


### Технологическая карта урока экономики по теме «Рынок труда. Труд-важный фактор производства»

Ф.И.О. учителя	Бендик Татьяна Александровна, учитель высшей квалификационной категории МАОУ СОШ № 7 города Тюмени
Предмет	Экономика, 10 класс (программа Р.И. Хасбулатова)
Тип занятия	Урок обобщения и систематизации знаний.
Вид занятия	Интерактивное обучение
Методы обучения	Метод «Open Space»
Ожидаемые результаты	Кадровая политика предприятия
Тема урока	Рынок труда. Труд-важный фактор производства.
Цель урока	Разработка кадровой политики предприятия
Задачи урока	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствовать формированию представлений о труде как важнейшем факторе производства.</li> <li>2. Способствовать развитию умений обучающихся обобщать полученные знания, проводить анализ, синтез, делать необходимые выводы.</li> <li>3. Способствовать развитию навыков экономического анализа личных интересов.</li> <li>4. Создать условия для развития творческих способностей обучающихся.</li> <li>5. Способствовать формированию коммуникативных навыков, эффективному взаимодействию обучающихся.</li> </ol>

№ п/п	Структурный этап занятия	Задачи этапа	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
1	1. Организационный момент	Организация работы обучающихся по методу «открытое пространство» (3 минут)	<p>- Приветствие обучающихся как представителей предприятия «ЛИДЕР»;</p> <p>- выходит в центр общего круга и знакомит обучающихся с форматом “Открытого пространства”. При этом он обращается к истории данной технологии; проговаривает и комментирует ее основные принципы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Все, кто находится здесь и сейчас – это нужные люди.</li> <li>2. Все, что случится – это то, что должно было произойти.</li> <li>3. Любое время начала – это то самое время.</li> <li>4. Процесс заканчивается сам.</li> </ol> <p>-<b>Закон Двух Ног</b>: Если вдруг Вы понимаете, что вокруг Вас сложилась ситуация, в которой испытываете затруднение, и</p>	<p>1. Слушают и принимают правила</p> 

№ п/п	Структурный этап занятия	Задачи этапа	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
			<p>не видите возможности научиться чему-либо или научить других, то Вы можете принять решение сменить обстановку, к примеру, перейти в соседнюю группу.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- озвучивает место и способ работы групп;</li> <li>- описывает алгоритма работы;</li> </ul>	
2	Мотивация и самоорганизация групп	Подготовка к самоорганизации групп ( 7 минут)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Менеджер предприятия «ЛИДЕР» представляет информацию (приложение 1) и предлагает к обсуждению проблему через метод фасилитации «Открытое пространство» («Open Space»):  <i>«Предприятие столкнулось с проблемой мотивации сотрудников к производительному труду»</i></li> <li>2. Задаёт вопрос участникам «Открытого пространства» <ul style="list-style-type: none"> <li>- Что мы имеем?</li> <li>- Как добиться повышения мотивации сотрудников?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• просит желающих зафиксировать ответы на цветных стикерах (на флипчартах)</li> </ul> </li> <li>3. Группирует варианты участников по направленности предложений. Каждой группе присваивается название - моральные, материальные способы мотивации.</li> <li>4. Формирует тематику работы площадок.</li> <li>5. Сообщает о зонировании пространства аудитории</li> <li>6. Открывает «деревенского рынка»</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Воспринимают проблемную ситуацию.</li> <li>2. Фиксируют на цветных стикерах вариант по заданной тематике на доске объявлений.</li> <li>3. Определяются фасилитаторы площадок по ведущей теме <ul style="list-style-type: none"> <li>-каждый желающий получает возможность стать “созывающим” — заявить перед большой группой актуальную для обсуждения проблему в рамках общей темы и пригласить всех желающих к ее разработке.</li> <li>-Созывающий прикрепляет свой стикер в подходящий для него тематический сектор, переходит по номеру в рабочую зону в которую</li> </ul> </li> </ol>

№ п/п	Структурный этап занятия	Задачи этапа	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
				должна собраться созываемая им группа 4.Самоорганизуются в рабочие группы по площадкам
3	2.Основная часть: 2.1.работа групп;  2.2.подготовка отчетов	Решение проблемы (15 мин)	1. Желает всем плодотворной работы и напоминает о времени сбора (через 15 минут). Наблюдает за работой площадок.	Работа на площадках: -участники самостоятельно распределяют время, выделяют этапы работы. Участники групп могут состоять из десяти и более человек. Часть участников, как правило, переходят из одной группы в другую.  - участники: определяют меры по повышению мотивации; необходимые ресурсы; прогнозируют степень удовлетворенности работников; фиксируют вариант решения проблемы; - подводят итоги.
4	2.3 Знакомство с отчетами и расстановка приоритетов	Презентация работы групп (10 минут)	1.Предлагает фасилитатору площадок выступить с презентаций вопроса в формате 120 секундных питчей (2 минут).  2. Предлагает осуществить выбор вариантов мотивации	1. Выступают с защитой мини-проекта. 2.Воспринимают информацию. 3. Осуществляют выбор

№ п/п	Структурный этап занятия	Задачи этапа	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
			сотрудников.  3. Организация выработки общей стратегии кадровой политики предприятия путем объединения всех предложений на одном флипчарте.	наилучшего варианта 4.Обсуждают кадровую политику предприятия 5.Резюмирование принятых решений презентуется в общем круге.
5	3. Завершение, обмен опытом и впечатлениями	Рефлексия деятельности (5 минут)	1.Проводит эмоциональную рефлексия через оценку настроения по шкале от 1 до 10 и фиксируют на стикерах своего флипчарта. 2.Подводит итог урока через рефлексия участников. 3. Благодарит участников за работу	1.Определяют свое эмоциональное состояние (приложение 2)через оценку настроения по шкале от 1 до 10 и фиксируют на стикерах своего флипчарта. 2. Высказывают свое мнение об уроке. 3. Благодарят преподавателя

#### Приложение 1

«Лозунг нашего предприятия «ЛИДЕР» является – «Кадры решают все». Квалифицированный специалист- ценный сотрудник предприятия, он вполне может претендовать на высокий уровень зарплаты и вести достойный образ жизни. Повышенная заработная плата – хорошо. Но простое повышение заработной платы не всегда действует однозначно: с одной стороны, оно приводит к увеличению интенсивности труда, с другой стороны, - влечет за собой рост издержек фирмы, а, следовательно, сокращение прибыли. Более того высокая зарплата не всегда приводит к увеличению производительности. Значит, нужно придумать какие-то другие, более действенные стимулы для эффективного труда можно использовать на нашем предприятии».

Уважаемый обучающийся!

Ваше мнение о прошедшей занятии очень важно для нас. Ваши отзывы помогут сделать нашу совместную работу еще более эффективной. Пожалуйста, поставьте свои оценки, отметив их на шкале от 0 до 10:

1. Мое настроение до занятия 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Мое настроение после занятия 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько мне все было ясно и понятно 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько мне было интересно 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько нужен и полезен для меня предложенный материал 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько комфортным для меня был темп занятия 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Сколько личных усилий, эмоций, опыта я вложил в группу 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Как много я получил от группы 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Пример** «Проекта кадровой политики по повышению внутренней мотивации работников и стимулирования их со стороны предприятия»

1. Устанавливать разнообразные меры поощрений (подарки, бонусы: оплата оздоровительных, профилактических, юридических, образовательных, страховых услуг).
2. Создать систему премирования, которые обеспечат уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами.
3. Использовать моральные стимулы - вынесение благодарности за производительный труд, грамоты, «Доска почета». Вручать награды и объявлять благодарности своевременно в торжественной обстановке
4. Стимулирование дополнительным днем отпуска.
5. Создание благоприятной психологической атмосферой в коллективе путем совместных спортивно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий.
6. Создание корпоративной культуры - при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за работу на предприятии, причастность к ней, личную ответственность за её результаты; ощущали бы ценность результатов.
7. Внимательное отношение со стороны руководства стимулирует атмосферу взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам.