

дополнительная общеобразовательная
(общеразвивающая) программа

«Бизнес-тренер (развитие управленческих навыков)»

9-10 классы (34 часа)

Разработчик:

Срок реализации: 1 год
Возрастной состав обучающихся: 16-18 лет

2020

Программа «Бизнес-тренер» (развитие управленческих навыков)

1. Пояснительная записка

Введение	3
1.1.Актуальность и педагогическая целесообразность программы	3
1.2.Научные, методологические, нормативно-правовые основания программы	5
1.3.Новизна и практическая направленность программы	6
1.4. Цель и задачи	6
1.5. Педагогические принципы, определяющие теоретические подходы к построению образовательного процесса	7
1.6. Основные характеристики образовательного процесса по программе	8
1.7. Отбор и структурирование содержания, направления и этапы образовательной программы, формы организации образовательного процесса	8
1.8. Ожидаемые результаты освоения программы	9
1.9. Система оценки достижения планируемых результатов	10
1.10. Сведения о практической апробации программы	10
2. Содержание программы	12
3. Организационно-педагогический условия реализации программы	14
Список литературы	16
Приложение 1.	18

Введение

По своему функциональному назначению программа является общеразвивающей. Направленность программы социально-педагогическая, поскольку она ориентирована на развитие у подростков интеллектуальных, коммуникативных и творческих способностей как системы эффективного мышления и эмоционального интеллекта с целью раннего профессионального самоопределения.

1.1. Актуальность и педагогическая целесообразность программы

На сегодняшний день растёт востребованность умений выпускников, которые могут быть перенесены из одной сферы деятельности в другую. Большое значение играют для работодателя коммуникативные, социальные и управленческие умения, т.е. способности рационально планировать собственную деятельность, работать в команде, принимать решение, эффективно оценивать качество своей работы и т.д. В условиях рыночной экономики работодатели предъявляют требования не только к уровню образования, но и к личностным, деловым, нравственным качествам специалистов, которых принимают на работу. Особую роль в успешной деятельности специалиста на производстве играют управленческие умения, которые обеспечивают эффективность труда и качественное управление производством во всех сферах и отраслях.

На уровне среднего общего образования на общеобразовательных предметах старшеклассники, в большей степени, овладевают предметными результатами. На уроках, чаще всего, не учат социальным навыкам, так называемым *soft skills* - лидерство, умение работать в команде, организационные навыки и т.д. А именно они позволяют применять полученные знания и добиваться поставленных целей: престижный университет, успешная карьера, счастливая семья и истинная дружба.

В рамках различных компетентностных моделей под кооперацией понимается эффективное взаимодействие с другими людьми и эффективная работа в различных командах. Кооперация описывается как умение и готовность обращаться за помощью; выслушивать чужое мнение и соглашаться с другими предложениями даже в ущерб собственным; в ходе работы команды над заданием встраивать свою индивидуальную часть работы в общую работу группы, а также определять свой вклад и оценивать коллективный результат как свой собственный.

Структура этой компетенции:

1. Принятие общих целей: умение разделять цели команды и ставить их выше собственных целей, работать в команде, встраивать результат своей работы в коллективное решение, управлять своими эмоциями в командной работе.
2. Социальное взаимодействие: участие в обсуждении, умение договариваться, взаимодействовать уважительно, выслушивать и принимать чужие мнения, координация своих действий с действиями других членов команды,

готовность помочь им; готовность взять на себя ответственность за общий результат.

3.Выполнение взятых на себя обязательств: готовность занять такую позицию и принять такую роль, которая эффективна для работы в команде; ответственное выполнение своей части работы, достижение качественного результата.

4. Самостоятельность и инициативность: способность работать самостоятельно и проявлять инициативу в рамках поставленной задачи; умение вовлекать всех членов команды в решение задачи, оказывать им психологическую поддержку, мотивировать.

Надо подчеркнуть, что каждый раз, предлагая ученикам выполнить задание в группе, учитель имеет возможность научить их работать в команде.

Этому может помочь повторение с учениками основных правил командной работы:

- высказываться по очереди и выслушивать каждого; рассматривать все высказанные предложения;
- не давать обидных комментариев на предложения одноклассников; обращаться за разъяснением и помощью сначала к членам команды и только потом к другим ученикам или учителю;
- согласованно распределять работу между всеми членами команды; при желании определить ответственных за тот или иной участок работы.

Умение работать в команде, взаимодействовать и сотрудничать рассматривается как один из важных метапредметных результатов ФГОС.

Программа «Бизнес-тренер» призвана способствовать развитию лидерских качеств, навыков осознанного принятия решений, основных управленческих функций, технологиям эффективной работы в группе, которые будут полезны школьникам. Большое внимание уделяется обучению технологиям социального проектирования, как реализации системно-деятельностного подхода, предполагаемого в качестве основы системы организации образования согласно ФГОС. Программа направлена на обеспечение самоопределения личности, создание условий для её самореализации. Программа соответствует современным образовательным стандартам и принципам обучения – индивидуальности, преемственности, доступности и результативности.

Педагогическая целесообразность программы обусловлена реализацией условий по формированию особого образовательного и социального пространства, адекватного индивидуальным особенностям каждого обучающегося, интеграцией приемов и форм интерактивного образования и проектно-исследовательской деятельности в процессе ранней профориентации.

Программа предоставляет дополнительную возможность в создании благоприятных условий для развития и поддержки управленческих навыков обучающихся в различных направлениях интеллектуальной, творческой и социально значимой деятельности. Отличительной особенностью программы является то, что обучение по программе не ограничивается рамками учебных занятий, а рассчитано на творческую коллективную работу, организацию и

участие в мероприятиях различной направленности: проектах, фестивалях, конкурсах, выставках, социально-значимых акциях, семинарах. Развитие организаторских навыков, лидерских качеств, конструктивное общение со сверстниками и взрослыми, коллективная организация дел – все это помогает подростку реализовать собственные способности в различных видах деятельности, в выборе будущей профессии.

1.2. Научные, методологические, нормативно-правовые основания программы

Значимость формирования управленческих умений подтверждается многочисленными исследованиями в нашей стране: вопросам анализа профессиональной деятельности, рассмотрению ее содержания и структуры посвящены работы С.И. Архангельского, Р.В. Габдреева, Е.А. Климова и др. Особенности и характеристикам организаторской, управленческой деятельности, выполняемой специалистами, уделено внимание в трудах Р.В. Габдреева, Е.С. Кузьмина, Л.Н. Когана и другие.

Методологической основой программы являются идеи:

- теории формирования компетентности в профессиональной деятельности специалиста (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.А. Ядов и др.);
- принципы развития и функционирования педагогических систем и их научно-методического обеспечения в контексте профессионального становления личности (В.П. Беспалько, Г.К. Селевко, В.С. Шубинский);
- основополагающие подходы отечественных психологов к проблеме развития личности в процессе профессиональной подготовки (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев), особенно на компетентностной основе (А.А. Деркач, Д.С. Ермаков, Э.Ф. Зеер).

Нормативно-правовые основы

- Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом изменений и дополнений, внесенных Федеральными законами, последние изменения внесены от 07.03.2018 года № 56-ФЗ);
- Федеральные государственные образовательные стандарты <https://fgos.ru/>
- Указ о национальных целях развития России до 2030 года от 21 июля 2020 года;
- Паспорт Национального проекта «Образование» (утвержден президиумом совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол N 16 от 24 декабря 2018 г.);
- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2018–2025 годы (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года N 1642);

- Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 г. № 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам";
- Методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ, направленных письмом Минобрнауки России от 18.11.2015 № 09-3242;
- Результаты форсайт исследования МШУ Сколково «Образование 2030: Дорожные карты будущего»;

При разработке программы также учитывались требования:

- СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»;
- приказа Минобрнауки России от 09.01.2014 № 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

1.3. Новизна и практическая направленность

Программа «Бизнес-тренер» является авторской. Предлагаемая программа способствует актуализации таких структур личности подростка как: коммуникация, эмоциональный интеллект, креативность, самоконтроль, самостоятельность, инициативность, социальная адаптивность. Новизна программы выражается в том, что разработаны способы и методы формирования управленческих умений старшеклассников в рамках курса, которые базируются на современных педагогических технологиях.

В программе, реализуемой в соответствии со стратегиями ФГОС второго поколения, используются следующие новые технологии и подходы:

- проблемное обучение;
- личностно-ориентированный подход;
- игровые технологии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- дистанционные образовательные технологии;
- технология персонализированного образования.

1.4. Цель и задачи программы

Главной целью программы является создание условий для выявления, развития и поддержки управленческих навыков обучающихся в различных направлениях интеллектуальной, творческой и социально значимой деятельности.

Задачи программы:

- воспитание активной гражданской позиции школьников;

- формирование лидерских качеств и личной эффективности;
- командообразование обучающихся;
- формирование основных навыков управления информацией;
- обучение навыкам социального проектирования.

1.5. Педагогические принципы, определяющие теоретические подходы к построению образовательного процесса

В основу данной программы положены следующие принципы обучения:

1. Принцип активности. На занятиях обучающиеся вовлекаются в специально разработанные действия. Особенно эффективными в достижении целей занятий через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных педагогом, являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всей группе одновременно.

2. Принцип исследовательской (творческой) позиции. Суть этого принципа заключается в том, что в ходе занятий подростки осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, а также свои личные ресурсы, возможности, особенности. На занятиях создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность.

3. Принцип постоянной обратной связи. Необходимо создавать условия для эффективной обратной связи в группе. Обратная связь в группе, задаваемая и отслеживаемая педагогом - спонтанная, безоценочная.

4. Принцип партнерского (субъект - субъектного) общения. Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет обучающимся экспериментировать, не стесняясь ошибок. Умение мыслить критически — это не выискивание недостатков, а объективная оценка положительных и отрицательных сторон в познаваемом объекте. Простые и чрезмерные обобщения, стереотипные слова, клише, штампы, неподтвержденные предположения не всегда точны и могут вести к формированию стереотипов и компиляции клише.

5. Принцип добровольности самостоятельности участия. Каждый учащийся самостоятельно принимает решение об участии, как во всей программе, так и в его отдельных упражнениях.

6. Принцип практико-ориентированного обучения. Не объём знаний или количество информации, уложенное в голову ученика, является целью образования, а то, как он умеет управлять этой информацией: искать, наилучшим способом присваивать, находить в ней смысл, применять в жизни. Не присвоение «готового» знания, а конструирование своего, которое рождается в процессе обучения.

7. Коммуникативно-деятельностный принцип обучения, предусматривающий диалоговый, интерактивный режим занятий, совместный поиск решения проблем, а также «партнёрские» отношения между педагогом и обучаемыми.

1.6. Основные характеристики образовательного процесса по программе

Возраст детей, участвующих в реализации данной образовательной программы: обучающиеся 9-10 классов (обучающиеся 16-18 лет).

Сроки реализации дополнительной образовательной программы – 1 год обучения.

Форма обучения – очная с применением дистанционных образовательных технологий.

Уровень освоения программы ознакомительный, что предполагает использование и реализацию общедоступных и универсальных форм организации материала и минимальную сложность предлагаемого для освоения содержания программы.

Набор обучающихся для участия в программе осуществляется на добровольной основе.

Для определения мотивов обучающихся и их индивидуальных особенностей проводится психологическая диагностика.

Количество детей в группе – 15 человек. Половой состав групп – смешанный.

Основными формами проведения занятий являются групповая и индивидуальная.

Режим занятий: один раз в неделю по одному учебному часу. В соответствии с СанПиН 2.4.4.3172-14 длительность одного учебного часа для детей школьного возраста – 40 мин.

Продолжительность образовательного процесса – 34 учебные недели.

Начало занятий - сентябрь, завершение - май.

Объем учебных часов по программе – 34. Из них 26 часов реализуется в очной форме, а 8 часов – в дистанционной.

1.7. Отбор и структурирование содержания, направления и этапы образовательной программы, формы организации образовательного процесса

Программное содержание, методы, формы, средства обучения отбирались с учетом выше обозначенных принципов и основных направлений развития дополнительного образования, отраженных в Концепции развития дополнительного образования детей (распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р). Содержание программы ориентировано на:

- удовлетворение индивидуальных потребностей учащихся в интеллектуальном развитии;
- формирование и развитие творческих способностей учащихся;
- выявление, развитие и поддержку талантливых учащихся;
- создание и обеспечение необходимых условий для личностного развития и творческого труда учащихся;
- социализацию и адаптацию учащихся к жизни в обществе.

Методы проведения занятий

Занятия проводятся в форме тренингов, на которых теоретические знания перемежаются с практическими упражнениями, подкрепляющими усвоение материала и формирующими практические навыки.

1.8. Ожидаемые результаты освоения программы

Личностные результаты

По окончании обучения по программе обучающийся **будет**

- готов и способен к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности,
- обладать навыками сотрудничества со сверстниками, детьми младшего возраста, взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, проектной и других видах деятельности,
- готов и способен к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни,
- сознательно относиться к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности,
- обладать осознанным выбором будущей профессии и возможностями реализации собственных жизненных планов,
- относиться к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем.

Метапредметные результаты

По окончании обучения по программе обучающийся **будет**

- самостоятельно определять цели деятельности и составлять планы деятельности,
- самостоятельно осуществлять, контролировать и корректировать деятельность,
- использовать все возможные ресурсы для достижения поставленных целей и реализации планов деятельности; выбирать успешные стратегии в различных ситуациях,
- продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности, эффективно разрешать конфликты,
- владеть навыками познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности, навыками разрешения проблем,
- способен и готов к самостоятельному поиску методов решения практических задач, применению различных методов познания,
- уметь определять назначение и функции различных социальных институтов,
- уметь самостоятельно оценивать и принимать решения, определяющие стратегию поведения, с учетом гражданских и нравственных ценностей.

В области достижения целей

- делать то, что должен делать, несмотря на внутреннее сопротивление,

- управлять своей мотивацией и действиями,
- сформулировать, что им движет,
- сформулировать конечный результат моей работы,
- составить план, как справиться с препятствиями, которые мешают достижению цели,
- корректировать свои планы в зависимости от факторов внешней среды,
- найти несколько путей достижения цели и выбрать оптимальный,
- оценивать результаты своих действий по разным критериям.

В области лидерства и инициативности:

- принимать решения и брать на себя ответственность,
- показать коллегам, как важна их работа,
- выступить автором идей и инициатором деятельности.

В области работы в команде:

- выделять задачи и подзадачи в том, что я делаю,
- попросить коллег о помощи,
- нарисовать схему, над чем работает сейчас каждый человек в команде,
- делегировать свои задачи,
- помочь коллегам в их работе,

В области достижения управления инфопотоками:

- найти необходимые материалы в интернете, печатных изданиях.
- проверять достоверность отдельного материала, факта, поста,
- выбрать заслуживающий доверие информационный поток,
- находить разные точки зрения и разные подходы к одному и тому же вопросу,
- упорядочивать информацию от простого к сложному, от общего к частному, от проблемы к решению,
- оценивать свой образ в инфопространстве,
- находить новые инструменты и технологии, упрощающие решение моих задач.

1.9. Способы оценки достижения планируемых результатов

Диагностик а Показатель	Авторы методики	Цель методики	Источник
-------------------------------	--------------------	---------------	----------

Коммуникативные и организаторские склонности»	В.В. Синявский, В.А. Федорошин	Выявление качественных особенностей коммуникативных и организаторских Склонностей обучающихся	http://testoteka.narod.ru/lichn/1/17.html
Мотивация достижения	А. Мехрабиан	Диагностика двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудач	https://psyttests.org/emotional/matsM.html
Мотивация достижений	«Ценностные ориентации» М. Рокича	Измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов – стремление к достижению успеха или избегание неудачи	https://mosmetod.ru/files/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%A0%D0%BE%D0%BA%D0%B8%D1%87%D0%B0.pdf
Диагностика профессиональных интересов обучающихся	Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова	Выявление степени выраженности обучающихся осознанной склонности к одному из пяти типов профессии	https://abitur.bsuir.by/ddo/test.jsp?menuItemID=118118&resID=113227

В соответствии с календарным учебным графиком в конце учебного года проводится промежуточная аттестация обучающихся в форме защиты проекта. Подведение итогов реализации программы. Результаты педагогического мониторинга образовательных результатов каждой группы заносятся педагогом в «Лист оценки проектной деятельности» и анализируются на итоговом занятии (Приложение №1).

1.10. Сведения о практической апробации программы

Данная программа была апробирована педагогами дополнительного образования на базах общеобразовательных учреждений Красноярск в период с 2019-2020 по годы. Программа, получила высокую оценку в анкетах обратной связи, положительные отзывы участников. Имеется экспертное заключение и рецензия на программу от...

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Учебный план программы

Название раздела		Количество часов				
		Всего	из них		из них	
			очно	дистанционно	теория	практика
1	Введение	2	2		2	
2	Работа в группе и технологии личной эффективности	18	14	4	9	9
3	Коллектив – основа совместной творческой деятельности	1	1		1	
4	Школа общения	5	3	2	3	2
5	Основы социального проектирования	7	5	2	3	4
6	Итоговое занятие. Подведение итогов работы.	1	1			1
Итого по программе:		34	26	8	18	16

Раздел 1. Введение

1.1. Вводное занятие.

Теория: Знакомство с группой. Ознакомление с разделами программы, расписанием занятий. Входящая диагностика (опросник).

1.2. Hard skills («твердые» навыки) и soft skills («мягкие» навыки).

Теория: навыки hard skills («твердые» навыки) и soft skills («мягкие» навыки).
Виды навыков.

Раздел 2. Работа в группе и технологии личной эффективности

2.1. Технологии командообразования.

Теория: Понятия «команда», «сотрудничество». Навыки командной работы. Командный дух и командное решение. Ситуационное лидерство. Формирование команды. Правила успешной работы в команде.
Практика: Тренинговые упражнения по развитию командообразования.

2.2. Методика групповой работы.

Теория: Основные методики групповой работы. Мозговой штурм. Работа в микрогруппах. Практика: Упражнения по отработке навыков групповой работы.

2.3. Лидерство.

Теория: Понятие лидерства. Основные качества лидера. Портрет лидера. Лидер и руководитель группы. Формальный и неформальный лидер.

Практика: Решение кейсовых заданий по лидерству.

2.4. Управленческие навыки.

Теория: Пирамида управленческих навыков. Уровень 1: планирование, организация, руководство, контроль. Уровень 2: мотивация, обучение и коучинг, вовлечение сотрудников. Уровень 3: самоменеджмент, тайм-менеджмент. Уровень 4: лидерство,

2.5. Портфолио лидера.

Теория: Понятие термина «портфолио». Содержание, структура портфолио. Разновидности. Папка достижений. Требования к портфолио, предъявляемого на конкурс.

2.6. Навыки принятия управленческих решений.

Теория: Целеполагание, ценности. Что такое проблемная ситуация. Средства принятия управленческих решений. Единоличные и коллегиальные решения.

Практика: Практическая работа с кейсами управленческих решений.

2.7. Прикладная конфликтология.

Теория: Виды и возникновение конфликтов. Разрешение межличностных и групповых конфликтов.

Практика: Практические упражнения по решению конфликтных ситуаций.

2.8. Методика конструктивного (эффективного) общения.

Теория: Что такое конструктивное общение? Деловой этикет. Вербальные и невербальные средства.

Практика: Практическое применение навыков конструктивного общения в группах.

2.9. Тайм-менеджмент.

Теория: Основы тайм-менеджмента. Способы управления временем. Составление индивидуального и группового графика.

Практика: Составление индивидуального временного плана.

2.10. Организация публичных мероприятий.

Теория: Структура мероприятий. Режиссура и сценарный план. Ресурсы и распределение обязанностей.

Практика: Составление сценарного плана мероприятия.

2.11. Игровые технологии.

Теория: Виды и функции игр. Организация деловых и сюжетно-ролевых игр в школьном коллективе. Настольные игры и игротеки. Квест и его виды.

Практика: Подготовка деловой или сюжетно-ролевой игры по выбору.

Раздел 3. Коллектив – основа совместной творческой деятельности.

3.1. Теория: Понятие «коллектив». Стадии развития коллектива (по А.Н. Лутошкину, А.С. Макаренко). Позиция актива в коллективе ребят. Система поручений в ученическом коллективе.

Раздел 4. Школа общения

4.1. Общение.

Теория: Понятие «общение», «собеседник». Виды и функции общения. Вербальное и невербальное общение. Овладение способами эффективного общения. Общение в группе. Коммуникативные умения и навыки.

4.2. Основы ораторского искусства.

Теория: Дикция. Свойства ораторской речи.

Практика: Практические упражнения для развития монологической и диалогической речи.

4.3. Публичное выступление.

Теория: Публичное выступление. Композиция выступления и правила его подготовки. Этапы подготовки и проведения публичного выступления. Основы ораторского искусства. 10 ошибок начинающего оратора. Секреты успешного публичного выступления. Методы взаимодействия с аудиторией.

Практика: Подготовка публичного выступления

Раздел 5. Основы социального проектирования

5.1. Что такое социальное проектирование?

Теория: Понятие социального проектирования. Организация. Анализ рисков. Календарный план проекта.

Практика: Решение кейсовых заданий по социальному проектированию. Оценка существующих проектов.

5.2. Фандрайзинг и социальное партнёрство.

Теория: Фандрайзинг в социальном проектировании. Понятие фандрайзинга. Социальное партнерство. Поиск партнеров.

Практика: Решение кейсовых заданий по подбору социальных партнеров для существующих проектов.

5.3. Практическое занятие по разработке социального проекта

Практика: Разработка социального проекта «Я – лидер».

Раздел 6. Итоговое занятие. Подведение итогов работы.

Подведение итогов за год. Защита проекта.

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

Материально-техническое обеспечение: просторное, светлое помещение, отвечающее санитарным требованиям, парты и стулья, соответствующие росту детей по количеству обучающихся, место для интерактивных упражнений; оборудование - меловая доска или флипчарт, интерактивная доска или проектор. На тренинговых занятиях необходимы стулья, расставленные по кругу. Канцтовары - ватманы, маркеры, фломастеры, стикеры, скотч, бумага, дидактические материалы, предметы для тренингов.

Информационное обеспечение: интернет-сервисы, в том числе с возможностью онлайн трансляции, презентации, наглядные пособия по темам занятий, аудио-материал (музыкальные композиции, мелодии и звуковые дорожки для релаксации), видеоклипы, фильмы по темам занятия, специализированные приложения для проведения интерактивной деятельности, самообразования, внеаудиторной работы, материал для различных упражнений и заданий.

Кадровое обеспечение:

Программа предполагает её реализацию педагогом дополнительного образования, профессионально владеющим навыками работы на компьютере и имеющим педагогическое образование, постоянно повышающим свой профессиональный уровень по данному направлению. Для эффективной реализации программы необходимо сотрудничество с общественными организациями города и области, другими объединениями дополнительного образования.

Формы проведения занятий по программе «Бизнес-тренер»:

- 1) деловые игры и кейсы
- 2) тренинги
- 3) беседа с элементами игры
- 4) лекция
- 5) техники мозговых штурмов
- 6) объяснение
- 7) самостоятельная работа (групповая, индивидуальная)
- 8) презентация

Формы аттестации:

Формы подведения итогов реализации дополнительной общеразвивающей программы осуществляются согласно «Положению о формах, периодичности, системе оценок и порядке текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, обучающихся по образовательным общеразвивающим программам дополнительного образования »

Для обучающихся по Программе «Бизнес-тренер» формами контроля являются:

- наблюдение
- опрос

- выполнение групповых и индивидуальных практических заданий
- выполнение творческих заданий
- экспертная оценка коллективом обучающихся, проектных групп
- решение кейсов
- презентация различных умений
- защита проекта
- тестирование

Способы контроля:

Начальный контроль – проводится с целью определение начального уровня знаний обучающихся, выявления их интересов, уровня самооценки, развитости различных компетенций. Формой проведения начального контроля является опрос и тестирование. Текущий контроль осуществляется в соответствии с разделами УТП, проводится для установления фактического уровня теоретических знаний и практических навыков по темам Программы.

Формой проведения текущего контроля является: опрос, тестирование, написание эссе, прохождение кейсов, защита проектов, наблюдение за выполнением практических заданий.

Промежуточная аттестация – защита индивидуального проекта.

Также по итогам года формируется личное портфолио обучающегося и индивидуальный план развития, где, в том числе размещаются материалы, созданные в процессе освоения Программы.

Список литературы

1. Басовский, Л. Е. Менеджмент [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / Л. Е. Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 224 с
2. Даржания, А. Д. Влияние психологических особенностей управленческой деятельности на подбор заданий по формированию организационно-управленческих умений [Электронный ресурс] / А. Д. Даржания // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2009. – № 102. – С. 158-163. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-psihologicheskikh-osobennostey-upravlencheskoy-deyatelnosti-na-podbor-zadaniy-po-formirovaniyuorganizatsionno>.
3. Киселева, Н. А. Активные методы обучения как средство развития управленческих способностей будущих менеджеров [Текст] / Н. А. Киселева, И. Ю. Мильковская // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 10. – С. 108-110.
4. Климов, Е. А. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) [Электронный ресурс] / Е. А. Климов. – URL : <http://docpsy.ru/testy/-diagnostika-proforientatsii/3938-differentsialno-diagnosticheskij-oprosnik-ddoeaklimov.html>.
5. Лимаренко А.Г. Образовательная программа актива ученического самоуправления «Управляй собой – управляй мечтой» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://slovo.mosmetod.ru/2015/06/01/limarenko-a-g>

obrazovatelnaya-programma-aktiva-uchenicheskogo-samoupravleniya-
upravlyaj-soboj-upravlyaj-mechtoj//

Рабочая тетрадь

Тема 1.2. Soft skills

Универсального определения понятия **soft skills** не существует. В дословном переводе с английского термин означает мягкие или гибкие навыки. Исходя из Оксфордского словаря, можно сделать вывод, что «**мягкие навыки**» – это «личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми».

Компетенция – это базовая интегральная характеристика человека, описывающая эффективное поведение ее обладателя в определенной деятельности/ситуации.



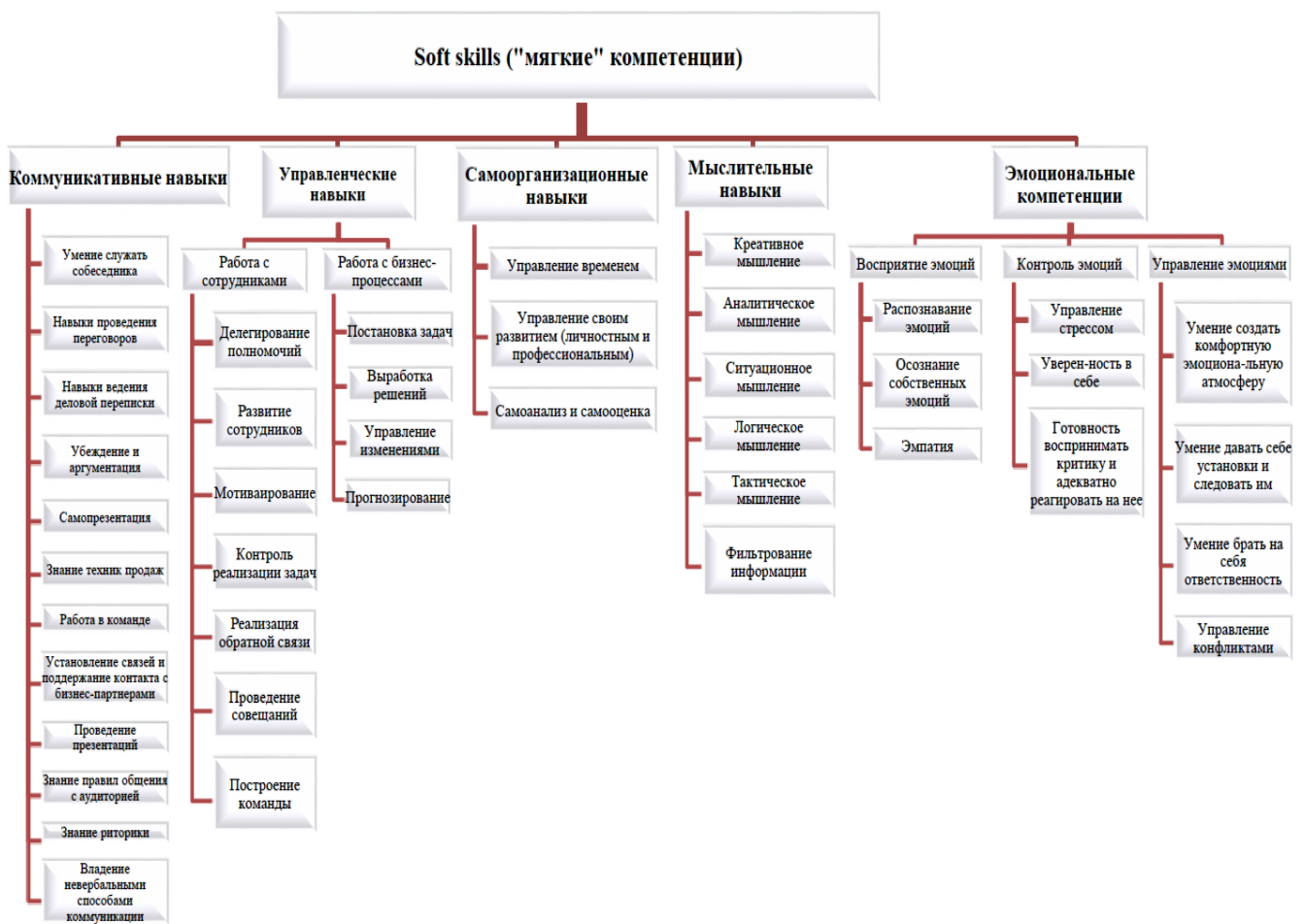
Когда и как развивать soft skills?



Классификация soft skills
Предложи свой перечень soft skills

1.	7.
2.	8.
3.	9.
4.	10.
5.	11.
6.	12.

Перечень soft skills согласно О. Л. Чулановой



Впервые термины hard skills и soft skills были введены американскими исследователями в военном деле. В ходе исследований в 1959г. было установлено, что для военнослужащих важны не только профессиональные компетенции (hard) но и универсальные личностные навыки, не поддающиеся планомерному обучению (soft). В 1968 году понимание различий между навыками было сформировано в доктрине «Системы проектирования военной подготовки»: к hard skills в основном относятся навыки работы с машинами, к soft skills – компетенции по работе с людьми и бумагами. Сейчас же термины перешли в свободное употребление как в сфере управления, так и в сфере образования.

Тема 2.3. Управленческие навыки

Лидерство — это процесс организации работы в группе, где лидером выступает человек, к которому прислушиваются, доверяют. Лидер может быть как назначенным (формальный лидер), так и выбранным группой (неформальный лидер). Последний не имеет никаких полномочий, он равноправный участник группы, к мнению которого по той или иной причине прислушивается коллектив.

Теория лидерства берет свое начало в 20-х годах XX века, когда впервые начал появляться интерес к управлению как к науке. Первое, на что обратили внимание исследователи, это на возможное наличие общих черт характера у различных известных лидеров. Так появилась **теория черт**, или «Теория великих людей». К сожалению, теория не была успешной. Оказалось, выявить общие черты очень трудно. Конечно, встречалось много общего. Такие черты, как высокий интеллект, большой багаж знаний, яркая внешность, уверенность в себе и прочее. Но создать общий портрет лидера не получалось. Люди, не обладающие вышеперечисленными качествами, тоже были выдающимися лидерами.

Следующим шагом исследователей стала **ситуационная теория лидерства**. Согласно ей, лидер порождается сложившейся ситуацией. В зависимости от задачи лидер может меняться. Руководитель может ориентироваться на решение задачи или на отношения в коллективе. Ф.Фиддер провел ряд исследований по этому вопросу и выявил зависимость стиля лидерства от ситуации в коллективе. Если в коллективе благоприятная ситуация, доброжелательные отношения и сотрудники воспринимают лидера, уважают и слушают его, эффективным будет лидер, ориентированный на задачу. Он сможет ставить точные задачи и быть требовательным. Слаженный коллектив работает быстрее. Та же схема работает и в неблагоприятной ситуации, где лидера не воспринимают, не уважают. Лидер, ориентированный на решение задачи, также будет эффективен.

По теории ситуативного лидерства существует 4 стиля руководства:

Стили лидерства



Стиль	Характеристика
S1: директивный	<ul style="list-style-type: none"> высокая ориентация на задачу и низкая — на людей. <p>Лидер дает конкретные указания и следит за выполнением заданий. Основной способ лидерства — жесткая постановка целей и приказы.</p>
S2: наставнический	<ul style="list-style-type: none"> совмещение высокой ориентированности на задачу и на людей. <p>Руководитель продолжает давать указания и следить за выполнением заданий, но при этом объясняет принятые решения подчинённому, предлагает высказывать свои идеи и предложения.</p>
S3: поддерживающий	<ul style="list-style-type: none"> высокая ориентация на людей и низкая — на задачу. <p>Лидер поддерживает и помогает своим подчиненным в их работе. Лидер участвует в процессе принятия решений, но решения принимаются в большей степени подчиненными.</p>
S4: делегирующий	<ul style="list-style-type: none"> низкая ориентация и на людей, и на задачу. <p>Лидер передает полномочия, права и ответственность другим членам команды.</p>

Инструментарий каждого стиля

S1	S2	S3	S4
Давать четкие инструкции Указывать Направлять	Объяснять Вовлекать Поддерживать ритуалами	Вовлекать Поощрять Дать проявить себя Сотрудничать	Делегировать Наблюдать Отслеживать Завершать



Как применять?

Каждому уровню развития сотрудника по отношению к задаче соответствует свой стиль управления:

P1	Сотрудник уровня Р 1 («неспособен, но настроен») нуждается в четкой постановке задачи, обучении и разъяснении, инструкциях и контроле со стороны руководителя — лидер использует директивный стиль (S 1).
S1	
P2	Сотрудник уровня Р 2 («неспособен и не настроен») нуждается и в директивах руководителя, и в его поддержке, управление с помощью приказов и указаний, жёсткий и пошаговый контроль — используется наставнический стиль (S 2).
S2	
P3	Сотрудник уровня Р 3 (или «способен, но не настроен») имеет достаточно глубокие знания и хорошо развитые навыки для выполнения задачи, однако имеет низкую мотивацию — лидер мотивирует его, используя поддерживающий стиль (S 3).
S3	
P4	Сотрудник уровня Р 4 («способен и настроен») мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя — в данном случае эффективен делегирующий стиль (S 4).
S4	

Пройди экспресс-тест, чтобы определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

Инструкция к тесту. Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.

1. **Что для вас важнее в игре?**
 - a. Победа.
 - b. Развлечение.
2. **Что вы предпочитаете в общем разговоре?**
 - a. Проявлять инициативу, предлагать что-либо.
 - b. Слушать и критиковать то, что предлагают другие.
3. **Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?**
 - a. Да.
 - b. Нет.
4. **Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?**
 - a. Да.
 - b. Нет.
5. **Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?**
 - a. Да.
 - b. Нет.
6. **В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?**
 - a. Да.
 - b. Нет.
7. **Умаете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?**
 - a. Да.
 - b. Нет.
8. **Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?**
 - a. Нет.

- b. Да.
9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- a. Да.
b. Нет.
10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?
- a. Да.
b. Нет.

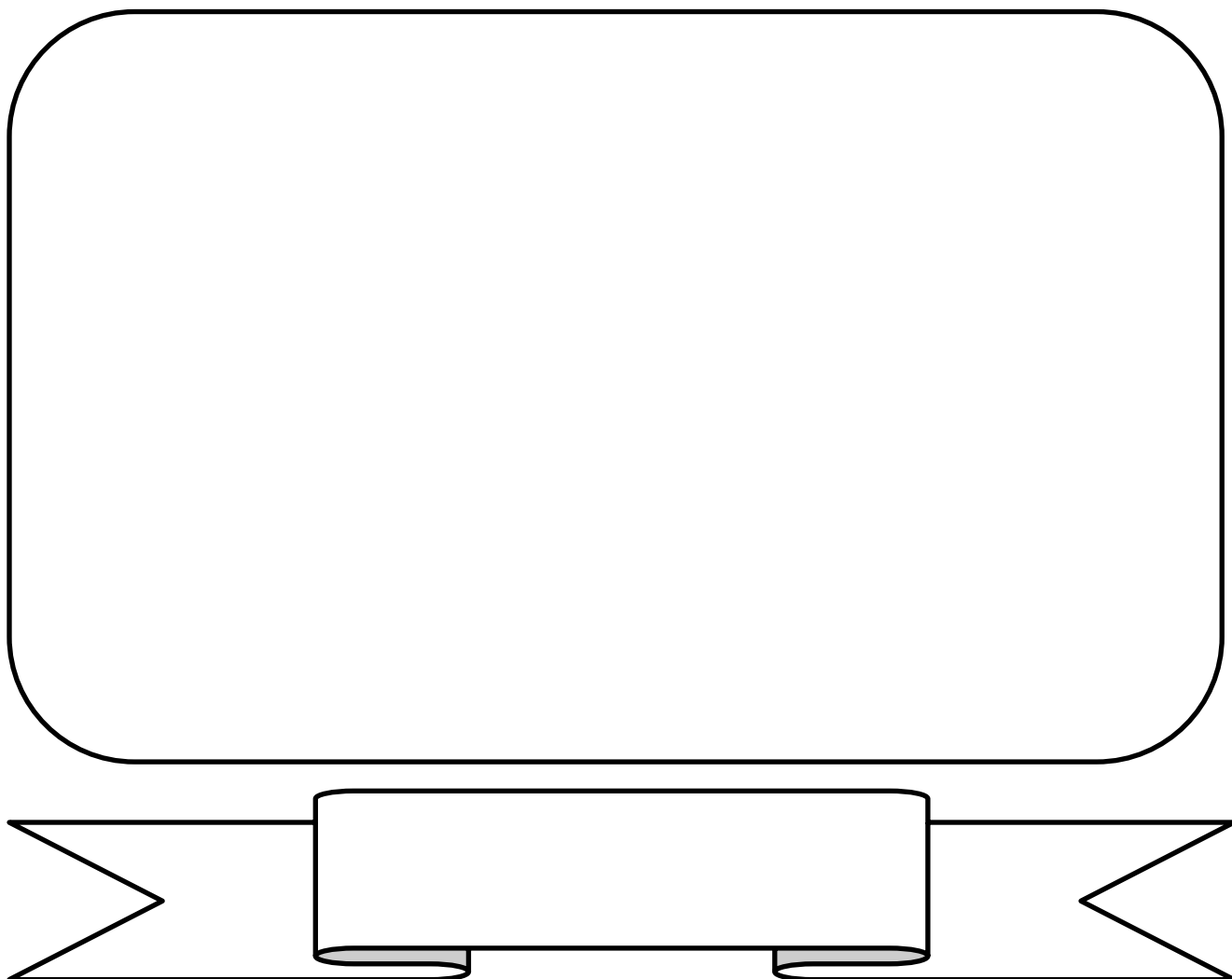
Обработка и интерпретация результатов теста

Подсчитать общее количество «А» и «В» ответов.

- Высокий уровень лидерства А = 7-10 баллов.
- Средний уровень лидерства А = 4-6 баллов.
- Низкий уровень лидерства А = 1-3 балла.

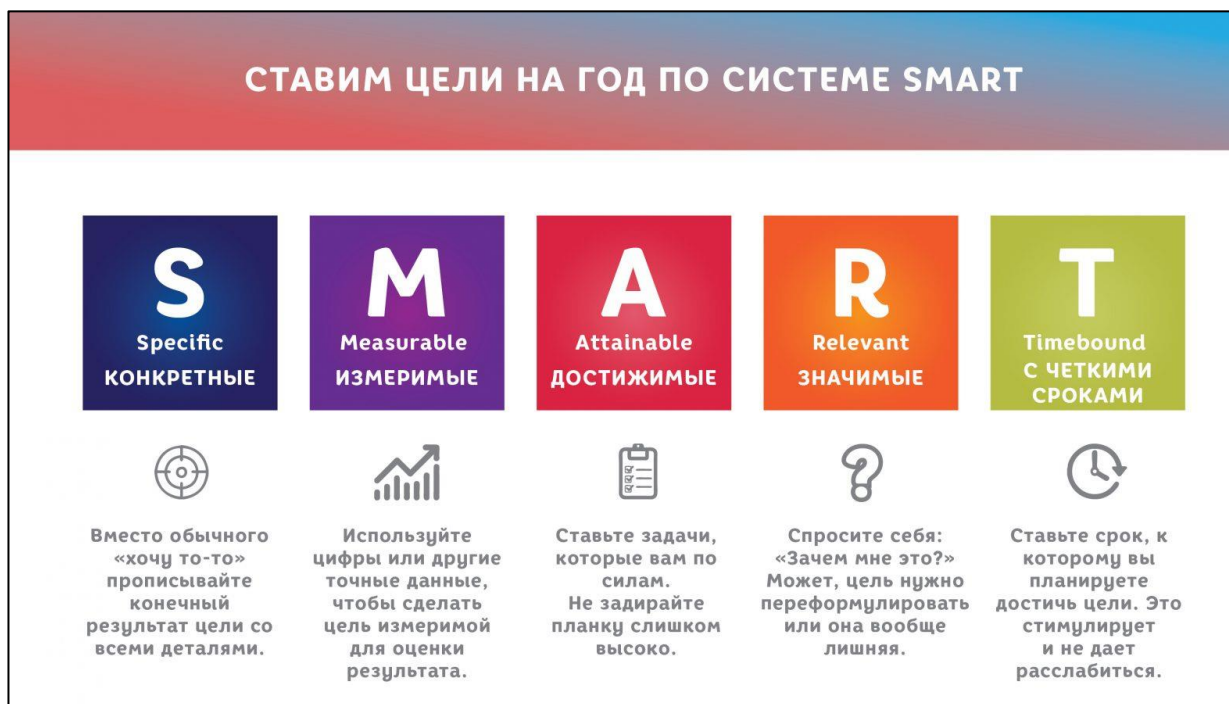
Преобладание ответов «В» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

Нарисуй свой герб, который бы отразил представление о твоих собственных лидерских качествах. Герб может быть любой геометрической формы, а внизу девиз, который сопутствует твоей жизни, так называемый краткий слоган.



Тема 2.6. Постановка целей и задач

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ - это определение, построение цели, обдумывание образа желаемого будущего. (Словарь по профориентации и психологической поддержке).
Постановка цели – необходимое условие осуществления деятельности человека, важнейшей характеристикой которой является наличие цели как осознанного образа будущего, который организует действия человека.



Переформулируй цели по смарт

Стать финансово независимым.	
Выучить английский.	
Путешествовать.	
Быть счастливее.	
Улучшить физическую форму.	
Завести блог.	
Выступить с докладом на конференции.	
Вести здоровый образ жизни .	

Упражнение 1. Из предложенного списка выбери от 5 до 7 ключевых ценностей своей жизни. Если предложенного списка недостаточно, то придумай свои.

Твердая воля	Доброта	Дружелюбие	Спокойствие	Удовольствия
Целеустремленность	Щедрость	Оптимизм	Бережливость	Развлечения
Верность принципам	Честность	Альтруизм	Широта взглядов	Дети
Прямота	Порядочность	Уважение к людям	Сочувствие	Любовь
Искренность	Смелость	Смекалка	Тактичность	Семья
Жертвенность	Жизнерадостность	Терпение	Патриотизм	Спорт
Терпимость	Чувство юмора	Понимание людей	Самоконтроль	Досуг, хобби
Мудрость	Духовность	Практичность	Хорошее настроение	Деньги

Упражнение 2. Составьте иерархию своих ценностей. Подумай, какие из них могут вступить в конфликт друг с другом и как ты его решишь.

Метод «цели – ценности». Обладая знаниями о своих мета-целях (упражнение 1), сформируй таблицу соотнесения целей и ценностей:

Цель	Ценности						Итого

Примечание: заполнение таблицы «цели – ценности» происходит по алгоритму: 0 – не важно, 1 – важно, 2 – очень важно.

Если по итогам заполнения таблицы выстроили цели по убыванию итогового балла, то можно оп

Тема 2.1. Построение команды

ших мета-целей.

Подумай и запиши преимущества и недостатки командной работы

Преимущества командной работы	Недостатки командной работы
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

Из истории командных ролей

Модель начала создаваться в конце 1960-х на основе научных исследований. Автор — **Реймонд Меридит Белбин**, доктор психологических наук, выпускник Кембриджа. В то время психология переключилась от исследования отклонений к исследованию обычных, или, как говорят, «нормальных» людей, чтобы научиться создавать эффективные команды. Пришло осознание того, что эффективная командная работа — залог успешного развития и бизнеса, и государства, и задачу их формирования неправильно ставить как личную задачу руководителя, а необходимо поддерживать научными методами. Исследование Белбина было одним из них.

Исследование началось с проверки традиционных гипотез: важность командного духа, эффективность однородных и потому бесконфликтных команд или высокая результативность команды из «звезд». Все они провалились. Реальность показала, что наряду с дружными командами, достигающими победы, не редкость такие, которые первыми приходят к финишу, разругавшись вдрызг, а также команды, которые дружно и весело идут на дно. В однородных командах люди могут дружно игнорировать какие-то важные составляющие успеха и потому проигрывают разнородным, хотя и конфликтным командам, имеющим многосторонний взгляд на реальность. А звезды в команде выясняли, кто из них придумает более сложное и стройное решение, не уделяя времени его воплощению в жизнь.

Но постепенно выявлялись роли людей, которые ведут команды к успеху, стали определяться предпочтительные роли для каждого человека. Были построены модели успешных команд, то есть создана модель, которая позволила предсказывать силу и слабость конкретной команды, благодаря чему можно было предсказать места команд. В ходе исследований экспериментаторы сами формировали команды для проверки гипотез и могли позволить себе то, что в реальной жизни недопустимо: формировать неудачные, конфликтные или слабые команды и наблюдать за ними в ходе игры.

Командные роли по Р. Белбину



Характеристика ролей

Роль	Функциональность	Преимущества	Недостатки
Генератор идей	Генерировать новые предложения и решать сложные проблемы.	Обладает богатым воображением, мыслит нестандартно, решает сложные проблемы	Игнорирует второстепенные детали и явления. Слишком занят, чтобы эффективно взаимодействовать
Специалист	Могут играть незаменимую роль, так как обладают редкой квалификацией, на которой базируется продукт или услуга организации	Увлечен и предан своему делу, высокий профессионал и эксперт в области своих знаний.	Область его вклада ограничена. Слишком много времени тратит на технические нюансы
Аналитик	Анализировать проблемы и оценивать идеи и предложения, взвешивать все “за” и “против” по всем вопросам.	Вдумчив и рассудителен, проницателен, мыслит рационально и стратегически. Его суждения всегда точны	Не умеет вдохновить и с энергией вовлечь людей в дело
Исследователь ресурсов	Хороши для изучения и освещения идей, разработок и ресурсов, встречающихся за пределами группы.	Коммуникабельный экстраверт, энтузиаст. Умеет находить и налаживать контакты, понимает новые возможности	Чрезмерно оптимистичен. Быстро теряет интерес

Координатор	Отвечать за команду людей, обладающих разными профессиональными навыками и разными характерами.	Зрелый, уравновешенный, вызывает доверие. Разъясняет цели, ускоряет процесс принятия решений, умело распределяет права и обязанности	Склонен манипулировать. Перепоручает другим свою работу
Командный игрок	Основное назначение - в предотвращении возникающих в команде межличностных проблем, что позволяет всем членам команды эффективно работать.	Всегда готов к сотрудничеству, умеет слушать, избегает трений и гасит конфликты. Дипломатичен. Обладает высоким эмоциональным даром	Нерешителен в сложных ситуациях
Реализатор	Работают эффективно и обладают пониманием того, что реализуемо и уместно. Реализатор делает то, что нужно делать	Надежный и трудолюбивый, обладает системностью в организации процессов и работы. Превращает идеи в практические действия	Недостаточно гибок, медленно реагирует на нововведения и появление новых возможностей
Завершитель	Неоценимы, когда задача требует сильной сосредоточенности и высокой тщательности. Способствуют появлению ощущения безотлагательности в команде.	Высокая точность и внимательность к деталям, видит ошибки и упущения. Всегда выполняет работу в срок	Склонен к повышенной тревожности. Отказывается делегировать
Шейпер	Генерируют действие и прекрасно себя чувствуют в условиях аврала. Хорошо реализуют необходимые перемены и принимают непопулярные решения	Умеет преодолевать препятствия и достигать поставленные цели, требователен, напорист	Склонен провоцировать. Задевает чувства людей

Пройди тест Белбина на определение командной роли

На каждый блок у Вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3-м или 4-м утверждениям в блоке. Если Вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, Вы можете отдать ему все 10 очков. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

БЛОК 1. ЧТО Я МОГУ ПРЕДЛОЖИТЬ КОМАНДЕ:

10	Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11	Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
12	Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи
13	Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей
14	Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
15	Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16	Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
17	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

БЛОК 2. ЧТО ХАРАКТЕРИЗУЕТ МЕНЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ:

20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

БЛОК 3. КОГДА Я РАБОТАЮ С ДРУГИМИ НАД ПРОЕКТОМ:

30	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
31	Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32	Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
33	От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
34	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем
35	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

БЛОК 4. МОЕ ОТНОШЕНИЕ И ИНТЕРЕ К ГРУППОВОЙ РАБОТЕ:

40	Я искренне желаю узнать моих коллег получше
41	Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42	Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения

43	Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
44	Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
45	Я стремлюсь все что я делаю доводить до совершенства
46	Я готов использовать контакты вне группы
47	Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

БЛОК 5. Я ЧУВСТВУЮ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОТ РАБОТЫ, ПОТОМУ ЧТО:

50	Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51	Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52	Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53	Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения
54	Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое
55	Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
56	Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
57	Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует мое воображение

БЛОК 6. КОГДА ЗАДАНИЕ ТРУДНОЕ И НЕЗНАКОМОЕ

60	Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61	Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
62	Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
63	Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64	Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65	Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66	Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
67	Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

БЛОК 7. ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАБОТЕ В ГРУППАХ:

70	Я склонен выражать свое нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71	Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
72	Мое желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда привести к задержке
73	Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74	Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
75	Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76	Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить
77	Я затрудняюсь выразить собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству

ПОДСЧЕТ БАЛЛОВ

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

1 блок	16	13	15	12	10	17	11	14
2 блок	20	21	24	26	22	23	25	27
3 блок	37	30	32	33	35	36	34	31
4 блок	43	47	41	44	46	42	40	45
5 блок	51	55	53	57	54	50	52	56
6 блок	65	62	66	60	67	64	61	63
7 блок	74	76	70	75	73	71	77	72
Итого								

ПОДСЧЕТ БАЛЛОВ

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
1 блок	16	13	15	12	10	17	11	14
2 блок	20	21	24	26	22	23	25	27
3 блок	37	30	32	33	35	36	34	31
4 блок	43	47	41	44	46	42	40	45
5 блок	51	55	53	57	54	50	52	56
6 блок	65	62	66	60	67	64	61	63
7 блок	74	76	70	75	73	71	77	72
Итого								

