

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ СВЯЗИ И ИНФОРМАТИКИ»

Чебоненко Т.Ф.



КАК УПРАВЛЯТЬ БЕЗ МЕНЕДЖЕРОВ ИЛИ РАДУЖНЫЕ ОЧКИ БУДУЩЕГО

методическая разработка открытого внеаудиторного мероприятия
(учебного занятия)
по дисциплине «Менеджмент»



г. Ростов-на-Дону
2018 г.

РАССМОТРЕНО
на заседании Методического
совета ГБПОУ РО «РКСИ»
Протокол №5 от 15 января 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Зам.директора ГБПОУ РО «РКСИ» по УМР

Е.Л.Новикова



Чебоненко Т.Ф.

Методическая разработка внеаудиторного мероприятия (учебного занятия) по дисциплине «Менеджмент» представляет собой развернутый план проводимого мероприятия и предназначена для формирования у обучающихся интереса к дисциплине «Менеджмент», развитию способности планировать, организовывать и корректировать свое собственное будущее. – Ростов-на-Дону.: ГБПОУ РО «РКСИ», 2018, - с.

© Чебоненко Т.Ф.

© ГБПОУ РО «РКСИ», 2018

**Хотите подчинить себе других,
- начинайте с себя.**
Люк де Клапье Вовенарг

Тип внеаудиторного мероприятия (учебного занятия): урок закрепления знаний.

Вид внеаудиторного мероприятия (учебного занятия): обучающий (навыковый) тренинг.

Цели внеаудиторного мероприятия (учебного занятия):

1. Обучающая:

1.1. Выявление значимых для человека ценностей

1.2. Формирование у обучающихся компетенций:

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

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

2. Развивающая:

2.1. Развитие навыков планирования, организации и коррекции собственного будущего

2.2. Формирование у обучающихся компетенций:

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

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

3. Воспитательная:

3.1. Воспитание уважительного отношения к ценностям других людей

3.2. Формирование у обучающихся компетенции:

ОК. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Тренинг (англ. training – обучение, тренировка, подготовка) – форма активного обучения, основу которой составляет выполнение комплекса упражнений, направленных на развитие умений и социальных установок. Конечно, в ходе тренинга участники приобретают и новые знания, но это не теоретические знания в «чистом» виде, они обязательно связаны с практикой их использования. Тренинг как особая форма обучения сформировался в начале XX в. В частности в 1912 году в США автор популярных книг по психологии Дейл Карнеги организовал свой тренинговый центр «Dale Carnegie Training», в котором стали проводиться тренинги по развитию уверенности в себе, формированию навыков общения, делового взаимодействия с людьми, публичного выступления.

В 1950-е – 1970-е гг. тренинг развивается как форма развития социально-психологических умений, способности личности взаимодействовать с окружающими людьми. Контингент участников тренинга состоял из представителей тех профессий, которые ориентированы на работу с людьми: педагогов, менеджеров, консультантов и т.п.

В настоящее время тренинг получил широкое распространение, выйдя за рамки практической психологии и подготовки специалистов. Он используется

педагогами и психологами в работе с детьми и подростками, находит применение в общем и профессиональном образовании, в воспитании и развитии личности, в коррекционно-педагогической работе.

Обучающий («навыковый») тренинг, направлен на выработку навыков: учебных и профессиональных; физических (силовых) и умственных; социальных; специальных (например: навыков закаливания организма; психологической саморегуляции; выживания в сложной ситуации и т.д.).

Методы:

1. Методы обучения: частично-поисковые:

- словесные, наглядные, практические, проблемно-поисковые;
- пассивные, активные, интерактивные.

2. Методы стимулирования и мотивации: стимулирование интереса к планированию, организации и коррекции собственного будущего.

3. Методы контроля и самоконтроля: устный контроль, сверка с примерным эталоном ответов.

Средства обучения:

Технические средства обучения: интерактивная доска, ПК, мультимедийный проектор, маркерная (магнитная) доска.

Здоровье сберегательные элементы урока: оценка настроения.



Менеджмент Будущего

Сценарий внеаудиторного мероприятия (учебного занятия)

Ход внеаудиторного мероприятия (учебного занятия):

1. Знакомство со студентами
2. Постановка целей и определение задач внеаудиторного мероприятия (учебного занятия)
3. Определение собственных ценностей
4. Построение ЗВЕЗДЫ БУДУЩЕГО «разноцветные очки»
 - Анализ предполагаемого собственного будущего
 - Анализ неожиданностей, которые могут возникнуть в будущем
 - Оценка собственных возможностей и их возможное развитие
 - Формирование основных стратегических направлений собственного развития
- Разработка и построение собственной стратегии будущего
5. Оценка результатов деятельности студентов
6. Выводы по мероприятию
7. Домашнее задание

1. Приветственное слово

Добрый день, уважаемые студенты! Меня зовут Чебоненко Татьяна Федоровна. Я преподаватель дисциплины «Менеджмент».

Менеджмент — это управление или самоуправление посредством имеющихся средств, методов и технологий управления собой, людьми или производством для достижения поставленных целей.

2. Постановка целей и определение задач:

Сегодня, используя имеющиеся у нас с Вами, средства мы определимся с личностными ценностями каждого из Вас и способами управления ими, проанализируем собственные возможности и спланируем будущее. При этом сформируем элементы таких практически важных компетенций как:

- Умение работать в коллективе и команде
- Эффективно общаться друг с другом
- Брать на себя ответственность за работу членов команды и результат выполнения заданий.
- Демонстрировать навыки планирования, организации и коррекции собственного будущего
- Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
- Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Управление ценностями предполагает решение трех взаимосвязанных проблем:

1. Достижение полной ясности относительно ключевых факторов собственного успеха.

2. Вычленение общих личностных, достижение их полного понимания и признания близкими и сверстниками.

3. Достижение согласия и ясности относительно того, что окружающие Вас люди могут делать для Вашего успеха изо дня в день.

Управление личностными ценностями осуществляется «сверху», то есть Вами самими.

Задачи менеджмента по управлению личностными ценностями:

1. Выделение стратегически значимых личностных и профессиональных ценностей и последующая их интеграция в культуру социума.

2. Культивирование в себе личностных ценностей, соответствующих профессиональной и социальной среде.

3. Изменение личностных ценностей, которые служат барьером для достижения целей будущего.

К основным принципам определения общих ценностей можно отнести:

- конкретность;
- связь с профессиональной и социальной средой;
- здравый смысл и достаточность.

Если организационные личностные ценности сформулированы неконкретно, то, как правило, они не будут «работать» на общую цель будущего. Например, многие люди декларируют такие ценности, как «Важно не богатство, а человек», «Я ценю только честность», «Мы должны поступать только по справедливости» и так далее. Такие формулировки воспринимаются большинством людей как формальные и чисто декларативные. Надо сформулировать ценности так, чтобы Вы понимали, что или кого Вы цените по-настоящему и почему; что Вы всегда оберегаете и поддерживаете. Поэтому при формулировании собственных ценностей необходимо их конкретизировать, например: «Я ценю людей, обладающих высоким профессионализмом», «Я ценю творческих людей, инициативных», «Я ценю тех, кто ищет новые возможности для собственного развития», «Мои родители – моя главная ценность».

Вам следует максимально конкретизировать свое видение личностных ценностей и ценностей организации, а также ее цели. Только ясное понимание собственных целей будет побуждать Вас к развитию и проектированию будущего.

Таким образом, видение развития определяет фокус самоменеджмента на те ценности, которые имеют значение для успеха именно в этой семье, компании, стране и позволяют минимизировать деструктивное влияние противоположных ценностей.

Однако, излишнее внимание к культивации определенных ценностей может привести к появлению серьезных проблем. Например, излишнее культивирование сплоченности и развития может привести не только к формированию надежного взаимодействия с другими людьми, но и к снижению ответственности, развитию вседозволенности, отсутствию стремления к упорному труду. Излишнее культивирование порядка может привести к появлению бесполезных правил, потери скорости реакции на изменения. Излишнее культивирование свободы творчества и предпринимательства может привести к росту безрассудства и утрате приоритетов. Излишнее культивирование стремления побеждать приводит к износу собственных ресурсов, падению мотивации и развитию цинизма.

Среди методов и приемов воздействия на ценности можно назвать несколько наиболее эффективных:

1. Метод морализирования представляет собой анализ того, что есть «хорошо» и «плохо». Эффективность использования этого метода напрямую зависит от возможности ссылок на действующие авторитеты для подкрепления слов. Категории «плохое» и «хорошее» относительны, что хорошо для одного человека и условий, то плохо для других людей и условий. Поэтому профессионализм управления ценностями непосредственно определяется способностями напоминать самому себе о моральных устоях, правилах и нормах среды, в которой Вы существуете.

2. Одним из наиболее эффективных методов управления ценностями является ориентация на пример значимого для Вас человека. Действие данного метода сводится к следованию личному примеру кого либо.

3. Культивирование в себе доброжелательного отношения к людям, основанного на толерантности к инакомыслию и различиям работников (социокультурным, физическим, гендерным, расовым и др.), способности принимать общечеловеческие ценности, которые не противоречат социуму в современных условиях. При этом следует принять во внимание успешный опыт самоуправления ценностями не приемлет давления и излишней регламентации поведения.

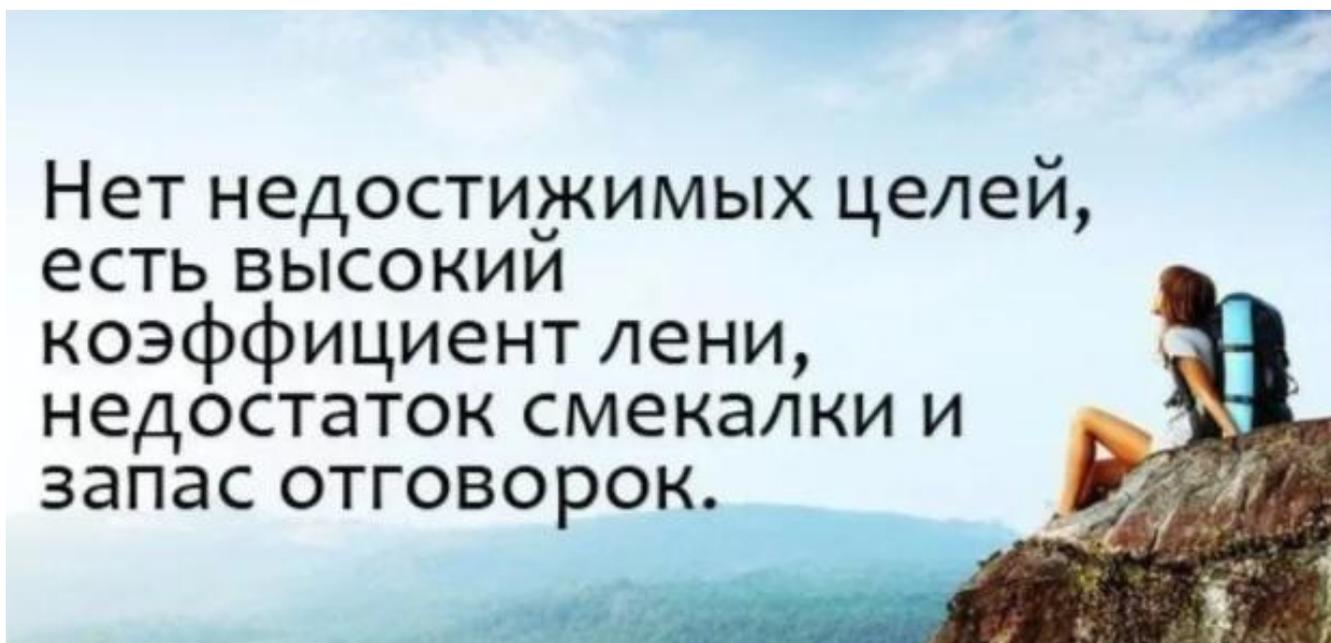
4. Методы совершенствования внутренней коммуникации одновременно способствуют совершенствованию возможностей управления ценностями. Расширение возможностей диалоговых отношений с людьми, совершенствование обратной связи позволяют прояснять личностные ценности.

Демократические процедуры обмена информацией также способствуют выявлению альтернативных ценностей, приемлемых в контексте общей целей и условий жизни человека.

Отсутствие Вашего внимания к проблеме ценностей закономерно приводит к последствиям, ограничивающим Ваши конкурентные возможности, а именно:

Декларируемые ценности не находят достойного подтверждения в деловых и межличностных отношениях, деятельности по реализации стратегии. Вы теряете инициативу в использовании потенциала общих ценностей, которую могут перехватить другие люди, деструктивно настроенные в отношении Ваших целей. У Вас нет ясного представления относительно основных критериев оценки своей деятельности. Это отражается на степени собственной удовлетворенности условиями жизни, обучения, труда и его стимулирования, что в свою очередь приводит к развитию завышенных ожиданий и разочарованиям, развитию противоречий и межличностным конфликтам.

Нет недостижимых целей,
есть высокий
коэффициент лени,
недостаток смекалки и
запас отговорок.



3. Практическое задание:

3.1. Определите 5 наиболее значимых для Вас ценностей (таблица 1).

Таблица 1 – Перечень возможных значимых ценностей человека

№ п/п	Ценности	Отметка о выборе
1	Дисциплинированность	
2	Доброта	
3	Лидерство	
4	Ответственность	
5	Отзывчивость	
6	Порядочность	
7	Предпринимательство	
8	Признание авторитетов	
9	Профессионализм	
10	Развитие	
11	Свобода выбора	
12	Свобода действия	
13	Свобода режима жизни	
14	Свобода творчества	
15	Скорость реакции	
16	Следование правилам	
17	Соблюдение традиций	
18	Сплоченность	
19	Справедливость	
20	Стремление быть первым	
21	Стремление к порядку	
22	Стремление побеждать	
23	Упорство	
24	Целеустремленность	
25	Честность	
26	Иное	

3.2. Представьте совокупность наиболее значимых для Вас ценностей в виде рисунка (рисунок 1 - 3).



Рисунок 1 – Мои значимые ценности – работать в команде, держать нос по ветру, приспосабливаться к изменяющимся условиям



Рисунок 2 – Мои значимые ценности – быть всегда выше всех, быть генератором новых идей и планов, вести за собой людей



Рисунок 3 – Мои значимые ценности – быть победителем, лидером, руководителем, всегда добиваться целей, покорять новые вершины

4. Практическое задание «разноцветные очки» (работа в парах)

Для того, чтобы выполнить следующее практическое задание и сформировать свою ЗВУЗДУ БУДУЩЕГО (рисунок 4) необходимо взять радар будущего (рисунок 4) поочередно одевать разноцветные очки (рисунок 5) и отвечать на поставленные вопросы (таблица 2).



Рисунок 4 – Радар будущего

- 4.1. Одеть синие очки и сформулировать ответ на первый вопрос (таб. 2).
- 4.2. Одеть красные очки и сформулировать ответ на второй вопрос (таб. 2).
- 4.3. Одеть зеленые очки и сформулировать ответ на третий вопрос (таб. 2).
- 4.4. Одеть желтые очки и сформулировать ответ на четвертый вопрос (таб. 2).
- 4.5. Одеть фиолетовые очки и сформулировать ответ на пятый вопрос (таб.

2).



Рисунок 5 – ЗВЕЗДА БУДУЩЕГО

Таблица 2 – Примерные вопросы для оценки перспектив и достижения будущего

№ п/п	Очки восприятия будущего	Основные вопросы будущего
1	Синие очки (анализ предполагаемого будущего)	Каким образом изменится окружающая социальная, образовательная, технологическая среда жизни на протяжении следующих 5 лет?
2	Красные очки (анализ неожиданностей, сюрпризов)	Какие действия Вы должны предпринять для того, чтобы адекватно реагировать на непредвиденные события и направления развития в будущем?
3	Зеленые очки (развитие возможностей)	Какие угрозы и возможности относительно новых социальных, образовательных, технологических условий жизни могут появиться в результате этих изменений?
4	Желтые очки (развитие стратегического видения)	Какими Вы видите себя в будущем?
5	Фиолетовые очки (развитие стратегии)	Что необходимо сделать, чтобы реализовать Ваше стратегическое видение?

Возможные проблемы прогнозирования будущего

1. Прогнозы воспринимаются в негативном ключе.
2. Новое пугает, привычное воспринимается как норма.
3. Считается недопустимым Будущее с иными ценностями.
4. Имеются профессиональные заблуждения относительно Будущего.
5. Имеются профессиональные заблуждения лиц, принимающих решения.

Домашнее задание

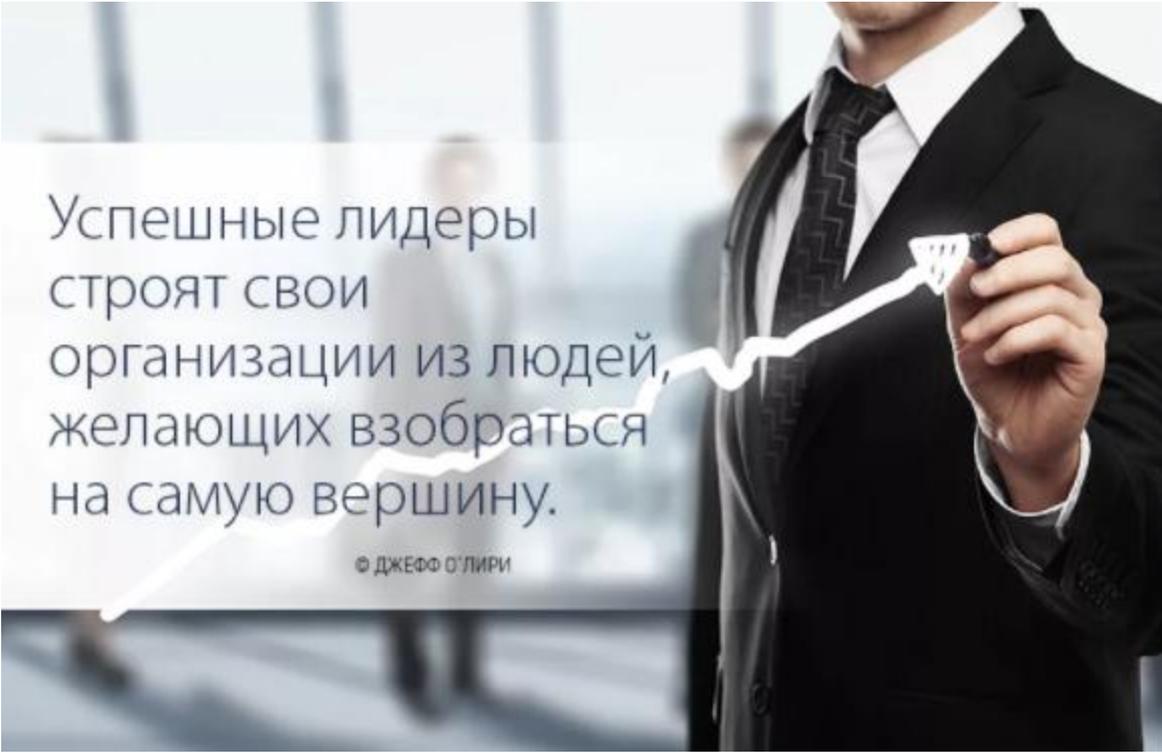
1. Познакомьтесь с высказываниями людей, достигших высоких целей и результатов в жизни.

Если вы хотите добиться успеха, избегайте шести пороков: сонливости, лени, страха, гнева, праздности и нерешительности.

© КОНФУЦИЙ

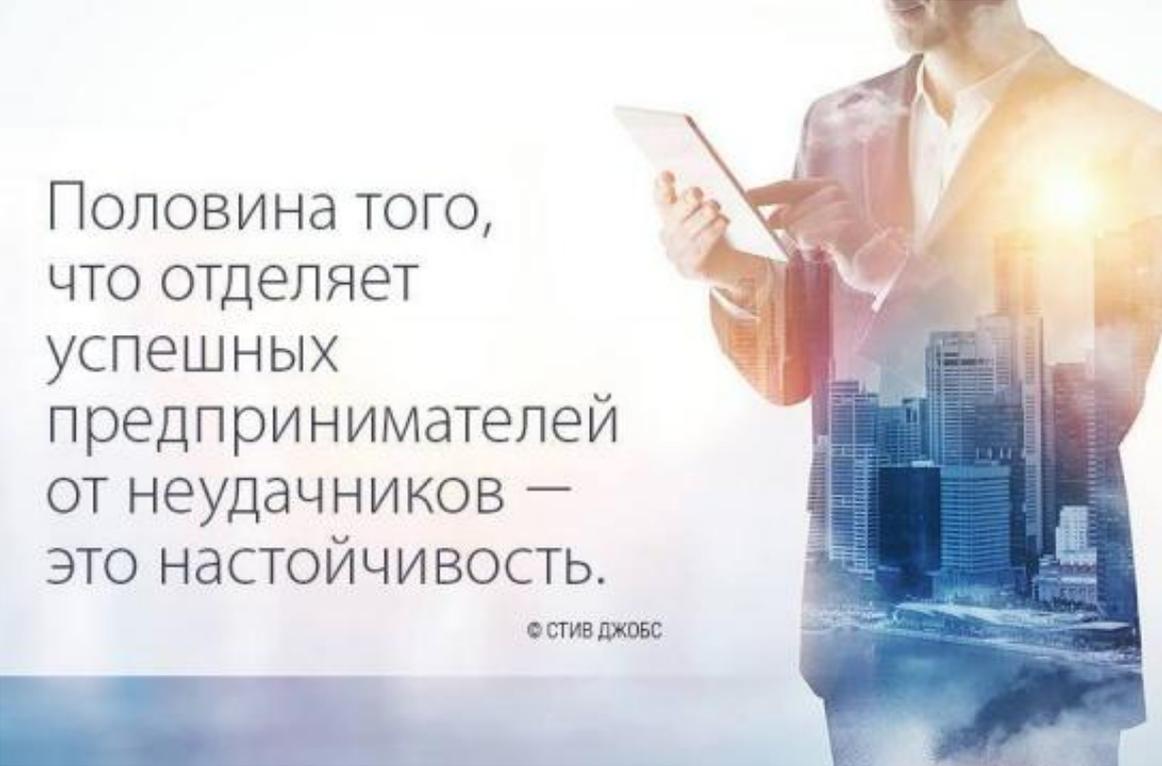
Успех приходит к тем, кто мыслит категориями успеха. Поражение сопутствует тех, кто позволяет мыслить категориями поражения.

© НАПОЛЕОН ХИЛЛ

A man in a dark suit and tie is holding a white line graph. The graph starts low on the left, rises to a peak, and then falls. The background is a blurred office setting with other people.

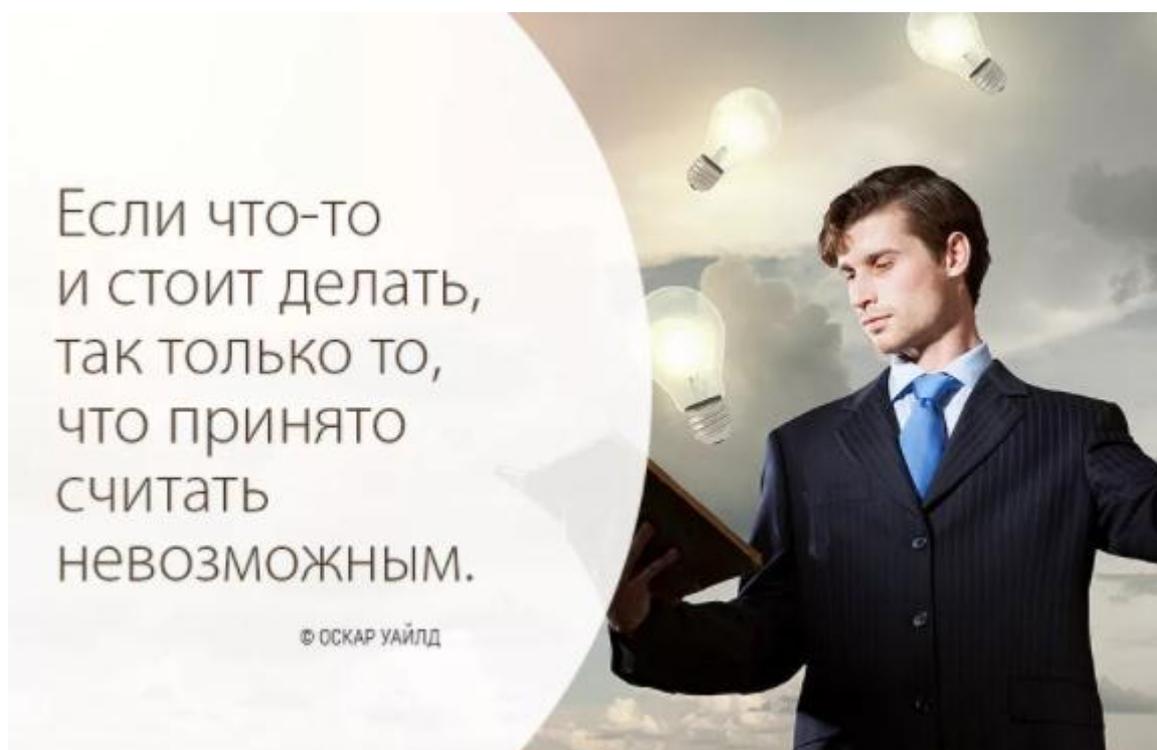
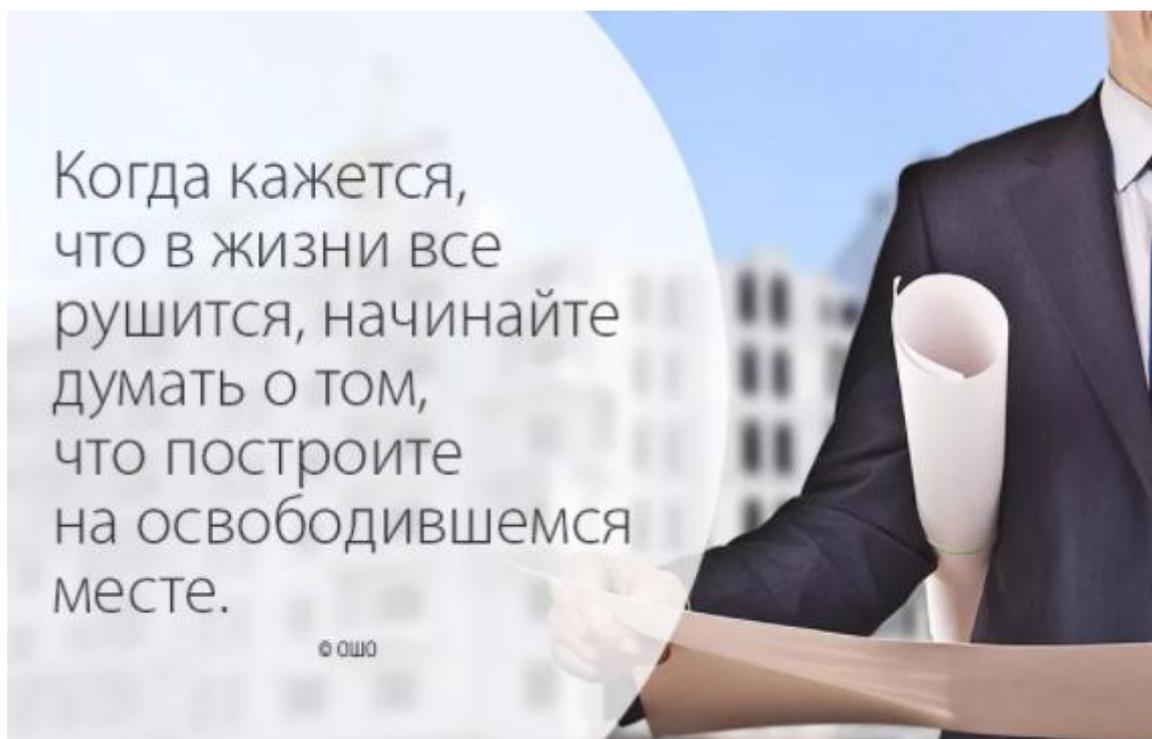
Успешные лидеры
строят свои
организации из людей,
желающих взобраться
на самую вершину.

© ДЖЕФФ О'ЛИРИ

A man in a suit is holding a tablet. The image is overlaid with a city skyline and a bright sun, creating a double-exposure effect. The background is a light, hazy sky.

Половина того,
что отделяет
успешных
предпринимателей
от неудачников —
это настойчивость.

© СТИВ ДЖОБС



2. Еще не один раз вернитесь к важным для Вас ценностям, соотнесите их в радаром будущего.
3. Установите совпадения и расхождения.
4. Переосмыслите Ваши ценности.
5. Создайте собственную яркую ЗВЕЗДУ БУДУЩЕГО!

Дидактический и раздаточный материал

1. Радары будущего – 10 шт.
2. Разноцветные очки – 5 комплектов
3. Звезды будущего – 10 шт.
4. Простые карандаши – 10 шт.
5. Ноутбук – 1 шт.
6. Проектор – 1 шт.
7. Экран – 1 шт.

Литература

1. Джим Коллинз. От хорошего к великому. М.: ReaLitydreams, 2017 г.
2. Глеб Архангельский. Тайм-драйв: как успевать жить и работать. М.: ReaLitydreams, 2017 г.
3. Атул Гавадзе. Чек-лист. Как избежать фатальных ошибок. М.: ReaLitydreams, 2018 г.
4. Александр Фридман. Вы или ХАОС. М.: OZON, 2017 г.
5. Роджерс Коннорс, Том Смит. Принцип Оз. Достижение результатов через персональную и организационную ответственность. М.: OZON, 2017 г.
6. Федерик Лалу. Открытая организация будущего. М.: OZON, 2017 г.

Учебно-методическое издание

Чебоненко Татьяна Федоровна

**КАК УПРАВЛЯТЬ БЕЗ МЕНЕДЖЕРОВ ИЛИ
РАДУЖНЫЕ ОЧКИ БУДУЩЕГО**

Методическая разработка открытого внеаудиторного мероприятия
(учебного занятия)
по дисциплине «Менеджмент»

© Чебоненко Т.Ф., 2018

© ГБПОУ РО «РКСИ», 2018