

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева (филиал)
Тюменского государственного университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Шилов С.П.

« 28 »

2020 г.



МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Рабочая программа для обучающихся по направлению подготовки
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль Экономика и управление
Форма обучения очная

Кибардина Т.А. Методика профессионального обучения. Рабочая программа для обучающихся по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), профиль экономика и управление, форма обучения очная. Тобольск, 2020

Рабочая программа дисциплины опубликована на сайте ТюмГУ: Методика профессионального обучения [электронный ресурс] / Режим доступа: <https://tobolsk.utmn.ru/sveden/education/#>.

© Тобольский педагогический институт им. Д.И.Менделеева (филиал) Тюменского государственного университета, 2020

© Кибардина Татьяна Александровна, 2020

1. Пояснительная записка

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся комплекса профессионально-методических знаний, связанных с осуществлением теоретического и практического обучения в учебных организациях среднего профессионального образования; приобретение бакалаврами навыков осуществления учебного процесса в образовательных организациях, занимающихся подготовкой квалифицированных кадров.

Задачи дисциплины:

–сформировать на базе предшествующей психолого-педагогической подготовки системы методических знаний, включающей знания особенностей организации теоретического и практического обучения, их содержания и технологии;

–изучить общие вопросы технологии обучения и применения дидактических закономерностей и нормативов при подготовке квалифицированных специалистов;

–выделить особенности организационно-педагогической деятельности на разных этапах её реализации и сформировать профессиональный портрет преподавателя;

–овладеть способами организации практического обучения в рамках программ подготовки специалистов соответствующих специальностей;

–способствовать развитию профессионально-педагогического мышления, самостоятельности в постановке и решении проблем обучения в средней профессиональной школе.

–сформировать у обучающихся методы и приёмы профессиональной самооценки и рефлексии для построения профкарьеры и защиты от профессионального выгорания.

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1. О.16 «Методика профессионального обучения» относится к блоку обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)»

Для освоения дисциплины «Методика профессионального образования» обучающиеся используют знания, сформированные в ходе изучения дисциплин «Введение в профессионально-педагогическую деятельность и проектирование карьеры», «Профессиональная педагогика. Профессиональная компетентность педагога», «Современные технологии обучения и воспитания».

Освоение дисциплины «Методика профессионального обучения» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Методика обучения видам профессиональной деятельности», «Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Педагогическая конфликтология», «Технологии онлайн-обучения», «Основы репетиторской деятельности», а также прохождения преддипломной практики.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения данной дисциплины

Таблица 1

Код и наименование компетенции (из ФГОС ВО)	Компонент (знаниевый/функциональный)
ОПК-1. способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	Знает: содержание и основные положения ФЗ РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273, методические рекомендации по организации образовательной деятельности образовательных учреждений СПО.

	<p>Умеет: моделировать и осуществлять образовательный процесс в соответствии с требованиями ФЗ РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273, методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности образовательных учреждений СПО; применять нормы профессиональной этики.</p>
<p>ОПК-2. способен участвовать в разработке основных и дополнительных образовательных программ, разрабатывать отдельные их компоненты (в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий).</p>	<p>Знает: методики разработки, алгоритмы анализа и корректировки учебно-программной документации подготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена.</p> <p>Умеет: разрабатывать, анализировать и корректировать учебно-программную документацию, обеспечивающую учебный процесс по подготовке рабочих, служащих и специалистов среднего звена.</p>
<p>ОПК-3. способен организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.</p>	<p>Знает: требования образовательных стандартов основного общего образования и среднего профессионального образования, знает структуру и содержание; основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типология технологий индивидуализации обучения.</p> <p>Умеет: работать с образовательными стандартами и использовать их элементы при проектировании учебного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся.</p>
<p>ОПК-4. способен осуществлять духовно-нравственное воспитание обучающихся на основе базовых национальных ценностей.</p>	<p>Знает: методы и приемы формирования ценностных ориентаций обучающихся, развития нравственных чувств.</p> <p>Умеет: разрабатывать занятия, фрагменты занятий, внеучебных мероприятий по предметной подготовке с учетом осуществления духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей.</p>

ОПК-5. способен осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении.	Знает: методы и формы контроля в процессе обучения рабочих, служащих и специалистов среднего звена.
	Умеет: разрабатывать оценочные средства для контроля за качеством формирования образовательных результатов в системе СПО.
ОПК-6. способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.	Знает: методы, приёмы, формы, средства обучения и способы их применения при изучении профессиональных дисциплин соответствующего профиля.
	Умеет: разрабатывать занятия, фрагменты занятий, внеучебных мероприятий по предметной подготовке на основе отбора эффективных и целесообразных методов, приёмов, форм и средств обучения; применять образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания.
ОПК-7. способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.	Знает: формы, методы, приемы взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами, администрацией) в соответствии с контекстом ситуации.
	Умеет: выбирать формы, методы, приемы взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами, администрацией) в соответствии с контекстом ситуации.
ОПК-8. способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний.	Знает: методы, формы и средства обучения, в том числе выходящие за рамки учебных занятий.
	Умеет: использовать современные, в том числе интерактивные, формы и методы работы в урочной и внеурочной деятельности, дополнительном образовании детей.

2. Структура и объем дисциплины

Таблица 2

Вид учебной работы		Всего часов	Часов в семестре
			10
Общий объем	зач.ед.	4	4
	час	144	144
Из них:			
Часы аудиторной работы всего:		48	48

Лекции	16	16
Практические занятия	32	32
Лабораторные / практические занятия по подгруппам		
Часы внеаудиторной работы, включая самостоятельную работу обучающегося	96	96
Вид промежуточной аттестации		Экзамен

3. Система оценивания

Оценивание осуществляется в рамках балльной системы, разработанной преподавателем и доведенной до сведения обучающихся на первом занятии.

Таблица 3

№	Виды оцениваемой работы	Количество баллов	
		Текущий контроль	Промежуточный контроль
1.	Устный ответ	0-1 (1*48=48)	0-80
2.	Выполнение заданий к темам	0-35	0-20
3.	Составление и рассказ тезауруса	0-17	-

Промежуточная аттестация может быть выставлена с учетом совокупности баллов, полученных обучающимся в рамках текущего контроля.

Перевод баллов в оценки (экзамен)

№	Баллы	Оценки
1.	0-60	Неудовлетворительно
2.	61-74	Удовлетворительно
3.	75-90	Хорошо
4.	91-100	Отлично

4. Содержание дисциплины

4.1. Тематический план дисциплины

Таблица 4

Форма тематического плана для очной формы обучения

	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины модуля, час.				
		Всего	Виды аудиторной работы (академические часы)			Иные виды контактной работы
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные/практические занятия по подгруппам	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Методика профессионального обучения как учебная дисциплина и область профессиональных знаний	18	2			
2.	Нормативное и документационное обеспечение образовательного процесса в	18	2	4		

	СПО					
3.	Методическая деятельность педагога профессионального обучения. Методическое обеспечение учебного процесса	18	2	4		
4.	Учебное занятие как форма образовательного процесса. Технологическая карта учебного занятия	18	2	6		
5.	Методы, формы и средства обучения на методике профессионального обучения. Проектирование учебного занятия по соответствующим профилю дисциплинам	18	2	6		
6.	Организация теоретического и практического обучения на занятиях системы СПО	18	2	4		
7.	Организация внеучебной деятельности обучающихся в учреждениях СПО	18	2	4		
8.	Воспитательная деятельность педагога. Взаимодействие с участниками образовательных отношений.	18	2	4		
	Итого (часов)	144	16	32		

4.2. Содержание дисциплины (модуля) по темам

4.2.1. Темы лекционных занятий

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела	Содержание раздела
1.	Методика профессионального обучения как учебная дисциплина и область профессиональных знаний	Понятие и сущность методики профессионального обучения, её связь с другими науками. Построение терминологического аппарата. Становление и развитие методики профессионального обучения. Понятие технологий обучения, их применение в подготовке специалистов в различных типах учебных заведений. Основные компоненты учебного процесса и их связь. Цели обучения. Содержание обучения. Форма образовательного процесса и ее компоненты. Методы и средства обучения, их функции. Продукт обучения как результат процесса обучения.
2.	Нормативное и документационное обеспечение образовательного процесса в СПО	Анализ статей ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации». Требования к организации и структуре учебного процесса, содержащиеся в образовательном стандарте и программе подготовки специалистов, их анализ. Структура, содержание, соотнесение разделов ППССЗ с нормативными и методическими документами,

		участвующих в её формировании. Понятие и структура учебного плана. Понятие и сущность графика учебного процесса.
3.	Методическая деятельность педагога профессионального обучения. Методическое обеспечение учебного процесса	Содержание, виды, цели, функции методической деятельности педагога. Дидактико-методические основы профессиональной деятельности педагога. Сущность, классификация и признаки целей в профессиональном образовании, способы их задания. Понятие и сущность методического обучения. Критерии создания системы учебно-методической документации и средств обучения. Компоненты системы учебно-методической документации и дидактических средств обучения, их характеристика. Классы средств обучения, классификация. Основные функции средств обучения.
4.	Учебное занятие как форма образовательного процесса. Технологическая карта учебного занятия	Подготовка преподавателей к уроку как составная часть подготовки к проведению занятий. Требования к уроку в соответствии с современными стандартами. Этапы подготовки к занятию. Отбор учебного материала, его анализ и структурирование (прогнозирование). Определение содержания урока. Определение структуры урока и содержания каждого структурного элемента. Определение организации проведения частей урока, выбор метода и методических приемов для выполнения поставленных целей. Подготовка к использованию технических средств обучения. Классификация типов занятий, их характеристика. Типы занятий, наиболее часто используемые в системе СПО. Технологическая карта учебного занятия: назначение и структура. Понятие образовательных результатов. Планируемые результаты как механизм реализации требований ФГОС. Виды планируемых результатов.
5.	Методы, формы и средства обучения на методике профессионального обучения. Проектирование учебного занятия по соответствующим профилю дисциплинам	Понятие, классификация методов обучения. Понятие, сущность и виды средств обучения. Понятие и сущность форм обучения, их классификация. Методики обучения с использованием отдельных видов методов и средств обучения. Понятие и виды контроля. Промежуточная аттестация как основная форма контроля учебной работы студентов. Основные формы промежуточной аттестации: зачет, дифференцированный зачет, экзамен, их характеристика.
6.	Организация теоретического и практического обучения на занятиях системы СПО	Структура процесса теоретического обучения. Проблемно-развивающее обучения. Актуализация опорных знаний и способов деятельности учащихся. Формирование новых понятий и способов деятельности. Применение сформированных знаний и умений. Планируемые действия преподавателя и их роль в организации урока. Структура урока практического обучения. Формы организации деятельности учащихся. Главные составляющие, технологии отбора содержания, основные формы и условия эффективности самостоятельной работы студентов в технологическом аспекте. Применение образовательных

		технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями. Основные приемы и типология технологий индивидуализации обучения.
7.	Организация внеучебной деятельности обучающихся в учреждениях СПО	Внеучебная деятельность: понятие, сущность. Внеучебная деятельность студентов в структуре образовательного процесса. Структура внеучебной деятельности. Направления внеучебной деятельности, их характеристика. Виды и формы внеучебной деятельности. Уровни результатов внеучебной деятельности. Оценка эффективности реализации форм внеучебной деятельности. Работа педагога по организации внеучебной деятельности студентов по предмету.
8.	Воспитательная деятельность педагога. Взаимодействие с участниками образовательных отношений.	Воспитательная и социокультурная среда образовательного учреждения. Достижение воспитательных результатов в рамках организации учебной и внеучебной деятельности обучающихся. Духовно-нравственное воспитание обучающихся. Методы и приемы формирования ценностных ориентаций обучающихся, развития нравственных чувств. Взаимодействие с участниками образовательных отношений (обучающимися, родителями, педагогами, администрацией) в рамках реализации образовательных программ.

4.2.2. Планы практических занятий

Практическое занятие 1

Тема: Учебный план и график учебного процесса: структура и содержание

План:

1. Структура учебного плана. Анализ учебного плана как инструмент планирования и реализации в учебном процессе межпредметных связей.
2. Понятие и сущность графика учебного процесса, порядок его формирования.
3. Составление графика учебного процесса для студентов на один из периодов обучения.

Практическое занятие 2

Тема: Процесс осуществления методической деятельности педагога

План:

1. Соотнесение методических умений с уровнями их сформированности.
2. Реализация целеполагания в рамках урока по соответствующим профилю дисциплинам.
3. Составление целей по каждому из этапов занятия в рамках технологической карты урока.
4. Критерии и схема анализа учебников и учебно-методических пособий.
5. Подбор учебных материалов для реализации предметов в соответствии с ФГОС.

Практическое занятие 3

Тема: Требования современных стандартов к структуре учебного занятия. Этапы занятия и их содержание. Логика организации учебной деятельности на занятии.

Типы занятий. Технологическая карта учебного занятия

План:

1. Составление плана учебного занятия по соответствующей профилю дисциплине в соответствии с требованиями образовательных стандартов к структуре учебного занятия.
2. Отработка навыков формирования этапов учебного занятия в соответствии с учебным планом дисциплины.
3. Разработка Технологической карты учебного занятия по соответствующей профилю дисциплине.

Практическое занятие 4

Тема: Целеполагание в рамках учебного занятия

План:

1. Отработка навыков формирования педагогических целей в рамках дисциплин по соответствующему профилю.
2. Составление целей в соответствии с выбранной темой занятия для разработки технологической карты урока.

Практическое занятие 5

Тема: Образовательные результаты и их формирование в ходе учебного занятия

План:

1. Планируемые результаты освоения основной образовательной программы среднего профессионального образования как один из важнейших механизмов реализации требований ФГОС
2. Отработка навыка формулировки образовательных результатов в рамках соответствующих профилю дисциплин в системе СПО.

Практическое занятие 6

Тема: Методы, приемы, средства и формы обучения на занятиях соответствующих профилю дисциплин. Контроль и система оценивания образовательных результатов

План:

1. Выбор методов обучения, обоснование выбора тех или иных методов в рамках дисциплины, рассматриваемой в технологической карте урока. Разработка занятий с использованием различных методов обучения.
2. Подбор средств обучения. Дидактическая характеристика средств обучения. Возможность применения средств обучения на занятиях.
3. Применение форм обучения на занятиях в рамках технологической карты урока.
4. Применение текущего контроля знаний на занятиях по выбранной теме при составлении технологической карты занятия.
5. Способы организации итоговой аттестации по предмету.

Практическое занятие 7

Тема: Организация теоретического и практического обучения на занятиях по соответствующей профилю дисциплине

План:

1. Составление плана занятия теоретического обучения. Планируемые действия преподавателя при организации занятия.
2. Составление плана занятия практического обучения. Планируемые действия преподавателя при организации занятия.

Практическое занятие 8

Тема: Анализ учебного занятия по праву. Самоанализ педагогической деятельности

План:

1. Составление схемы психологического анализа занятия по выбранной дисциплине в рамках составления технологической карты.
2. Самоанализ педагогической деятельности как инструмент повышения эффективности на пути к формированию компетентной личности обучающегося.

Практическое занятие 9

Тема: Внеучебная деятельность по соответствующим профилю дисциплинам

План:

1. WorldSkills в России и в странах СНГ.
2. Олимпиады, конференции, форумы, экскурсии, деловые игры как наиболее эффективные формы внеучебной деятельности для реализации научного потенциала обучающегося.
3. Оценка эффективности реализации форм внеучебной деятельности.
4. Работа педагога по организации внеучебной деятельности студентов по предмету.

Практическое занятие 10

Тема: Воспитательная деятельность педагога. Взаимодействие с участниками образовательных отношений

План:

1. Применение методов и приемов достижения воспитательных результатов в рамках организации учебной и внеучебной деятельности.
2. Отработка возможных вариантов взаимодействия с участниками образовательных отношений в соответствии с контекстом ситуации.

4.2.3. Образцы средств для проведения текущего контроля

1. Устный ответ.

Устный ответ предполагает работу на лекционных и практических занятиях, обсуждение темы.

2. Составление и рассказ тезауруса.

Студент формирует тезаурус в процессе лекционных и практических занятий, а также чтения рекомендованной литературы, работы со словарями и энциклопедиями в форме таблицы:

Образец

№ п/п	Термин	Определение (дефиниция)	Полное библиографическое описание источника (автор, заглавие, место, изд-во, год, страница)

3. Выполнение заданий по теме:

Примеры заданий:

1. Поясните, как вы понимаете следующее высказывание: «Эффективность профессионального образования проявляется прежде всего на рынке труда»? Можно ли отнести это высказывание также и к профессиональному обучению?
2. Какова цель вашей будущей профессиональной деятельности? В комплексной формулировке цели, обозначенной в стандарте, выделите одну-две позиции, которые являются системообразующими. Обоснуйте свое решение.
3. Составить таблицу «Развитие методики профессионального обучения в разные периоды»

ПЕРИОД	ОТЛИЧИТЕЛЬНАЯ ОСОБЕННОСТЬ	ЗНАЧЕНИЕ
--------	---------------------------	----------

Древняя Русь. Первая половина XVIII в.		
Первая половина XVIII в. — 60-е годы XIX в.		
- 60-е годы — конец 90-х годов XIX в.		
90-е годы XIX в. – конец 30-х годов XX в.		
30-е – конец 50-х годов XX в.		
60-е – конец 80-х годов XX в.		
Настоящее время		

4. Изучить и расписать график учебного процесса на пятый семестр.
5. Провести анализ одного из учебников по соответствующей профилю дисциплине в соответствии с предложенной схемой:
 - Авторы, год издания. Выходные данные учебника.
 - Вид общеобразовательного учреждения, степень образования, для которой подготовлен данный учебник.
 - Методологический подход, которым руководствуется автор (авторы).
 - Содержание (выбрать для анализа текст введения, один-три параграфа).
 - Принципы отбора материала в учебнике.
 - Виды изложения материала.
 - Соотношение основного и дополнительного текста: методический аппарат учебника (выбрать один раздел); характеристика наглядности, представленной в учебнике.
 - Адекватность возрастным познавательным возможностям учащихся.
 - Другие особенности, достоинства и недостатки рецензируемого пособия.
 - Общая оценка пособия.
6. Разработать макет технологической карты комбинированного занятия по соответствующей профилю дисциплине в соответствии с данным ниже образцом.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УРОКА				
Этап занятия	Форма организации деятельности обучающихся, методы, приемы	Содержание педагогического взаимодействия		Планируемые результаты
		Действия преподавателя	Действия обучающихся	
Организационный этап (2 мин.)	Фронтальная форма. Словесный метод – беседа. Метод контроля – наблюдения.	Здравствуйте, уважаемые студенты! Я рада вас видеть, можете присаживаться. Давайте отметим присутствующих и начнем занятие. <i>(Преподаватель отмечает присутствующих)</i>	<i>(Приветствуют преподавателя, садятся за парты. Помогают преподавателю отметить присутствующих на занятии.)</i>	ОК 2. Организовывать собственную деятельность
Этап всесторонней проверки домашнего задания (10 мин.)	Фронтальная форма. Словесный метод – беседа. Прием – кластер.	- Прежде чем мы начнем изучать новую тему, посмотрим, что вы усвоили из прошлого занятия. <i>(На экране появляется кластер «Варианты</i>	<i>(Слушают преподавателя)</i> <i>(Заполняют кластер, озвучивают по желанию)</i>	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней

	<p>Метод контроля - устные ответы, наблюдение, коррекция.</p>	<p><i>организационных структур»)</i> -Итак, кто желает озвучить получившиеся ответы?</p> <p>-Назовите основные параметры этой структуры?</p> <p>-Хорошо, какова следующая структура и ее основные особенности?</p> <p>-Приведите пример подразделения на основе вашей специальности.</p> <p>-Отлично! Кто хочет еще высказаться?</p>	<p>– бюрократическая структура</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. разделение труда 2. подчинение нижестоящего уровня вышестоящему 3. наличие стандартов правил 4. обезличенность выполнения сотрудниками своих обязанностей 5. прием на работу ведется в соответствии с квалификационными требованиями <p>-Следующая, это функциональная структура. Ее отличительная особенность состоит в том, чтобы разделить организацию на элементы, или по-другому, подразделения. Сотрудники группируются по задачам и реализуют их вместе в рамках своего подразделения. -Например, деление по видам спорта, будь то волейбол, баскетбол, легкая атлетика</p> <p>-Существует также дивизионная структура, ей характерно деление по видам услуг, группам потребителей, географическим районам. Эта структура делится на подвиды: 1. продуктовая (руководство передается одному руководителю,</p>	<p>устойчивый интерес. ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество</p> <p>Знать: основные теоретические положения менеджмента, основные характеристики менеджмента.</p>
--	---------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>-Правильно, а в качестве примера можно привести Международный олимпийский комитет, который при помощи национальных комитетов проводит свою политику в разных странах.</p> <p>-Вы большие молодцы, справились с порученным заданием.</p> <p>Хотелось бы обсудить с вами деятельность работника на предприятии. Его важным документом является должностная инструкция, в которой изложены основные функции работника. Чтобы облегчить процесс подбора персонала, создаются так называемые <i>квалификационные карты, карты компетенции, портрет сотрудника</i>. Вы должны заполнить таблицу «Документы, необходимые для подбора персонала», где вы должны описать эти документы.</p> <p>- Кто желает озвучить получившийся ответ?</p> <p>-Верно, самое важное, что квалификационная карта устраняет один из недостатков традиционной должностной инструкции, а именно – конкретизирует требования к квалификации. Вместе с тем, этот метод сосредотачивается на технических, формальных характеристиках кандидата, оставляя в</p>	<p>подразделяется в соответствии с видами продукции)</p> <p>2. организационная (подразделения группируются вокруг определенных категорий потребителей)</p> <p>3. региональная (подразделяются на территории, решаются проблемы, связанные с местным законодательством)</p> <p>-Существуют еще проектные и линейно-функциональные организации. Проектные, как правило, создаются на время и для решения крупномасштабной задачи. А линейно-функциональные, во-первых, группируются по задачам, во-вторых, имеют вертикальную иерархию.</p> <p><i>(Слушают преподавателя)</i> <i>(Заполняют таблицу)</i></p> <p>- Квалификационная карта подготавливается вместе с руководителем подразделения на основе должностной инструкции, это набор необходимых характеристик</p>	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>стороне личностные характеристики и потенциал профессионального развития.</p> <p>-Кто познакомит нас с картой компетенций?</p> <p>- Хорошо. Карта компетенций позволяет преодолеть недостатки квалификационной карты и облегчает работу сотрудников отдела управления персоналом, занятых приемом на работу.</p> <p>- И наконец разберем портрет сотрудника, что он из себя представляет?</p> <p>-Все верно, вы хорошо усвоили тему прошлого занятия.</p>	<p>(образование, навыки, которые необходимы специалисту в той или иной области). Ее использование дает возможность структурировать кандидатов и сравнивать между собой для того, чтобы выбрать хорошего специалиста.</p> <p>- Другими словами это портрет идеального сотрудника. Она представляет собой личностные характеристики сотрудника, его способности, умения, типов поведения и социальных ролей, все это детально описывается. Необходима она также при оценке кандидатов и при выборе наилучшей кандидатуры.</p> <p>-Портрет работника складывается из подлежащих оценке четырех составляющих:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. профессиональные знания (знания необходимые для выполнения работ, входящих в должностные обязанности); 2. деловые качества (те качества, которые в первую очередь необходимы для той или иной профессиональной деятельности; 3.индивидуально психологические и личностные качества (мотивация работника, уровень интеллектуального развития, стрессоустойчивость); 	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			4. психофизиологические качества (выносливость и работоспособность). Психофизиологические и индивидуально-психологические, личностные качества кандидатов оцениваются методом психологического тестирования либо специальных методик, применяемых в процессе интервью (собеседования).	
<p>Формулировка темы. Постановка цели и задач. Мотивация учебной деятельности учащихся (8 мин.)</p>	<p>Фронтальная форма. Словесный метод – беседа. Метод контроля – устные ответы, наблюдение, коррекция.</p>	<p><i>(Включает фрагмент из фильма «Движение вверх», где показано как тренер мотивирует своих подопечных и как кроме него, в них никто не верит).</i> - Ребята, что вы видите в представленном фрагменте фильма?</p> <p>- Да, ребята, вы правы. Именно от руководителя зависит конечный результат деятельности подопечных и смогут ли они добиться вообще намеченных целей. Существуют различные теории мотивации, которые мы с вами будем изучать. - Сейчас вы получите задание, где нужно прочитать отрывок, понять о какой функции</p>	<p><i>(Смотрят фрагмент)</i> - В фильме показан тренер (руководитель), который заявил о желании победить ту команду, которую никто и никогда не смог обыграть. Для того, чтобы добиться желаемого успеха он начинает проводить тренировки по новой методике, он изменяет подход к физической подготовке. Однако главное для него — он должен вдохновить команду и убедить подопечных в том, что они смогут обыграть непобедимых до того момента американцев. - Мотивация – важная составляющая управления. Реализация планов, будь то в организации, или же в спорте зависит от того, как руководитель сможет направить и организовать силы подопечных в правильном направлении, что и делает тренер сборной СССР. Но главное не только направить и мотивировать, но и контролировать и если необходимо корректировать их деятельность.</p> <p><i>(Слушают</i></p>	<p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>Знать: основные теоретические положения менеджмента, основные характеристики менеджмента.</p>

		<p>идет речь и расшифровать скрытое слово. -Итак, что у вас получилось.</p> <p>-Исходя из просмотренного фрагмента как бы вы сформулировали тему предстоящего занятия? -Верно, для достижения данной цели, что нам необходимо изучить?</p> <p><i>(Преподаватель включает слайд с отображенным планом занятия)</i></p>	<p><i>преподавателя)</i> <i>(Решают ребус)</i></p> <p>- Слово мотивация. - В отрывке говорится о том, что даже 2 тысячи лет до н.э. руководители пытались при помощи наказаний и наград мотивировать подчиненных ради достижения собственных целей и получения выгоды. - Мотивация и контроль в менеджменте. - Нам необходимо изучить сущность контроля и мотивации. Рассмотреть какие бывают теории мотивации. Основные этапы, виды, требования к контролю в организации.</p>	<p>Уметь: систематизировать и обобщать необходимую информацию.</p>
<p>Актуализация знаний (12 мин.)</p>	<p>Групповая форма. Прием – кластер Метод – теоретическое моделирование. Метод контроля - устные ответы, наблюдение, коррекция.</p>	<p>- А теперь разделитесь, пожалуйста, на 2 группы и попробуйте составить кластеры по данной теме «Мотивация и контроль в менеджменте». А именно, вам необходимо вспомнить ранее изученный материал и рассмотреть методы мотивации в менеджменте (материальные и нематериальные), а также методы контроля. Кластер – это такая схема, в центре которой стоит ключевое понятие.</p> <p><i>(Для составления кластеров преподаватель раздает листы и маркеры)</i></p> <p>-Вам необходимо вспомнить пройденный материал и подумать, какие понятия и элементы связаны с новой темой. На выполнение задания у вас есть 5 минут, затем каждая группа представит, что получилось.</p> <p><i>(Наблюдает за работой студентов)</i></p> <p>Теперь давайте</p>	<p><i>(Слушают преподавателя)</i></p> <p><i>(Выполняют задание)</i></p> <p>- К нематериальным методам мотивации относится: проведение общекорпоративных</p>	<p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>Знать: основные теоретические положения менеджмента, основные характеристики менеджмента.</p>

		<p>посмотрим, что у вас получилось. Кто хочет ответить и представить свой кластер.</p> <p>- Вы заметили, что у каждой группы получились разные схемы, имеющие один общий смысл. Тема контроля и мотивации сотрудников в менеджменте физической культуры и спорта актуальна в нынешней среде. Давайте изучим новый материал и более конкретно разберемся с данной темой.</p>	<p>мероприятий, индивидуальный рабочий график, создание благоприятной атмосферы, публичная положительная оценка достижений сотрудника или коллектива.</p> <p>- К материальным методам относят повышение заработной платы, премии, бонусы, проценты от результата, материальные не денежные – поощрения или вознаграждения, которые можно оценить в деньгах, но получаемые работником в «натуральном виде» (путевки, сертификаты, предоставляемое жилье, транспорт), поощрения.</p> <p>-К методам контроля относят: метод наблюдения, метод изучения документов, метод обсуждения производственной деятельности, опросы, эксперимент, анкетирование, тестирование, анализа.</p>	
Изучение нового материала (25 мин.)	<p>Фронтальная форма. Словесный метод – объяснение, рассказ, беседа. Прием - составление таблицы, схемы. Метод контроля - устные ответы, наблюдение,</p>	<p>- Наш теоретический материал будет представлять собой заполнение таблиц, изображение схем.</p> <p>-Начнем с разбора этапов контроля. Напишите посередине фразу «этапы контроля» и несколько стрелочек идущих в разные стороны от нее, в процессе занятия вы должны заполнить данную схему. Этапы представлены в</p>	(Слушают преподавателя, заполняют таблицы в процессе занятия)	<p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач,</p>

	<p>коррекция.</p>	<p>презентации. - Контроль — это управленческая деятельность, в задачи которой входит количественная и качественная оценка, учет результатов работы спортивной организации. Процесс контроля состоит из нескольких этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Устанавливаются стандарты, в которых измеряются цели организации. 2. Сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами, которое включает в себя – определение масштаба допустимых отклонений. <i>Приведите пример из спортивной практики.</i> Измерение результатов: для начала устанавливается единица измерения. <i>Приведите пример из спортивной практики.</i> Сбор и оценка информации о результатах измерений, то есть анализируются сами стандарты и результаты работы. 3. Осуществление корректирующих действий - проводится в соответствии с линиями поведения руководителя: либо ничего не предпринимать, либо устранить отклонение, либо 	<p>-Например, планируя выступление на соревнованиях, устанавливаются допустимые отклонения, занять не ниже второго места, пройти в финал;</p> <p>- Например, соревнования после определенного этапа подготовки спортсмена.</p>	<p>оценивать их эффективность и качество 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>Знать: основные теоретические положения менеджмента, основные характеристики менеджмента. Уметь: систематизировать и обобщать необходимую информацию.</p>
--	-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>пересмотреть стандарт. Для того, чтобы устранить существующие отклонения можно: усовершенствовать процесс управления или усовершенствовать технологические процессы.</p> <p>В отдельных случаях возможно пересмотреть установленные стандарты, так как стандарты могут быть нереальными с самого начала. <i>Приведите пример из спортивной практики.</i></p> <p>-Верно. Проведение процесса контроля связано с планированием, негативные планы заставляют повышать стандарты, а позитивные, наоборот, их снижать. Давайте рассмотрим с вами виды контроля и соотнесем их друг с другом. Попрошу вас записать в тетради виды по колонкам: предварительный, текущий и заключительный и к каждому виду приписать его содержание.</p> <p>-Как было уже сказано существует три вида контроля – это предварительный, текущий и заключительный. Данный вид контроля осуществляется в ходе проведения работ. На практике он проводится в форме регулярной проверки работы, обсуждения возникающих проблем, предложений, как усовершенствовать работу. Его особенность – установление обратной связи. Как вы думаете, что</p>	<p>- Например, перед спортсменом поставлена изначально невыполнимая задача, допустим прыгнуть в высоту столько, сколько он никогда не прыгал и даже не тренировался. (Сверяются с презентацией, дополняют свои схемы) <i>(Слушают преподавателя)</i></p> <p><i>(Заполняют таблицу)</i></p> <p>- Это текущий вид контроля, так как осуществляется проверка здесь и сейчас.</p> <p>- Это предварительный контроль, он проводится до начала работ.</p>	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>это за вид контроля?</p> <p>- Все верно. Следующий вид характеризуется проверкой документов, рекомендаций. Допущенные ошибки на данном этапе могут повлиять на всю будущую работу. Он включает в себя анализ деловых и профессиональных знаний и навыков. Как пример, вступительные экзамены в ВУЗ, набор в спортивную секцию.</p> <p>- Хорошо. Этот вид характеризуется сравнением полученных результатов с требуемыми стандартами. Например, экзамены в ВУЗе после окончания семестра. Этот вид выполняет две очень важные функции: позволяет собрать информацию, необходимую для планирования и получить информацию для усиления мотивации, чтобы сформировать у сотрудников ожидания о существовании связи между фактическими результатами работы и вознаграждением.</p> <p>- Отлично, ребята. У вас должна была получиться примерная таблица.</p> <p>- Целью контроля является способствование тому, чтобы фактически получаемый результат стал максимально близок к запланированному результату. Посредством контроля создаются предпосылки по внесению корректировок в планируемые показатели развития всей компании в целом, а также ее подразделений. Контроль нужен для того, чтобы обеспечить стабильное состояние и достижение целей любого предприятия.</p>	<p>- Это заключительный вид, он проводится после завершения работ.</p> <p><i>(Сверяются с представленной таблицей, дополняют материал)</i></p> <p><i>(Слушают преподавателя, записывают)</i></p>	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>Основными требованиями, которые нужно предъявлять к системе контроля, являются следующие: контроль должен быть ориентирован на положительные результаты, то есть на процесс решения основных и главных задач, которые стоят перед организацией; контроль должен быть объективным, при этом недопустимо использование контроля для выяснения отношений между руководителем и подчиненными; контроль должен осуществляться своевременно; вся система контроля должна быть экономичной и выгода от ее использования должна быть больше, чем затраты и издержки по его проведению.</p> <p>Попрошу вас указать требования к контролю организации в своих тетрадях.</p> <p>- Давайте рассмотрим с Вами систему контроля в сфере физической культуры и спорта на государственном уровне. Государство через различные государственные структуры формирует и осуществляет государственную политику в сфере физической культуры и спорта. Государственные органы участвуют в разработке программ отраслевого развития на федеральном, региональном и местном уровнях. Они оказывают помощь олимпийскому движению, регулируют рынок физкультурно-спортивных услуг посредством разработки и применения различных методов прямого и косвенного воздействия</p>	<p><i>требования)</i></p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--

	<p>(правовых, ценовых, кредитных, налоговых). Поддержка государством физической культуры и спорта происходит по широкому спектру направлений, по которым осуществляется и функция контроля со стороны различных государственных структур. <i>Задание объясню чуть позже.</i></p> <p>-Итак, нам осталось разобрать современные теории мотивации: содержательные и процессуальные. Для этого попрошу вас указать посередине <i>современные теории мотивации</i> и от них две стрелочки: содержательные и процессуальные, таким образом на основе схемы мы законспектируем данный материал.</p> <p>- В <i>содержательных</i> теориях исследуются потребности работающих в организациях людей. Чтобы определить, как и в каких пропорциях нужно применять внутренние и внешние вознаграждения в целях мотивации, руководитель должен установить, каковы потребности его работников – в этом состоит цель содержательных теорий мотивации. Все вы помните теорию иерархии человеческих потребностей А. Маслоу, он предполагает, что в основе мотивации человека лежит комплекс потребностей и они располагаются в иерархическом порядке. А. Маслоу выделил пять основных типов мотивирующих потребностей, помните ли вы их?</p> <p>-Хорошо. Существует двухфакторная теория Ф. Херцберга. В ее основе лежит исследование, в</p>	<p><i>(Слушают преподавателя) (Чертят схему)</i></p> <p>- Физиологические (вода, пища), потребности в безопасности (общественный порядок), отношения принадлежности (потребности, отражающие желание человека быть членом коллектива), потребности в уважении (потребности связаны с желанием иметь положительное мнение о самом себе со стороны других), потребности в самоактуализации (стремление человека к самореализации).</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>ходе которого сотни работников различных организаций отвечали на вопросы о том, когда они ощущают наибольшее желание работать и, наоборот, когда они не довольны и трудиться им совсем не хочется. Анализ полученных данных показал, что удовлетворение и неудовлетворенность от выполнения рабочих заданий определяются действием принципиально различных факторов. Был сделан вывод о том, что мотивация к труду формируется под воздействием двух основных групп факторов. Первая из них, гигиенические факторы – условия труда, заработная плата, гарантии рабочего места, статус. Вторая группа факторов – факторы, которые определяют удовлетворенность работой: содержание выполняемой работы, достижение целей, ответственность, признание, должностное продвижение. Следующей моделью мотивации, делавшей основной упор на потребности высших уровней, была теория Д. Мак-Клеланда. Он считал, что люди испытывают три базовые потребности: достижения, принадлежности и власти. Потребность в достижении связана с побуждением к более совершенному действию.</p> <p><i>- Ребята, приведите пример потребности достижения.</i> Люди с развитой потребностью в достижении устанавливают цели и стремятся подвергать себя умеренным рискам. Потребность во власти связана со стремлением оказывать влияние на</p>	<p>-Хотелось бы привести пример потребности достижения. Например, возьмем фрагмент фильма, который мы сегодня посмотрели на паре. Одерживая победу в каждой игре, тренер, следуя своим амбициям, решил попробовать обыграть американцев (которых никто никогда не обыгрывал). Команда стремилась к достижению стандарта совершенства. Они пошли на огромный риск, поставили цель и добились результата, которого ожидали.</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>других людей, публично заявлять о своих притязаниях. Они ищут и добиваются руководящих позиций в социальных и профессиональных сообществах.</p> <p>Потребность в принадлежности является стремлением к тесным взаимосвязям и тесным дружеским контактам. Люди с доминирующей потребностью в принадлежности предпочитают работать в группах и чувствительны к реакции на свои поступки окружающих.</p> <p>-Теперь разберем <i>процессуальные</i> теории мотивации. В процессуальных теориях анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения.</p> <p>Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям, поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения. Существуют три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера – Лаулера.</p> <p>Теория ожиданий базируется на том, что наличие активной потребности не является необходимым единственным условием мотивации человека на достижении цели. Человек должен надеяться, что выбранный</p>	<p>-Теорию ожиданий можно рассмотреть на примере. Допустим, спортсмен может ожидать, что, повысив свой разряд, он будет получать больше привилегий, большую премию за победу на соревнованиях или благодаря этому повышению получит высокое звание (мастер спорта международного класса).</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>им тип поведения приведет к желаемой цели. – <i>Ребята, приведите пример.</i> При анализе мотивации к труду теория ожиданий подчеркивает важность трех взаимосвязей: "затраты труда – результаты" (З–Р); "результаты – вознаграждение" (Р–В) и "валентность" (удовлетворенность вознаграждением). Руководитель (тренер команды) должен уметь сопоставлять предполагаемые вознаграждения с потребностями сотрудников (спортсменов) и приводить их в соответствие. Теория справедливости утверждает, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если это сравнение показывает несправедливость и дисбаланс, т.е. человек считает, что его коллега получил за ту же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. – <i>Ребята, приведите пример.</i> В результате этого сотрудника необходимо мотивировать, и для восстановления справедливости исправить дисбаланс. Модель Портера–Лаулера. Лаймон Портер и Эдвард Лаулер разработали комплексную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие,</p>	<p>- Теорию справедливости можно рассмотреть на примере. Государственная служащая уволилась с работы, потому что считала ее скучной. На производстве она стала получать больше, но узнала, что коллеги-мужчины за ту же работу получают больше ее, не имея при этом той квалификации, которая у нее. Она была недовольна этим, несмотря на то что она получала больше, чем на своей предыдущей работе. Когда все ее попытки добиться равной с мужчинами зарплаты оказались безрезультатными, она подала заявление об уходе с работы.</p> <p><i>(Проверяют схему)</i></p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения вознаграждением.</p> <p>Исследования подтверждают, что обычно, когда люди считают, что им недоплачивают, они начинают работать менее интенсивно, если же они считают, что им переплачивают, они менее склонны изменять свое поведение и деятельность.</p> <p>- Обратите внимание на слайд, у вас должна получиться примерная схема.</p>		
<p>Первичная проверка понимания. Первичное закрепление (10 мин.)</p>	<p>Фронтальная форма. Словесный метод – инструктаж. Практически й метод – упражнение, работа с приказом. Прием – домино, составление таблицы. Метод контроля – устные ответы, наблюдение, коррекция.</p>	<p>- Вам будут предложены восемь незаконченных цитат. Их окончания написаны на других листах, необходимо подобрать правильное окончание к этим фразам и объясните их смысл.</p> <p>- Далее попрошу Вас ознакомиться с Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 16 августа 2013 г. N 636 г. Москвы "Об утверждении Порядка осуществления контроля за соблюдением организациями, осуществляющими спортивную подготовку, федеральных стандартов спортивной подготовки" (просит найти информацию в интернете, Консультант Плюс). Вам необходимо заполнить таблицу, в которой будет 4 колонки - в отношении чего осуществляется контроль, на что он направлен, основные задачи и кем осуществляется. После выполнения мы озвучим с вами эти положения и проверим правильность заполнения.</p>	<p><i>(Слушают преподавателя)</i></p> <p><i>(Выполняют задание)</i></p>	<p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации</p>
<p>Контроль усвоения. Обсуждение ошибок (13 мин.)</p>	<p>Фронтальная форма. Словесный метод – беседа, опрос.</p>	<p>- Итак, давайте теперь посмотрим, что у вас получилось. Назовите основные задачи контроля за соблюдением организациями,</p>		<p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы</p>

	<p>Метод контроля - устные ответы, наблюдение, коррекция.</p>	<p>осуществляющими спортивную подготовку, федеральных стандартов спортивной подготовки.</p> <p>- Все верно, на основе этого государство применяет меры к организациям, которые осуществляют спортивную подготовку, если они ненадлежащим образом исполняют требования федеральных стандартов.</p> <p>- Молодцы, ребята. В отношении чего же осуществляется контроль?</p> <p>-Правильно, но и самое главное в отношении результатов реализации программ спортивной подготовки.</p> <p>- На что направлен контроль?</p> <p>- Правильно, также контроль направлен на</p>	<p>- Самое главное, это управление качеством, то есть государство стремится повышать уровень спортивной подготовки.</p> <p>- следует отметить еще одну задачу, соответствующие органы устраняют причины, препятствующие соблюдению федеральных стандартов спортивной подготовки;</p> <p>- также, можно указать и обеспечение единого подхода к оценке качества спортивной подготовки;</p> <p>- в отношении структур и содержания программ спортивной подготовки; выполнения нормативов;</p> <p>-в отношении участия лиц, проходящих спортивную подготовку;</p> <p>-а еще в отношении учета особенностей осуществления спортивной подготовки и условий реализации спортивной подготовки.</p> <p>- на оценку соответствия осуществления спортивной подготовки организациями требованиям федеральных стандартов спортивной подготовки, на оценку уровня подготовки, лиц</p>	<p>и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество</p>
--	---------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>установление причин и условий, определяющих ненадлежащее качество спортивной подготовки и принятие на основе анализа полученной информации решений, направленных на создание благоприятных условий для осуществления качественной спортивной подготовки и обоснование выбора наиболее оптимального варианта решения вопроса улучшения качества спортивной подготовки.</p> <p>-Ну и самый главный вопрос кем осуществляется контроль в сфере спорта?</p> <p>- Все верно, вы правильно заполнили таблицу.</p>	<p>осуществляющих подготовку</p> <p>- на оценку состояния и использования материально-технических ресурсов;</p> <p>- на оценку обеспечения лиц, проходящих спортивную подготовку, спортивной экипировкой, спортивным инвентарем и оборудованием, и оценку качества осуществления спортивной подготовки;</p> <p>- организациями, ведущими спортивную подготовку, их учредителями, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта и общероссийскими спортивными федерациями и аккредитованными региональными спортивными федерациями.</p>	
<p>Информация о домашнем задании (3 мин.)</p>	<p>Фронтальная форма. Словесный метод – инструктаж. Метод контроля – наблюдение.</p>	<p>-Запишите домашнее задание: 1 вариант составляет словарь терминов, касающихся мотивации, 2 вариант – термины, касающиеся контроля. Не менее 15 терминов, расположить их в алфавитном порядке. -Подумайте над вопросом. Представьте ситуацию, вы руководитель (тренер) как бы вы мотивировали своих подопечных для реализации своих целей? Какие методы кажутся вам наиболее эффективными в данном вопросе? Как бы</p>	<p><i>(Записывают домашнее задание, задают вопросы)</i></p>	<p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество</p>

		контролировали этот процесс? Попробуйте разыграть ситуацию и раскрыть данные вопросы.		
Рефлексия (7 мин)	Фронтальная форма. Словесный метод – инструктаж, беседа. Прием – синквейн. Метод контроля – наблюдение.	- Ребята, сейчас мы будем учиться писать синквейн на основе изученного материала. Синквейн – это пятистрочная строфа. 1-я строка – одно ключевое слово, определяющее содержание синквейна; 2-я строка – два прилагательных, характеризующих данное понятие; 3-я строка – три глагола, обозначающих действие в рамках заданной темы; 4-я строка – короткое предложение, раскрывающее суть темы или отношение к ней; 5-я строка – синоним ключевого слова (существительное). - Вы сегодня очень хорошо потрудились на занятии. Спасибо за внимание.	(<i>Слушают преподавателя</i>) (<i>Пишут синквейн</i>)	ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

5. Учебно-методическое обеспечение и планирование самостоятельной работы обучающихся

Таблица 6

№ темы	Темы	Виды СРС Формы СРС, включая требования к подготовке к занятиям
1.	Методика профессионального обучения как учебная дисциплина и область профессиональных знаний	Выполнение заданий по теме. Составление тезауруса. Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается правильность ответа, его лаконичность, логичность и полнота. Составление тезауруса предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задание выполняется в письменном виде. При оценивании учитывается полнота раскрытия понятий во время ответа.

2.	Нормативное и документационное обеспечение образовательного процесса в СПО	<p>Подготовка к практическому занятию. Выполнение заданий по теме.</p> <p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
3.	Методическая деятельность педагога профессионального обучения. Методическое обеспечение учебного процесса	<p>Подготовка к практическому занятию. Выполнение заданий по теме.</p> <p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
4.	Учебное занятие как форма образовательного процесса. Технологическая карта учебного занятия	<p>Подготовка к практическому занятию. Выполнение заданий по теме.</p> <p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
5.	Методы, формы и	Подготовка к практическому занятию.

	<p>средства обучения на методике профессионального обучения.</p> <p>Проектирование учебного занятия по соответствующим профилю дисциплинам</p>	<p>Выполнение заданий по теме.</p> <p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
6.	<p>Организация теоретического и практического обучения на занятиях системы СПО</p>	<p>Подготовка к практическому занятию.</p> <p>Выполнение заданий по теме.</p> <p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
7.	<p>Организация внеучебной деятельности обучающихся в учреждениях СПО</p>	<p>Подготовка к практическому занятию.</p> <p>Выполнение заданий по теме.</p> <p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
8.	<p>Воспитательная деятельность</p>	<p>Подготовка к практическому занятию.</p> <p>Выполнение заданий по теме.</p>

	<p>педагога. Взаимодействие с участниками образовательных отношений.</p>	<p>Подготовка к практическому занятию предполагает проведение социологического опроса определенной в рекомендациях к нему группы людей, обобщение полученных результатов, подготовку к их обсуждению. К критериям оценивания относятся активность работы на практическом занятии, логичность, полнота ответов.</p> <p>Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При подготовке эссе предполагается развитие самостоятельного творческого мышления. При оценивании учитывается лаконичность и логичность выполнения задания.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю)

6.1 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Вопросы к экзамену:

1. Понятие методики профессионального обучения. Связь методики профессионального обучения с другими предметными областями.
2. Структура понятийно-терминологического аппарата методики профессионального обучения.
3. Формы наглядного представления учебной информации, которые использует педагог в учебном процессе.
4. Охарактеризуйте основные документы ФГОС СПО.
5. Какие компоненты федерального государственного образовательного стандарта являются обязательными при подготовке квалифицированных рабочих?
6. Основные требования к программе и принципы ее разработки.
7. Основные источники при формировании содержания профессионального обучения.
8. Особенности структуры содержания профессионального обучения.
9. Перечислите и охарактеризуйте основные системы производственного обучения.
10. Типы уроков теоретического обучения в учреждениях СПО.
11. Сущность современного подхода к лабораторно-практическим работам.
12. Цель организации занятий практического обучения, специфика методики их проведения.
13. Определить основные компоненты сущности методического анализа.
14. Назовите основные этапы методического анализа учебной информации.
15. Структурно-логический анализ учебной информации.
16. Особенности применения методов обучения.
17. Выбор методов обучения.
18. Основные методы устного сообщения учебной информации.
19. Приемы и способы, необходимые к применению для повышения эффективности восприятия учебной информации.
20. Зависимость выбора дидактических средств от применяемой методики обучения.
21. Раскрыть понятия «педагогический контроль» и «оценка».
22. Какие системы оценивания используются в учебном процессе.
23. Роль и значение рейтинговой системы при оценивании достижений обучающихся.
24. Раскройте сущность этапов педагогического проектирования.
25. Способы целеполагания в педагогической деятельности.

26. Отличие текущей подготовки преподавателя к занятиям от перспективной.
27. Содержание этапов разработки поурочного плана и конспекта урока.
28. Сущность методической структуры урока при его разработке.
29. Сущность комплексного подхода к анализу урока.
30. Сходство и различие анализа урока теоретического обучения и урока практического обучения.
31. Осуществление методов контроля при реализации индивидуальной методической системы.
32. Место внеучебной деятельности студентов в структуре образовательного процесса.
33. Работа педагога по организации внеучебной деятельности студентов.
34. Достижение воспитательных результатов в рамках организации учебной и внеучебной деятельности обучающихся.
35. Оценка эффективности реализации форм внеучебной деятельности.

Промежуточная аттестация должна проверять сформированность заявленных компетенций. Процедура оценивания производится в форме устного ответа на вопросы по дисциплине и по результатам выполнения заданий текущего контроля.

Формой промежуточного контроля является экзамен.

6.2 Критерии оценивания компетенций:

Таблица 7

Карта критериев оценивания компетенций

№ п/п	Код наименование компетенции	Компонент (знаниевый/функциональный)	Оценочные материалы	Критерии оценивания
1.	ОПК-1. способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	Знает: содержание и основные положения ФЗ РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273, методические рекомендации по организации образовательной деятельности образовательных учреждений СПО. Умеет: моделировать и осуществлять образовательный процесс в соответствии с требованиями ФЗ РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273, методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности	Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам, тезаурус	Знаком в полной мере с содержанием и основными положениями ФЗ РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273, методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности образовательных учреждений СПО. Может свободно моделировать и осуществлять образовательный процесс в соответствии с требованиями ФЗ РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273, методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности

		образовательных учреждений СПО; применять нормы профессиональной этики.		образовательных учреждений СПО; применять нормы профессиональной этики.
2.	ОПК-2. способен участвовать в разработке основных и дополнительных образовательных программ, разрабатывать отдельные их компоненты (в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий).	Знает: методики разработки, алгоритмы анализа и корректировки учебно-программной документации подготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Умеет: разрабатывать, анализировать и корректировать учебно-программную документацию, обеспечивающую учебный процесс по подготовке рабочих, служащих и специалистов среднего звена.	Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам	Знаком в полной мере с методиками разработки, алгоритмами анализа и корректировки учебно-программной документации подготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Может свободно разрабатывать, анализировать и корректировать учебно-программную документацию, обеспечивающую учебный процесс по подготовке рабочих, служащих и специалистов среднего звена.
3.	ОПК-3. способен организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.	Знает: требования образовательных стандартов основного общего образования и среднего профессионального образования, знает структуру и содержание; основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми	Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам	Знаком в полной мере с требованиями образовательных стандартов основного общего образования и среднего профессионального образования, их структурой и содержанием; основами применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том

		<p>образовательными потребностями; основные приемы и типология технологий индивидуализации обучения. Умеет: работать с образовательными стандартами и использовать их элементы при проектировании учебного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся.</p>		<p>числе с особыми образовательными потребностями; основными приемами и типологиями технологий индивидуализации обучения. Может свободно работать с образовательными стандартами и использовать их элементы при проектировании учебного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся.</p>
4.	<p>ОПК-4. способен осуществлять духовно-нравственное воспитание обучающихся на основе базовых национальных ценностей.</p>	<p>Знает: методы и приемы формирования ценностных ориентаций обучающихся, развития нравственных чувств. Умеет: разрабатывать занятия, фрагменты занятий, внеучебных мероприятий по предметной подготовке с учетом осуществления духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей.</p>	<p>Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам</p>	<p>Знаком в полной мере с методами и приемами формирования ценностных ориентаций обучающихся, развития нравственных чувств. Может свободно разрабатывать занятия, фрагменты занятий, внеучебных мероприятий по предметной подготовке с учетом осуществления духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей.</p>
5.	<p>ОПК-5. способен осуществлять контроль и оценку формирования</p>	<p>Знает: методы и формы контроля в процессе обучения рабочих,</p>	<p>Устный опрос (сообщение) на практическом</p>	<p>Знаком в полной мере с методами и формами контроля в процессе обучения</p>

	результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении.	служащих и специалистов среднего звена. Умеет: разрабатывать оценочные средства для контроля за качеством формирования образовательных результатов в системе СПО.	занятия, задания по темам	рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Может свободно разрабатывать оценочные средства для контроля за качеством формирования образовательных результатов в системе СПО.
6.	ОПК-6. способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.	Знает: методы, приёмы, формы, средства обучения и способы их применения при изучении профессиональных дисциплин соответствующего профиля. Умеет: разрабатывать занятия, фрагменты занятий, внеучебных мероприятий по предметной подготовке на основе отбора эффективных и целесообразных методов, приёмов, форм и средств обучения; применять образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания.	Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам	Знаком в полной мере с методами, приемами, формами, средствами обучения и способами их применения при изучении профессиональных дисциплин соответствующего профиля. Может свободно разрабатывать занятия, фрагменты занятий, внеучебных мероприятий по предметной подготовке на основе отбора эффективных и целесообразных методов, приёмов, форм и средств обучения; применять образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания.
7.	ОПК-7. способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.	Знает: формы, методы, приемы взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами,	Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам	Знаком в полной мере с формами, методами, приемами взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами,

		<p>администрацией) в соответствии с контекстом ситуации.</p> <p>Умеет:</p> <p>выбирать формы, методы, приемы взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами, администрацией) в соответствии с контекстом ситуации.</p>		<p>администрацией) в соответствии с контекстом ситуации.</p> <p>Может свободно выбирать формы, методы, приемы взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами, администрацией) в соответствии с контекстом ситуации.</p>
8.	<p>ОПК-8. способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний.</p>	<p>Знает:</p> <p>методы, формы и средства обучения, в том числе выходящие за рамки учебных занятий.</p> <p>Умеет:</p> <p>использовать современные, в том числе интерактивные, формы и методы работы в урочной и внеурочной деятельности, дополнительном образовании детей.</p>	<p>Устный опрос (сообщение) на практическом занятии, задания по темам</p>	<p>Знаком в полной мере с методами, формами и средствами обучения, в том числе выходящие за рамки учебных занятий.</p> <p>Может свободно использовать современные, в том числе интерактивные, формы и методы работы в урочной и внеурочной деятельности, дополнительном образовании детей.</p>

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература:

1. Околелов, О.П. Инновационная педагогика: учеб пособие /. О.П. Околелов. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 167 с. – Высшее образование: Магистратура). – URL: <https://znanium.com/read?id=333306>. – Режим доступа: по подписке ТюмГУ.

7.2. Дополнительная литература:

1. Федотов, Б.В. Общая и профессиональная педагогика. Теория обучения: учебное пособие / Б.В. Федотов. – Новосибирск, 2011. – 215 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/516710>. – Режим доступа: по подписке ТюмГУ.
2. Скакун, В. А. Организация и методика профессионального обучения: учебное пособие / В. А. Скакун. – 2-е изд. – Москва: Форум: Инфра-М, 2021. – 336 с. –

(Профессиональное образование). – ISBN 978-5-91134-707-9. – Текст: электронный. – URL: %20https://znanium.com/catalog/product/1154376– Режим доступа: по подписке ТюмГУ.

7.3. Интернет-ресурсы:

Не предусмотрены

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Лань - <https://e.lanbook.com/>
2. Знаниум - <https://znanium.com/>
3. IPR BOOKS - <http://www.iprbookshop.ru/>
4. eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru/>
5. Межвузовская электронная библиотека (МЭБ) - <https://icdlib.nspu.ru/> (только в филиале)
6. Национальная электронная библиотека (НЭБ) - <https://rusneb.ru/> (полное использование только в филиале)
7. Ивис - <https://dlib.eastview.com/>
8. Библиотека ТюмГУ - <https://library.utmn.ru/>

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Платформа для электронного обучения Microsoft Teams.

Бесплатное программное обеспечение, установленное в аудиториях: 7-Zip, Adobe Acrobat Reader, Mozilla Firefox, OpenOffice.org.

Лицензионное программное обеспечение, установленное в аудиториях: Microsoft Office 2003, Microsoft Office 2007, Microsoft Office 2010, Windows, Конструктор тестов 2.5 (Keepsoft).

9. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины

– Учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: мультимедийные аудитории, укомплектованные таким оборудованием, как проектор, документ камера, проекционный экран.

– Помещения для самостоятельной работы обучающихся (компьютерные классы) оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде вуза.

– Лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, для реализации данной дисциплины не предусмотрены.