес-тренинга.

Важным компонентом тренинга, является его реализация. Существует три принципа реализации тренинговых методов:

- 1) организации движения;
- 2) организации пространства;

3) организации времени.

Таковы соответственно: принцип событийности, принцип метафоризации и принцип транспективы.

Принцип событийности. Суть этого принципа заключается в следующем: при проведении тренинга ведущий (педагог) должен обеспечить превращение его движения в цепь связанных между собой событий, которые будут переживаться участниками как целостность, единство, неразрывность изменений, происходящих в них и в окружающем.

Тренинг должен сам по себе быть событием для каждого участника. Лишь тогда возможно его – участника – личное движение, лишь тогда возможны изменения в нем. В этом случае освоение какой-либо деятельности в процессе тренинга будет сопровождаться осознанием роста своих возможностей.

Принцип метафоризации (символизма). Каждый участник тренинга может (и должен) увидеть свое совпадение с окружающим миром в пространстве жизни, увидеть себя как часть целого. И не только с миром вообще, но и в пространстве своей группы. Метафора есть по сути своей перенос свойств одного предмета на другой. Иначе говоря, благодаря метафоре возможен переход из одного пространства в другое (в том числе – воображаемого). Если в других участниках человеку удастся узнать себя и ощутить свое единство с ними в пространстве тренинга, то это также есть реализация принципа метафоризации.

Принцип транспективы. Согласно этому принципу педагог должен ориентироваться на создание в тренинге условий для проживания участниками событий в их единстве с событиями прошлого и будущего, фактически в их неразрывности во времени. Линейность времени – понятие условное. Психологическое время может проживаться совершенно по-разному циклически, фрагментарно, синкретически.

В то же время существуют и ограничения тренинговой работы. Пожалуй, самым серьезным недостатком тренинга является отличие его

атмосферы от каждодневного взаимодействия с другими. Некоторые люди, разочаровавшись в возможности перенести нормы групповой работы в реальную жизнь. Такие участники в процессе тренинговой работы постоянно делают открытия, их понимание сути своей проблемы все углубляется, но все эти откровения так и остаются в кругу группы. Тренинг становится для этих людей не средством к достижению цели, а самоцелью.

Правда, в защиту групповой работы можно отметить, что подобная ситуация может сложиться и в результате индивидуальных встреч с психологом.

Существует множество ограничений для тренинговых работ, из них наиболее важными являются:

1. Атмосфера тренинга обусловлена нормами групповой работы и может способствовать конформности поведения участников.

2. В группе могут оказаться люди, которые в силу своих личностных особенностей не только сами не готовы решать свои проблемы, но и мешают делать это другим участникам.

Думается, что данные ограничения имеют отношение не столько к сути групповой работы, сколько к возможностям тренера. Чем опытнее и профессиональнее ведущий группы, тем больше у него шансов использовать внештатную ситуацию на пользу каждого участника. Следует вывод, что чем больше педагог будет тренироваться, стремиться к самосовершенствованию, тем качественнее и продуктивнее будет применение тренинговых технологий.

Поскольку целью работы является: внедрение тренинговых технологий в образовательный процесс, то главная сложность – это время проведения. Для полного погружения группы в атмосферу тренинга нужно много времени. Чтобы решить данную проблему можно использовать «мини-тренинги», которые не требуют полного погружения и большого затрата времени, а главное имеют те результаты, которые требуется, а именно:

- 1) привлечение студентов к самостоятельной работе;
- 2) большее внимание к практике, а не теории;
- 3) умение студента работать в группе;
- 4) получение положительных эмоций у студентов после тренинга;

5) При организации учебных тренингов преподаватель может встретиться с трудностями. Для студента тренинг, как способа углубления их личностно- профессиональных качеств; ограниченные временные рамки учебного занятия не дают возможности полностью реализовать все принципы тренинговых занятий как формы активного социального обучения. Исходя из календарных сроков прохождения той или иной темы курса каждое последующее занятие отсрочено по времени от предыдущего, поэтому наблюдается сложность в закреплении полученных сведений.

Структура и этапы проведения тренинга:

— *Введение.* Этот этап может быть проведен в любой удобной форме, однако он задает тон последующей работы. Поэтому на этом этапе тренер должен создать демократическую, располагающую атмосферу. Хорошо, если педагог-тренер скажет о своих ожиданиях и о пожеланиях относительно предстоящей работы. «Ввести» участников в работу можно с помощью вступительного слова, мультимедийной презентации и т.п.

— *Знакомство.* Знакомство представляет собой необходимую процедуру первого занятия любого тренинга. Знакомство позволяет активизировать группу, вовлечь ее участников в процесс обучения, развить навыки общения. Знакомство проводится даже в том случае, когда участники знают друг друга. Можно провести игры на знакомство: «Интервью», «Узнай меня», «Обмен визитками» и др.

— *Ожидания участников.* На этом этапе следует выяснить ожидания участников от семинара- тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди «по кругу». Например: «Что вы хотите получить/узнать на этом семинаре?» Можно заранее нарисовать на ватмане «дерево ожиданий». Попросить каждого участника написать, чего он

ожидает от семинара- тренинга, на цветных клеющихся листочках (стикерах) и наклеить свой листок на «дерево ожиданий». А затем озвучить все эти ожидания. Еще один вариант: каждый участник выходит и записывает свое ожидание на флипчарте (магнитно-маркерная доска с креплением для листа или блока бумаги, переворачиваемой по принципу блокнота. Используется для проведения лекций, семинаров и прочих подобных мероприятий. Имеет опору на колёсиках или в виде треноги).

— *Порядок проведения тренинга.* После того, как все участники расскажут (напишут) о своих ожиданиях, преподаватель-тренер обязательно сообщает им порядок проведения тренинга. Это делается независимо от того, какова продолжительность данного семинара-тренинга, сколько занятий он в себя включает. Следует обязательно выяснить, нет ли у участников вопросов.

— *Принятие правил работы группы («соглашения»).* Для того, чтобы с самого начала занятия-тренинга участники почувствовали ответственность за свое обучение, создать соответствующую рабочую атмосферу, проникнутую взаимным уважением и доверием, а также для повышения эффективности усвоения материала рекомендуется принятие правил поведения на занятии – тренинге или «соглашения». Пункты «соглашения» необходимо записать на листе бумаги или доске. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. Необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что после голосования каждый из них несет ответственность за исполнение данного «соглашения».

— *Оценка уровня информированности группы.* Одной из задач, стоящих перед преподавателем (тренером) является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этой цели используется опросник или анкета, содержащие вопросы по теме тренинга. Анкеты сохраняются до окончания всего тренинга, и затем уровень знаний учащих оценивается еще раз. Сравнивая результаты, интересно будет узнать, что

изменилось в знаниях и навыках участников. Кроме того, можно будет сделать оценку эффективности тренинга.

— *Актуализация проблемы.* Для выработки мотивации к изменению поведения следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого. С этой целью можно провести ролевую игру.

— *Обучение:* Преподаватель-тренер должен владеть психолого-педагогическими знаниями и умело применять их в учебном процессе, владеть методами получения, накопления и преподнесения информации участникам, влияния на их поведение и отношения. Преподаватель-тренер должен знать цели и задачи, методы и способы обучения, источники информации, профилактические образовательные программы. Необходимые условия для успешного обучения:

- готовность обучаемого учиться;
- применение различных форм и методов обучения;
- использование повторения для закрепления знаний;
- соответствие процесса обучения реальной жизненной ситуации;
- своевременность непредвзятой, адекватной оценки действий обучаемых преподавателем-тренером.

Непосредственно обучение включает в себя два этапа: информационный блок или предоставление теоретических знаний и выработка практических навыков. Этап информационного блока можно начать с ответов на вопросы из опросников, которые вызвали массовое затруднение. Основной материал может быть преподнесен в виде лекции, мультимедийной презентации. Затем на выбор преподавателя (тренера) могут быть использованы различные методы интерактивного обучения: ролевые игры, дискуссии, приглашение визитера, работа в малых группах и т.д. Этап выработки практических навыков должен учитывать, что любые знания информационного, теоретического плана должны обязательно сочетаться с

практическими умениями и навыками, необходимо вырабатывать эти навыки. Данный этап тренинга призван способствовать приобретению участниками практического опыта по защите своей жизни и здоровья, а также окружающих. С этой целью можно использовать ролевые игры, инсценировки, дискуссии, «мозговую атаку» и другие интерактивные формы работы в зависимости от условий.

Итоги подводятся в конце любого занятия, тренинга. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания. Подведение итогов можно проводить в виде заполнения «листов откровения», опросников, анкет.

Тренер может спросить участников семинара, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить, какие упражнения они выполняли, закрепляя пройденный материал. Хорошо, если тренер постоянно поощряет участников тренинга различными доступными ему способами: выражает устную или письменную благодарность, вручает какие-то брошюры, буклеты, сувениры и т.п., либо доверяет отличившимся наиболее ответственные задания.

Предлагаемые в курсе тренинговые занятия – это учебные занятия, поэтому педагоги должны стараться, чтобы тренинг не превратился в некое подобие развлечения или, наоборот, затянувшейся дискуссии.

Отсюда следует, что тренинг, в отличие от академических лекций, нацелен не столько на овладение новыми знаниями, сколько на создание нового. Нового восприятия привычных вещей, нового отношения к обстоятельствам, опыту, ценностям, результатам и лидерству.

Тренинг – эффективный способ обучения, посредством которого студент усваивает новые понятия и получает возможности их практического применения.

1.3. Основные правила и особенности применения тренинговых технологий в образовательном процессе студентов

Тренинг в учебном процессе является обязательным, а не добровольным и, если он будет проводиться формально, без создания особой атмосферы, то не будет эффективным.

Обучение с помощью тренингов существенно отличается от традиционных методов обучения (уроков, лекций, семинаров) не только по форме проведения, но и по основным принципам. При обычном обучении человека учат давать правильные ответы, и только правильные. Ошибки так или иначе наказываются. При тренинге же к ошибкам относятся снисходительно, они рассматриваются как необходимая часть процесса обучения.

Опишем основные специфические принципы работы тренинговой группы и вытекающие из них правила:

Принцип и правило максимальной активности

В процессе тренинга учащиеся должны вовлекаться в специально организованные действия. Это может быть имитация той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других, обсуждение своих и чужих действий. Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто процентов того, что делает сам.

Активное поведение, даже не совсем правильное, на тренинговых занятиях важнее, чем обычное усвоение информации, поэтому нужно быть терпимыми к ошибкам, чтобы учащиеся чувствовали себя свободно и комфортно.

Для поддержания активности важно стремиться к тому, чтобы сделать из тренинга не рядовое занятие, а событие. Тренинговые занятия ни в коем

случае не должны быть скучными. Для этого их важно наполнить самыми разными видами активности. Все, что происходит на тренинге не должно замыкаться только на нем и превращаться просто в тренинг. Постоянно нужно делать ссылки на обыденную жизнь, стремиться к максимальному переносу полученных навыков в практику. II.

Общение по принципу «здесь и теперь»

На тренинге участники общаются «здесь и теперь», т. е. обсуждают не прошлое или возможное поведение, а только то, что делается и говорится во время занятий. Считается, что таким образом уменьшается влияние психологической защиты и поддерживается психологическая безопасность.

III.

Принцип и правило персонификации высказываний

Суть его состоит в отказе от безличных языковых форм, которые помогают скрывать в повседневном общении собственную позицию того, кто говорит, или же избегать прямых высказываний в нежелательных случаях. То есть вместо высказываний: «считается...», «некоторые считают, что ...» в группе нужно говорить, используя формы: «я считаю, что...» и т. п. За выполнением этого правила (как и всех остальных) должен следить ведущий тренинга. IV.

Принцип исследовательской творческой позиции. Правило отсутствия критики и безоценочности высказываний

В тренинговой группе нужно стремиться к созданию свободной творческой атмосферы.

Для этого специально организуются проблемные, неопределенные ситуации, провоцирующие участников на неожиданные, нестандартные высказывания и поступки. В ходе тренинга участники должны иметь возможность для себя реально осознать закономерности, уже известные в психологии, как свои собственные особенности, свои личные ресурсы. В целях создания условий для творческой активности любая критика на тренинге должна быть сведена к минимуму и касаться только конкретного

высказывания или поведения, а не личности. Важные навыки, которые вырабатываются на тренинге: принятие себя и другого таким, каков есть, безоценочность суждений, умение выслушать другого, уловить рациональное зерно в любом высказывании и поведении. V.

Принцип партнерского общения. Правило доброжелательности

Партнерским общением является такое, при котором учитываются особенности каждого участника, его чувства, эмоции, переживания. Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Постоянный диалог, полноценное межличностное общение участников направлено на выработку уважения к чужой мысли, доверия, на избавление от взаимных подозрений, неискренности, страха. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы. VI.

Принцип объективации (осознания) поведения. Правило обратной связи

Важнейшие моменты тренинга — осознание его участниками мотивов своего поведения, переход от импульсивных действий к сознательной саморегуляции. Именно это позволяет человеку не только на тренинге, но и в дальнейшем управлять своим внешним поведением и собственным внутренним миром. Универсальным средством объективации такого осознания является обратная связь. Поэтому так важны обсуждения всего, что происходит в группе.

Хорошую помощь может оказать видеозапись поведения участников группы в тех или иных ситуациях с последующим просмотром и обсуждением. Надо учитывать, что видеозапись является очень сильным средством воздействия, способным оказать негативное влияние, поэтому им следует пользоваться с большой осторожностью.

Необходимо отметить, что в тренинговых группах, которые добровольно посещают незнакомые между собой люди, существует

обязательное правило строгой конфиденциальности и доверительности общения. Но в учебной группе такое правило действовать не может — учащиеся постоянно общаются между собой за пределами тренинга, у них много общих знакомых и все, что взволновало их на занятиях, может стать известно посторонним несмотря ни на какие правила. Поэтому обсуждения должны быть свободными, но корректными, о чем было написано выше.

Имеется довольно много руководств по проведению различных тренингов (некоторые из них указаны в списке литературы). Они посвящены тренингам, которые проводят коммерческие или (реже) общественные организации. Люди приходят на них добровольно и, как правило, платят немалые деньги или по указанию начальства (тогда от результатов тренинга может зависеть их карьерный рост). Такие тренинги проводят в специальных помещениях, иногда даже с выездом в загородные пансионаты. Длятся они от двух до пяти дней по 10—12 часов в день или в фирмах-заказчиках — по четыре часа один-два раза в неделю. На добровольных тренингах встречаются в основном не знакомые между собой люди, на тренингах в фирмах — люди, общающиеся на работе.

Тренинг, включенный в учебный процесс, имеет ряд особенностей. Он проводится, как правило, в обычном классе и длится 90 минут (два академических часа) один раз в неделю. Посещение занятий обязательно. Члены группы хорошо знакомы между собой, как правило, они много общаются вне тренинга на учебе и в неформальной обстановке. Все это затрудняет использование стандартных методик и требует специальной подготовки.

Подготовка помещения и оборудования. Стандартный класс, в котором учащиеся сидят за столами и смотрят в затылок друг другу, для тренинга не годится. Участники должны сидеть на стульях по кругу, каждый должен иметь возможность общаться с соседями справа и слева и, кроме того, видеть всех остальных и тренера. Помимо этого, нужны места, где можно было бы работать парами или группами по три-четыре человека. В круге должно быть

10—15 человек, в крайнем случае — 20. Если учащихся в группе больше, их можно разбить на две подгруппы: пока одна выполняет задание в круге, вторая наблюдает или выполняет другое задание в парах или маленьких группах. Затем они меняются местами. Потом можно провести общее обсуждение. Понадобятся также доска и мел или другое приспособление для крупных записей.

Если нет подходящего помещения, можно проводить занятия в зале — там обычно бывает удобно поставить часть стульев по кругу. В обычном классе можно поставить столы по кругу или просто сдвинуть их к стенам, а стулья расставить по кругу в центре.

Для тренинга желательна (хотя и не обязательна) видео- и аудиоаппаратура, с помощью которой можно слушать музыку, смотреть учебные фильмы. Очень полезно иметь возможность сделать видеозапись выполнения того или иного задания, а потом просмотреть ее и обсудить собственное поведение.

Порядок занятий. Хотя настоящая книга посвящена тренингу личностного роста, у учащихся, молодых людей, он невозможен без развития уверенности в себе и навыков общения. Кроме того, целесообразно провести занятия, развивающие профессионально важные качества учащихся, моделирующие некоторые специфические профессиональные ситуации.

Учебный курс включает в себя две взаимосвязанные, но различные части: информационно-теоретическую и собственно тренинговую. Теоретическая часть может проводиться в форме обычных лекций и семинаров. Она должна быть относительно небольшой — 10—12 часов (из 40 часов курса). Их можно провести сразу в начале курса, но лучше разбить на два-три блока, каждый из которых предваряет несколько близких по содержанию тренинговых занятий. Основное время курса целесообразно посвятить собственно тренингу, в ходе которого проводятся: тестирование, разминки, выполнение заданий, ролевые тренинги и обсуждения.

Перед началом тренинговых занятий руководитель должен подробно

ознакомить учащихся с главными нормами и принципами тренингового общения, описанными в разделе 1.2. Их краткие формулировки можно написать на плакате, который будет висеть в классе постоянно и напоминать учащимся о правилах тренинга: I.

Можно первое из тренинговых занятий составить только из разминок и обсуждения. Это особенно полезно сделать в группе, в которой царит напряженная и недоброжелательная атмосфера, для того чтобы создать позитивный настрой на весь дальнейший курс.

Тесты можно включать в занятие как одно из заданий. Можно выделить отдельное занятие специально для тестирования. Но нельзя с него начинать курс. Нужно дать возможность учащимся освоиться, войти «во вкус» занятий. Иначе на результаты тестирования будет оказывать влияние излишняя напряженность учащихся.

Каждое обычное тренинговое занятие должно начинаться с небольшой разминки в 10—15 мин. Затем следуют задания и ролевой тренинг. Обсуждение может завершать занятие или его можно перенести на следующее, но нельзя откладывать обсуждение более, чем на одну неделю или совсем его отменять. На одном занятии задания и ролевые тренинги могут быть посвящены одной какой-нибудь теме («я-образу», уверенности в себе, навыкам общения или профессиональным качествам) или сочетать элементы двух-трех тем, особенно, если они взаимосвязаны.

Логично начать курс (и теорию, и тренинги) с понимания проблем личности, затем плавно перейти к вопросам об уверенности в себе и общению. Однако, сколько именно времени посвящать каждой теме, на чем заострить особое внимание — во многом зависит от конкретной группы: от личностных проблем учащихся, от уровня их активности, от степени доброжелательности или напряженности отношений в группе, от того, есть ли в ней лидеры и изгои, и от многих других факторов. Все (или хотя бы основные) факторы должен учитывать преподаватель-тренер, если он хочет не просто формально «прочитать курс», а действительно добиться

личностного и профессионального роста учащихся.

Поэтому в данной книге нет планов отдельных занятий. Теория, упражнения для разминки, тематические задания и ролевые тренинги, а также тесты собраны в отдельные главы, но деление по темам довольно условно, так как одни и те же упражнения можно использовать с разными задачами и целями. В зависимости от особенностей группы тренер может собирать каждое занятие, как своеобразную «мозаику», выбирая те задания, которые, по его мнению, наиболее интересны и полезны группе в данный момент, поскольку даже наиболее эффективные тренинги и упражнения в конкретной ситуации могут оказаться непродуктивными.

Социально-психологическая этика тренинга. При проведении любого социально-психологического тренинга должны соблюдаться строгие этические нормы, причем тренинг в учебном процессе имеет свои особенности. В работе со взрослыми, при добровольном тренинге, тренеры иногда идут на сознательные провокации: повышают напряжение в группе, создают условия для обострения личностных проблем клиентов. В некоторых случаях это действительно целесообразно. Тренеры специально провоцируют переживание участниками пиковых ощущений, как позитивных, так и негативных. Поэтому тренинг бывает достаточно болезненной для личности процедурой, ее самолюбие может быть сильно уязвлено, а самооценка поколеблена. Многие тренеры считают, что ради помощи клиенту можно совершать «психологические интервенции».

Но в тренинге личностного роста в учебной группе такие приемы недопустимы. Никакие упражнения или обсуждения не должны нагнетать напряженность в группе и, тем более, затрагивать достоинства кого-либо из учащихся, создавать психологический дискомфорт. Даже если тренеру кажется, что было бы полезно указать на отрицательные качества кого-то из учащихся, лучше воздержаться от критики и не допускать ее со стороны других учащихся.

При добровольном тренинге возможно сформировать группу из

людей с более или менее схожими проблемами. В учебной группе могут быть очень разные люди и всем им нужно равное внимание. Кроме того, в группе, как правило, уже есть сложившаяся социальная структура (лидеры, «середина», изгои и др.), и она будет проявляться. Одни претендуют на лидерство во всем, другие, наоборот, боятся лишний раз заявить о себе, третьи же могут оказаться в роли своеобразного «козла отпущения», на котором будут пытаться вымещать негативные эмоции и т. п. Преподаватель-тренер должен «осадить» первых, раскрепостить вторых и защитить третьих. Иначе тренинг принесет не пользу, а вред.

Выводы по первой главе

На сегодняшний день не существует общепринятого толкования понятия «тренинг», что приводит к расширенному его пониманию и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин «тренинг» (от англ. - train, training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга.

Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности. Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностных отношений», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия». Тренинг также можно охарактеризовать как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организаций с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Сущностными признаками имитационных тренингов выступают: - групповое обучение участников тренинга, использование потенциала развития человека в групповой динамике с применением механизма межличностных отношений;

- стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Как правило, в процессе любого тренинга можно выделить три основные стадии: начальную, рабочую и конечную;

- комплексное применение совокупности методов групповой работы (ролевых игр, групповых дискуссий, психотехнических упражнений и др.);

- относительно продолжительное по времени проведение тренинговых занятий (как правило, курс составляет не менее 20-60 учебных

часов);

- широкая целевая направленность тренингов на развитие, психокоррекцию и психотерапию личности человека, его профессиональных и жизненных умений и качеств;

- в работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны: содержательная и личностная.

Глава 2. Разработка и реализация бизнес – тренингов по дисциплине «Экономика»

2.1. Анализ базы исследования и использования метода бизнес – тренинга в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно- гуманитарный техникум им. Яковлева»

База исследования выпускной квалификационной работы ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева» находится по адресу Челябинск г., Пограничная улица, дом 4.

Исследуемая база осуществляет профессиональную подготовку по нескольким направлениям среднего профессионального образования. В период прохождения преддипломной практики, нами были проведены занятия в группах по подготовке 05.01.05. Сварщик.

Подготовка профессии 05.01.05. Сварщик (электросварочные и газосварочные работы) является подготовкой уровня начальной профессиональной подготовки. Квалификация – газосварщик, электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах, электросварщик ручной сварки.

Учебный план по профессии 05.01.05. Сварщик содержит учебную дисциплину ОП 06 «Экономика». Общая трудоемкость дисциплины составляет 48 часов из них аудиторная нагрузка составляет 32 часа (20 часов лекционных занятий и 12 практических), а на самостоятельную работу отведено 16 часов. «Экономика» реализуется на 1 курсе во втором семестре.

В соответствии матрицей компетенций, утвержденной 01.07.2015 года дисциплина формирует следующие общие компетенции:

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

уметь:

находить и использовать экономическую информацию в целях обеспечения собственной конкурентоспособности на рынке труда;

знать:

общие принципы организации производственного и технологического процесса; механизмы ценообразования на продукцию, формы оплаты труда в современных условиях; цели и задачи структурного подразделения, структуру организации, основы экономических знаний, необходимых в отрасли.

Рассмотрим тематический план реализуемой дисциплины.

Таблица 1.

Тематический план дисциплины «Экономика» в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева»

№ п.п.	Наименование темы	Количество часов	
		Лекции	Практические занятия
Модуль 1. Теоретические основы экономики			
1	Сущность и типы экономических систем	2	-
2	Модели рынка	2	-
3	Теория спроса и предложения	2	2
Модуль 2. Основы экономики на производстве			
4	Издержки производства и их виды	4	2
5	Имущественный комплекс предприятия	2	2
6	Внеоборотные активы и их назначение	4	2
7	Оборотные средства	2	2
8	Формы и системы оплаты труда на производстве	2	2
	Итого	20	12

Данная дисциплина реализуется двумя модулями, характеризующих два уровня изучения экономики и формируемые компетенции ФГОС СПО в рамках учебного плана.

Лекционное занятие на базе исследования является наиболее эффективным способом передачи учебного материала, так как при этом ёмкий материал передается в концентрированном и логически сформированном виде с учетом характера будущей профессиональной деятельности слушателей. Лекции в колледже по дисциплине «Экономика» классифицируются по двум видам: классические с монологическим изложением педагогом изучаемого материала и лекции с активными формами познавательной деятельности с использованием элементов диалога, дискуссии, использования современных технических средств обучения.

Лекционные занятия по дисциплине «Экономика» проводятся еженедельно в течение 17 недель учебного семестра по 2 часа в неделю и лишь последние два месяца проводятся по 4 часа в месяц.

Лекционные занятия проводимые по данной дисциплине характеризуются как актуальными (соответствующие последним научным достижениям и фактологии), конструктивными (имеющей тесную связь с будущей профессией студентов), научными (учитывающей современный опыт и достижения науки и техники).

Учебным планом предусмотрено 12 часов практических занятий по курсу «Экономика». Особенностью проведения практических занятий в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева» являются следующие является то, что оно проводится по классической схеме.

Для повышения эффективности проведения и совершенствования методического обеспечения практических занятий в колледже на обязательной основе требуется:

- Разработка рабочих тетрадей, практикумов, учебных комплектов, сопровождающихся методическими указаниями, применительно к конкретным специальностям;

- Разработка тестов входного контроля подготовленности студентов, в том числе автоматизированного, к выполнению работ и заданий;

- Разработка дифференцированных заданий с учетом индивидуальных особенностей студентов группы сварщиков;

- Использование в практических занятиях преподавания поисковых работ и заданий на проблемной основе;

- Применение коллективных и групповых форм работы, максимальное использование индивидуальных форм с целью повышения ответственности каждого студента группы сварщиков за самостоятельное выполнение полного объема предусмотренных работ;

- Проведение практических занятий на повышенном уровне трудности с включением в них заданий, связанных с выбором условий выполнения работы, конкретизацией цели, самостоятельным отбором необходимого задания, с выполнением логических задач, с поиском мировоззренческого и нравственного выбора.

- Подбор дополнительных заданий для студентов групп, работающих в более быстром темпе, для эффективного использования времени, отводимого на практическом занятии по дисциплине «Экономика»;

Рассмотрим основные педагогические подходы и методы применяемые на практических занятиях.

На рисунке 1. представлен спектр основных форм проведения практических занятий по дисциплине «Экономика».

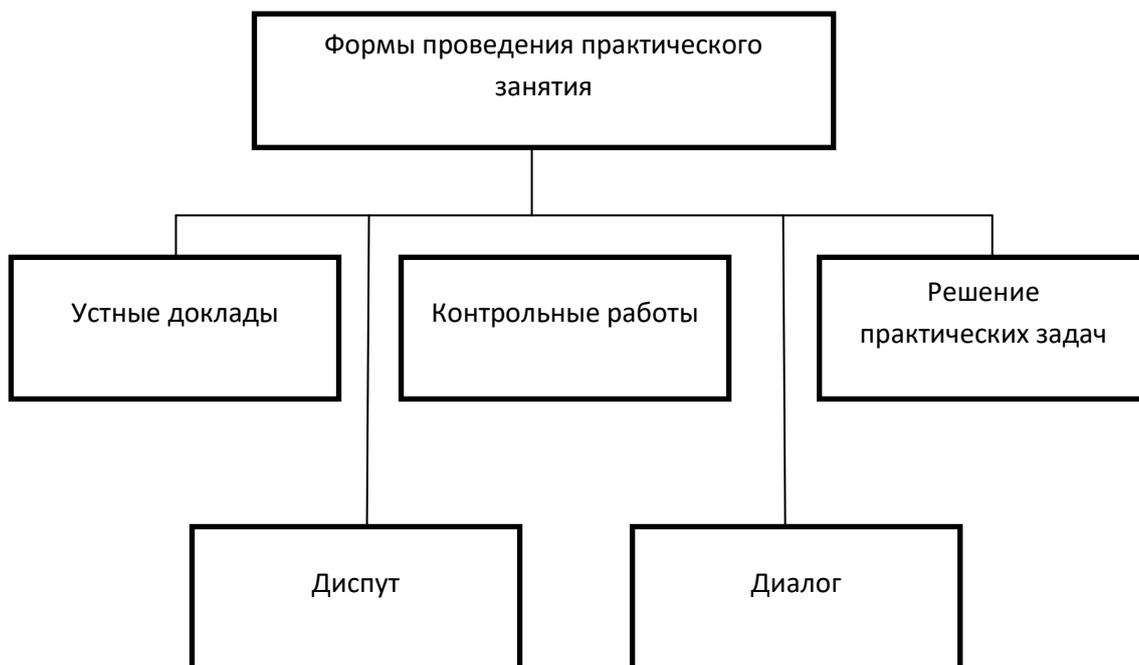


Рис. 1. Основные формы проведения практических занятий по дисциплине «Экономика»

На практических занятиях в колледже используются хорошо известные формы работы:

- Фронтальная - все обучающиеся выполняют одну и ту же работу;
- Групповая - одна и та же работа выполняется группами из 2-5 студентов;
- Индивидуальная - каждый студент группы выполняет индивидуальное задание.

К фронтальному виду относят решение практических задач, имеющих расчетный характер. Задания на практическом занятии решаются студентами по следующим темам плана дисциплины:

- Издержки производства и их виды.
- Имущественный комплекс предприятия.
- Внеоборотные активы и их назначение.
- Оборотные средства.
- Формы и системы оплаты труда на производстве.

Приведем пример задач по указанным темам, которые решаются студентами на практических занятиях.

1. Определить величину себестоимости на единицу продукции если: Амортизация месячная 154000 рублей. Материальные затраты прямые – 175,5 рублей / ед. Заработная плата с начислениями – 63 руб. / ед. Прочие расходы - 12,7 руб. / ед. Объем выпуска за месяц составил 12560 единиц.

2. Норма выработки для сварщика составляет 8 ед. в час. Ставка часовая работы для сварщика 4 – го разряда на предприятии установлена в размере 98 руб. час. Определить месячный прямой сдельный заработок если эффективный фонд рабочего времени за месяц составляет 172 часа.

Задания практического характера ставят перед собой цель развитие владений и умений по решению задач прикладного характера в русле будущей рабочей профессии.

К групповым заданиям на практическом занятии можно отнести устные доклады студентами и диалоги. Устные доклады по дисциплине «Экономика» проводится по следующему алгоритму:

1. Вступление. Педагогом проводится на оглашение темы занятия, цель занятия и его задач. Педагог проводит учет присутствующих студентов с отражением их числа в журнале академической группы. Преподавателем сообщаются главные требования к содержанию и форме выступления обучающихся, которые должны содержать суждения, основанные на фактологии и опирающиеся на положения экономической теории.

2. Студентами группы проводятся сообщения на заранее выданные темы исследования в рамках изучаемого курса. Обычно группами по три студента делаются доклады по изучению каких либо проблем и вопросов экономической теории и экономики производства. Первый докладчик делает введение в суть вопроса и задает вектор обсуждения. Второй студент докладывает группе основную мысль и материал по вопросу, а третий участник группы подводит итог.

3. Другие студенты группы зная заранее темы докладов и так же изучая материал по ним задают всей группе студентов вопросы. После ответов на вопросы, студенты группы садятся на свои места, а преподаватель подводит итог доклада, резюмируя его, обобщая выводы и выявляя определенные закономерности.

Диалог на практическом занятии по дисциплине «Экономика» это беседа, разговор или обмен мнениями между студентами или несколькими студентами, имеющие целью доказательство определенной мысли или системы взглядов.

Диалог представляет собой недогматический метод раскрытия собственных мыслей, это определенная форма диспута или дискуссии или как метод проведения совместного размышления.

Особенности диалога как метода ведения практического занятия по изучаемому курсу представлены незапланированным характером; обилием предложений с вопросами; свободная форма изложения мыслей доводов; реплики студентов с места.

Для усиления профессиональной направленности практических и семинарских занятий рекомендуется проведение бинарных занятий, построенных на основе межпредметных связей. На таких занятиях результаты практических и семинарских заданий, полученных на одной дисциплине, являются основой для их выполнения на другой дисциплине.

Рекомендуется проведение сквозных практических работ на основе внутрипредметных связей, когда результаты, полученные в одной практической работе, используются при выполнении последующих практических работ по данной дисциплине.

Для проверки эффективности разработанного инновационного урока по теме «Анализ форм оплаты труда в производстве» был проведен контрольный срез остаточных знаний по данной теме в тестовой форме (приложение 5).

В роли контрольной группы была выбрана учебная группа второго курса Св 9-13 в составе 28 человек по профессии «Сварщик» изучавшая данную тему в традиционной лекционно-семинарской форме во время обучения на первом курсе. Качественная успеваемость представлена на рис. 7.

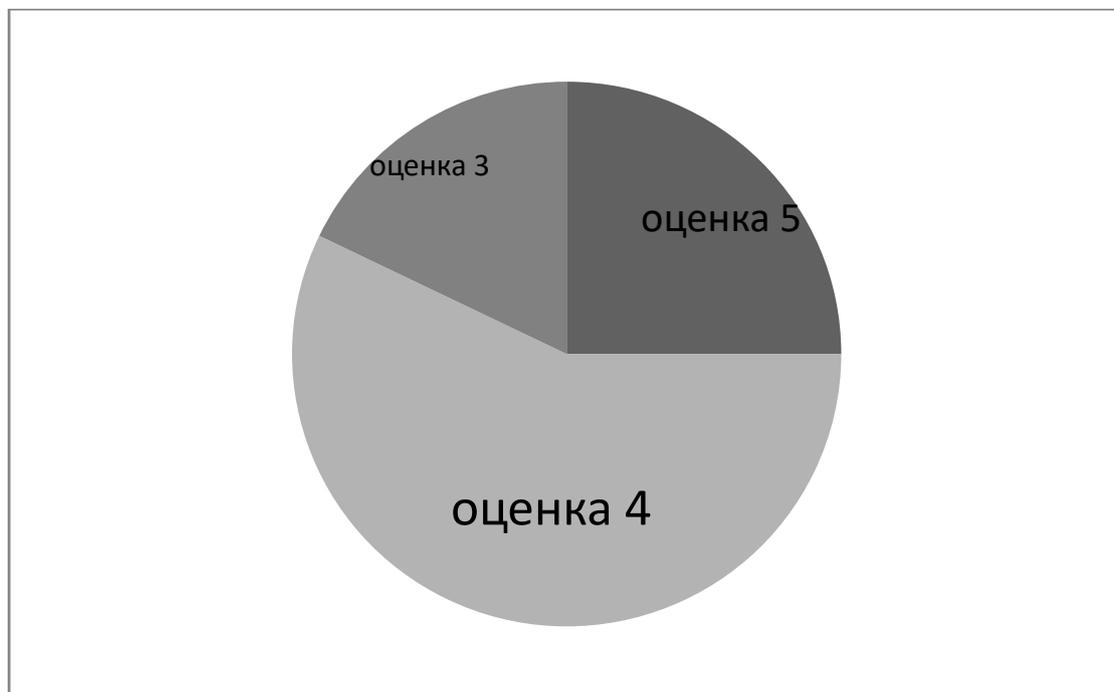


Рисунок 1. Качественная успеваемость группы Св 9-13

В цифровом выражение диаграмма имеет следующие исходные данные:

- Оценка «5» - 7 студентов;
- Оценка «4» - 16 студентов;
- Оценка «3» - 5 студентов.

На основании анализа результата теста в группе СВ 9 – 13 проведенного в период прохождения педагогической практики можно заключить, что средний балл составил 4,07.

2.2. Разработка плана-конспекта занятия с применением бизнес-тренингов по дисциплине «Экономика»

Нами предлагается внедрить в практическое занятие по дисциплине «Экономика» бизнес - тренинг на тему «Издержки производства».

Главными целями проведения предлагаемого бизнес - тренинга следующие:

1. обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении темы «Издержки производства»;
2. анализ, синтез, интерпретация материала в ходе бизнес - тренинга;
3. практическое применение полученных знаний, планирование хода действий.
4. развитие навыков студентов по работе в группе, сотрудничество, взаимная помощь;

Основная задача:

1. выработка навыков принятия практического решения на игровых этапах «создания» и «развития деятельности» предприятия.

Время проведения бизнес - тренинга:

Оптимальным временем для проведения игры в нашем случае это конец четверти или полугодия. Так как урок является уроком – обобщением, то и наилучшим методом оценки уже имеющихся знаний, которые студенты получили в ходе изучения данной темы.

Количество и состав участников:

- 1) 27 учащихся первого курса, которые разбиваются на 2 группы (по 13-14 человек), каждой из которых присваивается название:

- Левые;
- Правые.

- 2) Главным действующим лицом, которое будет задавать ритм и ход игры является преподаватель.

Дополнительные моменты организации бизнес - тренинга, необходимые для его проведения.

- Для того что бы данная бизнес -тренинг прошла не только как урок для разнообразия учебного процесса, а все же и как урок обобщения учебного материала, студентам заранее дается задание повторить весь материал, связанный непосредственно с заработной платой.

- Обстановка в аудитории должна быть соответствующей: столы необходимо расставить так что бы четко прослеживалось их деление на 2 группы. На каждый стол необходимо сделать табличку с названием, в которой в последствии указывается состав учащихся.

- Для побуждения учащихся к активной деятельности за правильные ответы или дополнения жюри выставляют соответствующие баллы. По итогам проведения игры определяются заработанные очки, команде набравшей наибольшее количество очков выставляется соответствующая оценка.

Трудности проведения бизнес-тренинга.

Рассмотрение специфических трудностей проведения-тренинга:

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Влияют на этот процесс и социально-психологические характеристики личности.

Можно выделить и другие особенности поведения игроков. Руководитель игры должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения бизнес - тренинга. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию критики. Наиболее естественным объектом для критики им представляется тренинг.

Процесс формирования группы лучше вывести за рамки игры. Например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя - противодействие сплочению группы на основе недовольства игрой. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция игры, а отсутствие учета участниками группы каких-либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из игры. Однако отбор для участия в бизнес - тренинге неприемлем.

Все эти данные следует учитывать при планировании игры в ходе распределении ролей.

План-конспект с применением бизнес-тренинг на тему «Издержки производства»

Тип урока: обобщение и систематизация знаний.

Цели урока:

1. Обучающая - обобщить и систематизировать знания по теме: «Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Формы и системы оплаты труда».

2. Развивающая: развитие интеллекта, воли, эмоций, познавательных интересов.

3. Воспитательная: овладение навыками межличностного общения, культурой умственного труда.

Форма урока: практическое занятие (бизнес-тренинг).

Методы обучения: частично-поисковый метод, приём активизации познавательной деятельности студентов, диалоговые технологии.

ХОД УРОКА:

I. Организационная часть:

1. проверка посещаемости студентов;
2. проверка готовности группы к занятиям.

II. Ход бизнес - тренинга:

Группа делится на 2 команды («Левые» и «Правые») (Приложение 1, Приложение 2).

Задание 1.

Блиц-опрос (Приложение 3)

После выполнения задания команды бланками ответов. Одновременно получают бланки с правильными ответами, шкалу оценивания и выставляют баллы каждому участнику команды-соперника.

Ответы

1 – верно

2 – неверно

3 – верно

4 – неверно

5 – верно

6 – неверно

Шкала оценки:

0 ошибок - 3 балла

1-2 ошибки – 2 балла

3 ошибки – 1 балл

4 и более ошибок – 0 баллов

Задание 2.

Команды по очереди отвечают на вопросы. Правильный ответ, в зависимости от сложности, стоит 1 – 3 балла. Если игрок неправильно отвечает, получает 0 баллов. Ответ переходит соперникам и правильно

ответивший получает эти баллы (Баллы присваиваются не только команде в целом, но и каждому правильно ответившему члену команды).

ВОПРОСЫ ЦЕНОЙ 1 БАЛЛ

1. Дайте определение понятию «выработка».
2. Дайте определение понятию «трудоёмкость».
3. Дайте определение понятию «заработная плата».
4. Назовите основные формы оплаты труда.
5. Что такое реальная заработная плата?
6. Каким образом начисляется повременная оплата труда?
7. Дайте определение сдельной оплате труда.
8. Что такое номинальная заработная плата.

ВОПРОСЫ ЦЕНОЙ 2 БАЛЛА

1. Дайте определение нормированию труда.
2. Что такое мотивация труда?
3. Назовите основные отличия понятий «заработная плата» и «оплата труда».
4. Как рассчитывается среднегодовая выработка?
5. Дайте определение тарифной системе.
6. Из чего складывается полная трудоёмкость?
7. Как рассчитывается среднедневная выработка?
8. Как рассчитывается среднегодовая выработка?
9. Что включает в себя технологическая трудоёмкость?

ВОПРОСЫ ЦЕНОЙ 3 БАЛЛА

1. Что включает в себя тарифная система оплаты труда?
2. Какие гарантии даёт государство в области оплаты труда?
3. Как рассчитывается бестарифная заработная плата?
4. Как определяется базовая заработная плата на предприятии?
5. Из чего складывается рейтинговая оплата труда?
6. Какова зависимость между заработной платой и эффективностью труда работника?

7. Из чего складывается производительная трудоёмкость?
8. Чем определяется политика предприятия в области оплаты труда?

3. Задание.

Каждая из команд получает задание (Приложение 4) и определяет формы и системы оплаты труда.

После выполнения задания команды обмениваются ответами. Получив ответы и эталон ответов, выставляют баллы каждому участнику команды-соперника.

Ответы

1. Сдельная, прямая;
2. сдельная, премиальная;
3. сдельная, прогрессивная;
4. смешанная, бестарифная;
5. сдельная, косвенная;
6. сдельная, аккордная;
7. повременная, простая;
8. смешанная, рейтинговая.

Шкала оценки:

- 1 ошибка - 3 балла
- 2-3 ошибки – 2 балла
- 4-5 ошибок – 1 балл
- 6 и более ошибок – 0 баллов

4. Задание.

Члены команд по очереди дают определения показателям нормирования труда.

НОРМА ВРЕМЕНИ

НОРМА ОБСЛУЖИВАНИЯ

НОРМА ЧИСЛЕННОСТИ

НОРМА ВЫРАБОТКИ

НОРМА ШТУЧНОГО ВРЕМЕНИ

НОРМИРОВАННОЕ ЗАДАНИЕ

ТЕХНИЧЕСКИ ОБОСНОВАННАЯ НОРМА

ОПЫТНО – СТАТИСТИЧЕСКАЯ НОРМА

За каждое правильное данное определение участник получает 1 балл.

Подведение итогов.

0 – 3 БАЛЛА – ОЦЕНКА 2

4 – 5 БАЛЛОВ – ОЦЕНКА 3

6 – 7 БАЛЛОВ – ОЦЕНКА 4

8 И БОЛЕЕ БАЛЛОВ – ОЦЕНКА 5

III. Домашнее задание.

Студентам, получившим на уроке оценку 2 подготовить данную тему для дальнейшей отработки.

Список используемой литературы

1. Иванов, И.Н. Экономика промышленного предприятия. Учебник/[Текст]/ И.Н. Иванов Год: 2013
2. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: Учебник/[Текст]/ В.К. Скляренко, В.М. Прудников — м.: ИНФРА - М, 2012.
3. Чечевицына, Л.Н. Экономика предприятия /[Текст]/ Л.Н. Чечевицына Ростов-на-Дону Феникс 2013
4. Нечитайло, А.И. Экономика предприятий (организаций): учебник/[Текст]/ А. И. Нечитайло, А. Е. Карлик. – Москва: Проспект: Кнорус, 2010.

Нами предлагается бизнес-тренинг на тему «Оплата труда и мотивация сотрудников». Основная тема бизнес-тренинга – оплата труда. В рамках тренинга изучаются студентами как основные методики разработки постоянной и переменной части оплаты труда, так и способы их адаптации под особенности конкретного предприятия. В основу берутся промышленные предприятия Челябинской области, в силу профессиональной направленности студентов колледжа.

Чтобы разработанная система оплаты труда и программы мотивации персонала дали желаемые результаты, необходимо обеспечить выполнение главного условия – устранить все основные факторы внутренней демотивации сотрудников. Анализ этих факторов, сводящих «на нет» все усилия по повышению эффективности работы персонала, посвящена вторая часть тренинга.

Цели бизнес тренинга для студентов.

1. предоставить конкретные методики, достаточные для разработки всех компонентов системы оплаты труда работников сварочного производства;
2. сформировать у участников практические навыки разработки компонентов оплаты труда сварщиков на производстве;
3. провести детальный анализ процессов и механизмов в организации, приводящих к демотивации сварщиков и технологов сварочного производства.

В программе тренинга

Основные принципы оплаты труда сварщиков на современных промышленных предприятиях:

- заработная плата как составной элемент системы мотивации промышленного персонала;
- система оплаты труда: структура и составные компоненты; основные функции заработной платы; разработка структуры системы оплаты труда по основным факторам оценки;
- базовые принципы, которых разумно придерживаться при разработке системы оплаты труда; единый алгоритм разработки и внедрения новой системы стимулирования.

Формирование постоянной части заработной платы

- постоянная часть заработной платы; обеспечение справедливости системы окладов посредством процедуры оценки рабочих мест; основные методы оценки рабочих мест: классификационный и балльно-факторный

методы; тарифные системы оплаты труда (тарифно-разрядная сетка) и системы окладов на основе грейдов;

- разработка системы окладов на основе грейдов для промышленного персонала; основные этапы процесса разработки системы окладов: описание рабочих мест, выбор факторов оценки должностей промышленного персонала, структуризация и оценка факторов по значимости, разработка балльно-факторной матрицы, оценка должностей промышленного персонала, грейдирование, формирование структуры и величины окладов;

- модель компетенций и ее интеграция в систему окладов.

Разработка системы премирования промышленного персонала

- переменная часть заработной платы: цели, принципы формирования; разработка системы целевых и оценочных показателей для различных групп персонала; премирование промышленного персонала по индивидуальным, групповым и корпоративным результатам; достижение сбалансированности персональных и корпоративных целей; система личных сбалансированных показателей;

- система депремирования: достоинства и недостатки; практика применения штрафных материальных санкций для промышленного персонала;

- соотношений переменной и постоянной части оплаты труда.

Дополнительные компенсации и льготы для сварщиков.

- бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета;

- принципы формирования системы льгот;

- основные типы социальных пакетов.

Демотивация персонала

- внутренняя демотивация: проявления, причины возникновения;

- демотивация как корпоративное явление;

– нейтрализация демотивирующих факторов.

Технологии проведения тренинга со студентами: Теоретические мини-лекции, выполнение практических заданий, групповые дискуссии, анализ реальных ситуаций, ответы на вопросы слушателей

Трудности проведения предлагаемого бизнес-тренинга. Руководитель тренинга должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения бизнес - тренинга. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию критики. Наиболее естественным объектом для критики им представляется тренинг. Процесс формирования группы лучше вывести за рамки тренинга. Например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя - противодействие сплочению группы на основе недовольства тренингом. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция тренинга, а неучет участниками тренинга каких-либо факторов. Участники тренинга должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Трудности в управлении тренингом могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять практическую ситуацию (тренинг). Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из прохождения тренинга. Однако отбор для участия в бизнес- тренинге неприемлем.

Все эти данные следует учитывать при планировании тренинга в ходе распределении ролей.

Тест, представленный в приложении 5, был предложен и экспериментальной группе Св 9-14 в составе 27 студентов, с которой закрепление темы «Анализ форм оплаты труда» проводился в виде бизнес - тренинга. Для повышения репрезентативности теста, контрольный срез проводился спустя две недели после проведения занятия. Результаты среза представлены на рисунке 8.

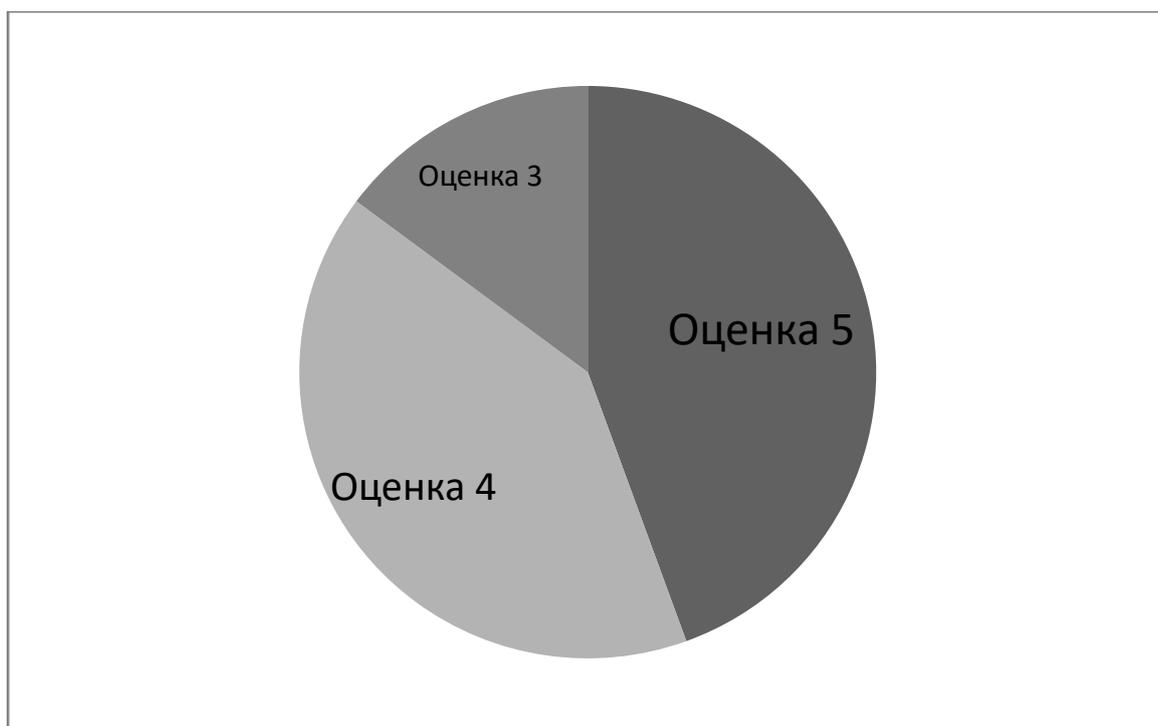


Рис. 8. Качественная успеваемость группы Св 9-14

В цифровом выражение диаграмма имеет следующие исходные данные:

- Оценка «5» - 12 студентов;
- Оценка «4» - 11 студентов;
- Оценка «3» - 4 студентов.

Как видно из представленных данных эффективность предложенной рекомендации в виде бизнес - тренинга по теме «Анализ форм оплаты труда в производстве»

как форма инновационного урока, на наш взгляд является доказанной. И свидетельствует о повышении качественной успеваемости по изучаемой теме в сравнении с классической лекционно-семинарской системой формирования знаний и умений у студентов.

Выводы по второй главе

Государственная образовательная организация начального профессионального образования ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. Яковлева» сегодня – это современное учебное заведение, имеющее учебный корпус, производственные мастерские, лаборатории и кабинеты, оснащенные необходимым оборудованием, библиотеку на 130 посадочных мест, 9 мультимедийных аудиторий, 13 компьютерных классов, 265 компьютеров, с которых имеется выход в Интернет, актовый и спортивный зал, собственный спортивный комплекс, студенческое общежитие, в которых проживает 180 студентов колледжа, пункт медицинского обслуживания и многое другое. На базе колледжа проходят подготовку более двух тысяч студентов очной и заочной формы обучения.

Главными целями проведения бизнес - тренинга следующие:

1. обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении темы «Издержки производства»;
2. анализ, синтез, интерпретация материала в ходе бизнес - тренинга;
3. практическое применение полученных знаний, планирование хода действий.
4. развитие навыков студентов по работе в группе, сотрудничество, взаимная помощь.

Как видно из представленных данных эффективность предложенной рекомендации в виде бизнес - тренинга по теме «Издержки производства» как форма инновационного урока, на наш взгляд является доказанной. И свидетельствует о повышении качественной успеваемости по изучаемой теме в сравнении с классической лекционно-семинарской системой формирования знаний и умений у студентов.

Заключение

Главными целями проведения бизнес - тренинга в системе СПО следующие:

- 1) обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении темы «Издержки производства»;
- 2) анализ, синтез, интерпретация материала в ходе бизнес - тренинга;
- 3) практическое применение полученных знаний, планирование хода действий;
- 4) развитие навыков студентов по работе в группе, сотрудничество, взаимная помощь.

Основная задача:

выработка навыков принятия практического решения на тренинговых этапах «создания» и «развития деятельности» предприятия.

Руководитель тренинга должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения бизнес - тренинга. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию критики. Наиболее естественным объектом для критики им представляется тренинг. Процесс формирования группы лучше вывести за рамки тренинга. Например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя - противодействие сплочению группы на основе недовольства тренингом. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция тренинга, отсутствия практики учета всех факторов. Участники тренинга должны убедиться, что результат

появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Трудности в управлении тренингом могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять практическую ситуацию. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из прохождения тренинга. Однако отбор для участия в бизнес- тренинге неприемлем.

Все эти данные следует учитывать при планировании бизнес-тренинга в ходе распределении ролей.

Таким образом, цель достигнута, задачи выполнены.

Библиографический список

1. Айсмонтас, Б. Б. Теория обучения: схемы и тесты [Текст]. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2012. – 176 с.
2. Алтайцев, А.М. Учебно-методический комплекс как модель организации учебных материалов и средств дистанционного обучения [Текст] / А. М. Алтайцев, В. В. Наумов. – Минск., БГУ, 2011. – 288 с.
3. Аляева, И.Н. Управление научно-методической работой / И.Н. Аляева // Среднее профессиональное образование, 2012. – №1.
4. Анисимов, П.Ф. Проблемы модернизации среднего профессионального образования [Текст] / П.Ф. Анисимов // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
5. Аргунова, Т.Г. Комплексное учебно-методическое обеспечение предмета [Текст] / Т. Г. Аргунова. – М.: НПЦ «Профессионал», 2010.
6. Арефьев, О.Н. Открытая система профессионального образования: цели, принципы, технологии. Практикоориентированная монография и учебное пособие [Текст] / О. Н. Арефьев, Н. М. Кропотина. – Екатеринбург: Изд-во Рос.гос.проф.-пед.ун-та, 2013. – 286 с.
7. Бабко, Г. И. Учебно-методический комплекс: теория и практика проектирования [Текст]. – Минск.: РИВШ, 2013.
8. Батышев, А.М. Профессиональная педагогика / [Текст] / А.М. Батышев . – М.: Из-во ЭГВЭС, 2013 – 412с.
9. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / Б. М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2013. – 528 с.
10. Большой энциклопедический словарь [Текст] / Гл. ред. А.М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая российская энциклопедия; Норинт, 2010. – 1456 с.
11. Бутова, В. Н. Создание учебно-методического комплекса. [Текст] // Среднее профессиональное образование, 2011. – № 1.

12. Гершунский, Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика [Текст]: Учеб. пособие. – М.: Флинта: наука, 2013. – 768 с.
13. Гомола, А. И. Учебно-методический комплекс студентов как средство повышения эффективности процесса обучения [Текст] // Среднее профессиональное образование, 2011. – № 2.
14. Гребенкина, Л. К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии [Текст]: учебное пособие. – М., Педагогическое общество России, 2010.
15. Громкова, М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст]: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 415 с.
16. Гусев, Р. П. Методическая готовность преподавателей к созданию комплексного учебно-методического обеспечения образовательного процесса [Текст] // Среднее профессиональное образование, 2013. – № 3.
17. Джурицкий, А. Н. Развитие образования в современном мире [Текст] : учебное пособие. – М., Владос, 2013.
18. Загвязинский, В. И. Теория обучения. Современная интерпретация [Текст]. – М., 2011. – 187 с.
19. Коджаспирова, Г.М. Педагогика [Текст]: учебник. – М.: Гардарики, 2014. – 528 с.
20. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: «Академия», 2010. – 176 с.
21. Корзин, А.Б. О научно-методическом обеспечении образовательного процесса [Текст] // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
22. Кубрушко, П. Ф. Содержание профессионально-педагогического образования [Текст]. – М.: Высш.шк., 2011. – 236 с.

23. Левина, М. М. Технологии профессионального педагогического образования: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений [Текст] / М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 225с.
24. Лернер, И.Я. Система методов обучения [Текст] / И.Я. Лернер.- М.: Знание, 2014. – 241с.
25. Методические указания по разработке учебно-методического комплекса дисциплины [Текст] / А. А.Кириллина, Е. Н.Павлова. – Якутск, Изд-во Якутского университета, 2012. – 25 с.
26. Моисеенко, О. И. Учебно-методические комплексы в обучении иностранному языку [Текст] // Высш. шк, 2012. – № 5.
27. Никитина, Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности [Текст]: учеб. пособие для студ. учреждений средн. проф. образования / Н.Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов. – М.: Мастерство, 2012. – 224 с.
28. Общая и профессиональная педагогика [Текст]: учеб. пособие / Г.Д. Бухарова, Л. Н. Мазаева, М. В. Полякова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.-пед.ун-та, 2014. – 298 с.
29. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии [Текст]: учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 512 с.
30. Педагогика [Текст]: учеб. пособие для студентов пед. вузов и пед. колледжей / Под. ред. П. И. Пидкасистого. – М., 2011. – 640 с.
31. Педагогическая деятельность в профессиональном образовании [Текст]: учеб. пособие / М. Т. Громкова. – М.: НПЦ «Профессионал-Ф», 2011. – 115 с.
32. Педагогическое мастерство и педагогические технологии [Текст]: учеб. пособие для пед. вузов / К. Гребенкина, Л. А. Байкова. – М.: Пед. о-во России, 2011. – 249 с.

33. Подласый, И. П. Педагогика [Текст]: учеб. пособие для вузов / И.П. Подласый. – М.: ВЛАДОС-пресс, 2014. – 365 с.
34. Реализация основных образовательных программ среднего профессионального образования [Текст]: сборник нормативных правовых документов / Под. ред. П. Ф. Анисимова. – М.: ИПР СПО, 2012. – 410 с.
35. Садовников, В. А. Научно-аналитические работы в техникуме [Текст] / В. А. Садовников // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
36. Семушина, Л. Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях [Текст]: учеб. пособие для преподавателей учреждений сред. проф. образования / Л. Г Семушина, Н. Г. Ярошенко. – М.: Мастерство, 2011. – 272 с.
37. Слостенин, В. А. Психология и педагогика [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Слостенин, В. П. Киширин. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 480 с.
38. Теоретические основы содержания общего среднего образования [Текст] / Под. ред. В. В. Краевского, И. Я. Лернера. – М.: Педагогика. – 352 с.
39. Учебно-методический комплекс [Текст]: основы социально-гуманитарных наук / Под общ. ред. Г. И. Бабко. – М.: Высш. шк, 2013.
40. Федоров, В. А. Профессионально-педагогическое образование [Текст]: теории, эмпирика, практика. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.-пед.ун-та, 2011. – 330 с.
41. Философский энциклопедический словарь [Текст]/ Ред.-сост. Е.Ф. Губский, Г. В. Кораблева. В. А. Лужченко. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 576 с.
42. Харламов, И. Ф. Педагогика [Текст]: учеб. пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2013. – 519 с.
43. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения [Текст] / Психологический журнал. 1984. – №4. – С.57-64.

44. Чанько А.Д. Об особенностях формирования программы социально-психологического тренинга для естественных групп [Текст] // Деп. УДК 316.6 (082) Ред. ж. Вестник СПбГУ. Психология. СПб., 1992.

45. Чанько А.Д. Социально-психологический тренинг в организациях: цели, эффекты, эффективность [Текст] // Сборник «Проблемы российского менеджмента. Теория и практика образования». Вып.1., СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001.с. 141-155.

46. Чельшкова, М.Б. Теория и практика педагогических тестов [Текст]: учеб. пособие. – М.: Логос, 2012. – 432 с.

47. Шалунова, М.Г. Практикум по методике профессионального обучения [Текст]: учеб. пособие / М. Г. Шалунова, Н. Е. Эрганова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос.проф. — пед. ун-та, 2011. – 67 с.

48. Эннуло Я.Ю. Отражение эффекта видеотренинга на уровне когнитивных навыков [Текст] // В сб. Человек, общение и жилая среда./ Под ред. Ю. Орна и Т. Нийта. Таллинн, 2014, с. 74-85.

49. Яценко Т.С., Гришин В.В., Семилет Н.В. Результативность активного социально-психологического обучения [Текст] //Вопросы психологии межличностного познания и общения. Краснодар, 2015, с.176-185.

50. Schein E.H., Bennis W. G. (eds.) Personal and organisational change through group methods: The laboratory approach. N. Y. 1969. -pp. 14-20.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Карточка для команды «ПРАВЫЕ»

№ п.п.	ФИ участника	1	2	3	4	5	6	7	Дополнительные очки	Всего
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
	Итого									

Карточка для команды «ЛЕВЫЕ»

№ п.п.	Фамилия и имя участника	1	2	3	4	5	6	7	Дополнительные очки	Всего
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
	Итого									

Команда _____

Фамилия _____

БЛИЦ-ОПРОС

1. Нормирование труда является основой правильной организации труда и заработной платы. _____
2. Существуют 2 показателя производительности труда: выработка и трудоотдача _____
3. Рост оплаты труда не должен опережать темп роста производительности труда. _____
4. Тарифная система является рекомендательной для предприятий производственной сферы. _____
5. Номинальная заработная плата – сумма денег выплаченных за отработанное время или количество произведённой продукции. _____
6. В настоящее время государство не является участником трудовых отношений. _____

ШКАЛА ОЦЕНКИ:

0 ошибок - 3 балла

1-2 ошибки – 2 балла

3 ошибки – 1 балл

4 и более ошибок – 0 баллов

Команда _____

Фамилия _____

1. З. плата, начисляемая, исходя из количества произведённой продукции и расценок _____
2. З. плата, предусматривающая оплату продукции произведённой в пределах норм по прямым расценкам а изделия сверх нормы по повышенным _____
3. З. плата, предусматривающая премирование за перевыполнение норм выработки _____
4. З. плата учитывающая вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда _____
5. З. плата находящаяся в зависимости от результата труда обслуживаемых работником основных производственных рабочих _____
6. З. плата, при начислении которой оценивается общий комплекс различных работ _____
7. З. плата предусматривающая оплату за фактически отработанное время _____
8. З. плата, при которой зарплата всех работников представляет собой долю работника в фонде оплаты труда в зависимости от различных критериев _____

ШКАЛА ОЦЕНКИ:

1 ошибка - 3 балла

2-3 ошибки – 2 балла

4-5 ошибок – 1 балл

6 и более ошибок – 0 баллов

Проверочный тест по теме «Анализ форм оплаты труда в производстве»

Вопрос 1. Что в рыночной экономике понимается под термином «заработная плата»?

- 1) выраженная в денежной форме доля работника в национальном доходе;
- 2) денежное или материальное вознаграждение работника за участие в работе предприятия;
- 3) форма денежного вознаграждения работника за труд;
- 4) совокупный доход работника за определенное, отработанное им время;
- 5) величина социальных выплат, льгот, скидок.

Вопрос 2. Какая форма выплаты зарплаты является основной?

- 1) натурально-вещественная;
- 2) денежная;
- 3) материальная;
- 4) комбинированная;
- 5) акции предприятия.

Вопрос 3. Что является целью проводимой государством индексации доходов граждан?

- 1) увеличение доходов населения за счет повышения уровня оплаты труда;
- 2) сохранение текущего уровня оплаты труда;
- 3) соблюдение принципа обеспечения уровня жизни на основе «покупательной корзины»;
- 4) обеспечение гражданам гарантированной доли доплат к получаемой ими заработной плате;
- 5) поддержание покупательной способности денежных доходов граждан.

Вопрос 4. Чем, по мнению К.Маркса, определяется ставка заработной платы работника?

- 1) стоимостью его рабочей силы;
- 2) временем, отработанным на предприятии;
- 3) квалификацией работника;
- 4) результатом работы каждого работника;
- 5) вкладом каждого работника в общий результат предприятия.

Вопрос 5. На основании какого фактора складывается рыночная цена единицы труда?

- 1) полезности труда работника;
- 2) эластичности трудового ресурса;
- 3) изменения цен на потребительские товары и услуги;
- 4) соотношения спроса и предложения;
- 5) условий договора между профсоюзом и предпринимателями.

Вопрос 6. Для каких видов товаров применялся индекс цен при проведении индексации денежных доходов населения?

- 1) хозяйственных;
- 2) бытовой техники;
- 3) продовольственных;
- 4) ювелирных изделий;
- 5) табачных изделий.

Вопрос 7. Что является целью проводимой государством индексации денежных доходов населения?

- 1) повышение жизненного уровня населения;
- 2) сохранение получаемых гражданами доходов на достигнутом уровне;
- 3) одноразовое возмещение убытков от повышения цен на потребительские товары;
- 4) сохранение уровня получаемых трудящимися доходов на уровне прошлого года;
- 5) поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан.

Вопрос 8. Что является источником средств для индексации оплаты труда работников бюджетных организаций?

- 1) средства Пенсионного фонда;
- 2) вклады граждан в Сберегательном банке РФ;
- 3) собственные средства предприятий и организаций;
- 4) ассигнования из соответствующих бюджетов;
- 5) средства Государственного фонда занятости РФ.

Вопрос 9. Величина какого вида дохода является ориентиром ставки заработной платы для конкретной фирмы?

- 1) планового;
- 2) предельного;
- 3) нормативного;
- 4) достигнутого;
- 5) минимального.

Вопрос 10. К чему приводит повышение цены на трудовые ресурсы?

- 1) к снижению спроса на труд;

- 2) к повышению спроса на труд;
- 3) к сохранению спроса на трудовые ресурсы на прежнем уровне;
- 4) к введению прогрессивных норм на использование трудовых ресурсов;
- 5) к снижению себестоимости.

Вопрос 11. Что является фактором относительной стабильности и малой гибкости ставки заработной платы?

- 1) соблюдение условий трудового договора;
- 2) совершенная нормативная база по трудовым отношениям;
- 3) долговременность взаимных трудовых обязательств фирмы и работника;
- 4) рыночное равновесие;
- 5) сплоченность трудового коллектива.

Вопрос 12. Сущность какой функции зарплаты заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы?

- 1) стимулирующей;
- 2) статусной;
- 3) формирования платежеспособного спроса населения;
- 4) воспроизводственной;
- 5) регулирующей.

Вопрос 13. Сущность какой функции заключается в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям?

- 1) стимулирующей;
- 2) статусной;
- 3) воспроизводственной;
- 4) регулирующей;
- 5) ресурсно-разместительной.

Вопрос 14. Целью какого вида премирования является создание у работников заинтересованности в общих результатах работы бригады (участка):

- 1) индивидуального;
- 2) коллективного;
- 3) общецехового;
- 4) текущего;
- 5) планового.

Вопрос 15. Какой принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда?

- 1) регулярного повышения заработной платы работников;
- 2) дифференциации заработной платы;
- 3) совершенствования норм выработки;
- 4) предоставления работникам социальных льгот;
- 5) коллективной ответственности за результаты.

Вопрос 16. Какой принцип в рыночных условиях является основным при организации системы заработной платы на предприятии?

- 1) учет воздействия рынка труда;
- 2) государственное регулирование оплаты труда;
- 3) равная оплата за равный труд;
- 4) обеспечение опережающих темпов роста объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления;
- 5) учета трудового вклада работника в результате деятельности предприятия.

Вопрос 17. В чем различие между фондом оплаты труда (ФОТ) и фондом заработной платы (ФЗП)?

1. ФОТ меньше чем ФЗП;
2. Два разных названия одного и того же фонда;
3. ФЗП характеризует ту часть ФОТ, которая входит в себестоимость продукции, работ и услуг;
4. Нет правильного ответа;
5. Верны ответы 1 и 2.

Вопрос 18. Опережающий рост какого показателя над фондом заработной платы является критерием экономической эффективности организации заработной платы на предприятии?

- 1) балансовой прибыли;
- 2) чистой прибыли;
- 3) совокупного дохода;
- 4) хозрасчетного дохода;
- 5) рентабельности.

Вопрос 19. На основе какого основного показателя регулируется уровень оплаты труда рабочих-сдельщиков?

- 1) выполнения норм выработки;
- 2) объема произведенной продукции;
- 3) себестоимости продукции;
- 4) рентабельности продукции;
- 5) роста производительности труда.

Вопрос 20. Что является одним из главных направлений анализа и установления равнонапряженных норм?

- 1) плановый уровень производительности труда;
- 2) определение уровня выполнения норм;
- 3) фактический уровень производительности труда;
- 4) выявление качества действующих на предприятии норм времени;
- 5) данные сопоставительного анализа уровня выполнения норм на предприятиях отрасли.

Вопрос 21. Что является исходной нормой труда?

- 1) норматив оборота оборотных средств;
- 2) норма расходов материальных ресурсов;
- 3) норматив использования финансовых средств;
- 4) норма времени;
- 5) норматив отчислений в фонды экономического стимулирования.

Вопрос 22. Что является исходной величиной для установления уровня оплаты труда?

- 1) тарифная ставка;
- 2) норма времени;
- 3) производительность труда;
- 4) вклад работника в общие результаты предприятия;
- 5) квалификационный разряд.

Вопрос 23. Условиями какой экономики диктуется распространение бестарифной системы оплаты труда?

- 1) директивной;
- 2) централизованной;
- 3) переходной;
- 4) комбинированной;
- 5) рыночной.

Вопрос 24. Что такое фонд заработной платы?

- 1) совокупность выплат, которые относятся на финансовый результат предприятия;
- 2) совокупность выплат, которые относятся к условно- постоянным расходам;
- 3) совокупность выплат, которые включаются в издержки производства и обращения;
- 4) совокупность выплат, которые относятся к устойчивым пассивам;
- 5) совокупность выплат, которые относятся к нематериальным активам.

Вопрос 25. Что необходимо использовать в отраслевых положениях по каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетенции работника?

- 1) государственный стандарт;
- 2) конкретные критерии;
- 3) прогрессивные нормативы;
- 4) объективную оценку;
- 5) уровень выполнения норм.