Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 30.05.2024 14:29:05
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

« 15 » ___февраля__ 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ГЕЙМИФИКАЦИЯ В HR»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономико-правовое обеспечение трудовых процессов»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2024 год приема)

Москва 2024

Разработчик(и):

Старший преподаватель
кафедры «Управление персоналом» /Е.А. Наянов/

Согласовано:

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»,
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/

Содержание

1. 4
2. 4
3. 4
   - 3.1. 4
   - 3.2. 55
   - 3.3. 55
   - 3.4. 66
   - 3.5. 66
4. 66
   - 4.1. 66
   - 4.2. 88
   - 4.3. 88
   - 4.4. **Ошибка! Закладка не определена.**8
   - 4.5. 8
   - 4.6. 8
5. 9
6. 9
   - 6.1. 9
   - 6.2. 1010
7. 1213
   - 7.1. 1213
   - 7.2. 1313
   - 7.3. 1415

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цели дисциплины:
предназначена для формирования у обучающихся компетенций в области современных технологий геймификации.

Задачи дисциплины:
1. Знакомство с основными категориями и понятиями дисциплины.
2. Рассмотрение основных подходов к изучению проблемы геймификации.
3. Овладение студентами спецификой и особенностями использования игровых технологий в инновационном процессе.
4. Активизация и развитие творческих способностей у студентов.
5. Развитие умений применения на практике современных игровых технологий.

Обучение по дисциплине «Геймификация в HR» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК-1.3. Рассматривает и предлагает рациональные варианты решения поставленной задачи, используя системный подход
ПК-10 Знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также технологий и процессов обучения персонала с соблюдением потребностей организации в обеспечении кадровой безопасности	ИПК-10.2. Умеет: выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Геймификация в HR» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (216 часов).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
1	**Аудиторные занятия**	**54**	8
	В том числе:		
1.1	Лекции	18	8
1.2	Семинарские/практические занятия	36	8
2	**Самостоятельная работа**	**162**	8
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	152	8
2.2	Подготовка доклада	4	8
2.3	Подготовка к экзамену	6	8
3	**Промежуточная аттестация**		
	экзамен		8
	Итого	**216**	8

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	Геймификация: сущность, условия уместности и границы применимости.	58	4	14	40
2	Геймификация как структура: пирамида геймификации	56	4	12	40
3	Геймификация и мотивация	58	4	14	40
4	Факторы риска, нежелательность и последствия поверхностного подхода к геймификации в HR	62	6	14	42
	Итого	**216**	**18**	**54**	**162**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Геймификация: сущность, условия уместности и границы применимости.

Сущность геймификации (определение, отличие от Игры и игрушки). Геймификация. Неигровые контексты для геймификации. Почему геймификация важна и стоит ли применять её в образовании. Критика и наиболее известные кейсы. Геймификация и системный подход: от экологии к образованию. Критика геймификации манипуляции и «пойнтсификации». Внешняя и внутренняя геймификация. Геймификация с целью

изменения поведения. Проект The Fun Theory. Обучение как способ изменить поведение. Примеры успешной геймификации с целью изменения поведения (обучения правильному поведению) закрепления целевой модели поведения. Serious Games и рекрутинг в армии США. Системы оценивания результативности учебной деятельности на основе геймификайции.

Тема 2. Геймификация как структура: пирамида геймификации

Геймификатор как Не-игрок, Не-дизайнер игр. Активный статус игрока, роль удовольствия и значимости выбора в достижении целей геймификации. Путь игрока как восхождение, важность баланса. Структурный подход: пирамида геймификации: элементы, динамики, механики.

Тема 3. Геймификация и мотивация

Бихевиоризм. Бихевиоризм в геймификации. Структуры поощрения. Теория самодетерминации.

Тема 4. Факторы риска, нежелательность и последствия поверхностного подхода к геймификации в HR

Процесс проектирования. Цели и желаемое поведение. Игроки. Циклы. Проектирование выбора. Геймификация на работе, в управлении проектами. Перспективы геймификации Приложения геймификации. Игра против работы. Изменение поведения.

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Практическое/семинарское занятие 1,2,3,4,5,6,7. Геймификация: сущность, условия уместности и границы применимости.

Практическое/семинарское занятие 8,9,10,11,12,13. Геймификация как структура: пирамида геймификации

Практическое/семинарское занятие 14,15,16,17,18,19,20. Геймификация и мотивация

Практическое/семинарское занятие 21,22,23,24,25,26,27. Факторы риска, нежелательность и последствия поверхностного подхода к геймификации в HR

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

- Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г.
- Конвенция № 132 МОТ «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»: принята в г. Женеве 24 июня 1970 г. на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ.
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.
- Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г.
- Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ

- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.

- Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

- Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне».

- Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

- Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

- Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах».

- Федеральный закон от 15.12.2001 № 167 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

- Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

- Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

- Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»

- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

- Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

- Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

- Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне»

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

- Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 № 477 «Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти».

- Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов».

- Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37

- Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях: утверждены Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017.

- ГОСТ Р 7.0.97-2016. «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов» (утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст)

- ГОСТ Р ИСО 10018-2021. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Руководящие указания по вовлечению персонала (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 09.12.2021 N 1750-ст)

- ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий: принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.

- ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации: утвержден постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 № 299.

- ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов: утвержден постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367.

- ОСТ4-071.034-82. Автоматизированные системы управления. Управление кадровой деятельностью. Система первичных документов учета кадров.

4.2 Основная литература

1.Зараменских, Е. П. Основы бизнес-информатики : учебник и практикум для вузов / Е. П. Зараменских. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 470 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15039-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511961

4.3 Дополнительная литература

1.Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/495640

2.Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519634

4.4 Электронные образовательные ресурсы

ЭОР (электронный образовательный ресурс) находится в стадии разработки.

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «Геймификация в HR» занимает очень важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Управленческая деятельность не должна идти в разрез с действующими правовыми нормами. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику применения действующего законодательства для решения кейсов, основанных на реальных ситуациях. Перед практическим (семинарским) занятием необходимо проанализировать материалы судебной практики и разобрать со обучающимися наиболее интересные ситуации

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться с последними тенденциями в области правового регулирования HR-деятельности, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам управления персоналом, уделяя особое внимание изменениям в законодательстве и материала правоприменительной практики.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;
- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;
- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу «Геймификации в HR» необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с изменениями и дополнениями в действующем трудовом законодательстве, новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме

занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

На лекции необходимо акцентировать внимание на общих вопросах, указывать на особенности профессиональной этики юриста. Средства, помогающие конспектированию, - акцентированное изложение материала лекции, т. е. выделение голосом, интонацией, повторением наиболее важной, существенной информации, использование пауз, записи на доске, демонстрации иллюстративного материала, строгое соблюдение регламента занятий.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д.

При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (экзамену), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию.

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену указана в учебной программе. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену (экзамену), нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену экзамену необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):
- устные опросы
- тестирование
- решение задач
- выступление с докладом

Промежуточный контроль
- устный опрос

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Устный опрос (текущий и промежуточный контроль)

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Показатели оценивания:

1) полнота и правильность ответа;
2) степень осознанности, понимания изученного;
3) языковое оформление ответа.

Критерии оценивания устного опроса:

5 баллов ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

2 балла ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тестирование

до 51% - неудовлетворительно
51%-80% - удовлетворительно
81% - 90% - хорошо
91% - 100% - отлично

Решение задач

5 баллов ставится, если задача решена полно и правильно. Обучающийся выявил все аспекты, имеющие значение для решения задачи. Приведены указания нормативно-правовых актов, на основании которых принималось решение. Ответ является логичным и последовательным, все аргументы основываются на нормах права.

Если решение задачи расходится с указанным в критериях оценки ответов, оно также может быть оценено на оценку «отлично», если предложенный вариант решения является логичным, тщательно обоснованным и основан на действующих нормах права..

4 балла ставится, если Задача решена достаточно полно и правильно. Автор выявил все основные аспекты, имеющие значение для решения задачи. Приведены указания нормативно-правовых актов, на основании которых принималось решение. Пропущен ряд важных деталей или уделено внимание посторонним аспектам. Допущено несколько незначительных ошибок..

3 балла ставится, обучающийся выявил все основные аспекты, имеющие значение для решения задачи. Задача решена в целом правильно, однако неполно или с существенными ошибками. Логика работы недостаточно хорошо выстроена..

2 балла ставится, если ответ отсутствует полностью. Ответ не соответствует содержанию задачи или неправильно определены применимые источники права. Отдельные

фрагментарные правильные аргументы и ссылки на источники не позволяют оценить выполненную работу положительно.

Доклад

5 баллов при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

4 балла: невыполнение любых двух из указанных условий.
3 балла : невыполнение любых трех из указанных условий.
2 балла: невыполнение любых четырех из указанных условий.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примерные вопросы по разделам

Тема 1. Геймификация: сущность, условия уместности и границы применимости.

1. Сущность геймификации (определение, отличие от Игры и игрушки).
2. Геймификация. Неигровые контексты для геймификации. Почему геймификация важна и стоит ли применять её в образовании?
3. Критика и наиболее известные кейсы.
4. Геймификация и системный подход: от экологии к образованию. Критика геймификации манипуляции и «пойнтсификации».

Задание для самостоятельной работы. Подготовить доклад-презентацию на тему: «Геймификация в современном образовании». В докладе отразить новизну и актуальность технологии использования игры в образовательном процессе; педагогический и психологический аспекты геймификации.

Тема 2. Геймификация как структура: пирамида геймификации

1. Понятие внешней и внутренней геймификации. Геймификация с целью изменения поведения.
2. Сущность проекта The Fun Theory. Обучение как способ изменить поведение.
3. Примеры успешной геймификации с целью изменения поведения (обучения правильному поведению) закрепления целевой модели поведения.
4. Serious Games и рекрутинг в армии США. Системы оценивания результативности учебной деятельности на основе геймификайции.

5. Геймификатор как Не-игрок, Не-дизайнер игр. Активный статус игрока, роль удовольствия и значимости выбора в достижении целей геймификации.

Задания для самостоятельной работы. Составьте схему, отражающую структурные компоненты геймификации. Используйте материалы лекции, интернет–ресурс. Приготовьтесь по схеме раскрыть суть пирамиды геймификации. Разработайте сценарий игрового урока. В сценарии должна прослеживаться логика, причинно–следственные связи между его этапами должны быть очевидны. Каждое новое задание – шаг на пути к цели. Понимание этого факта рождает у детей азарт и энтузиазм.

Тема 3. Геймификация и мотивация

Бихевиоризм. Бихевиоризм в геймификации. Структуры поощрения. Теория самодетерминации.

Задание для самостоятельной работы. Разработайте фрагмент урока (предмет – на ваше усмотрение) с использованием игры. Сформулируйте тему, цель и задачи урока. Докажите, что использование игры на данном этапе урока является средством повышения учебной мотивации учащихся

Тема 4. Факторы риска, нежелательность и последствия поверхностного подхода к геймификации в HR

Процесс проектирования. Цели и желаемое поведение. Игроки. Циклы. Проектирование выбора. Геймификация на работе, в управлении проектами. Перспективы геймификации Приложения геймификации. Игра против работы. Изменение поведения.

Задания для самостоятельной работы. Подберите актуальный игровой сюжет для изучения темы по предмету (тема и предмет – на ваше усмотрение). В подборе сюжета поможет анализ трендов и предпочтений детей выбранного Вами возраста (мультфильмы, художественные фильмы, компьютерные игры и т.д.). В группе в форме деловой игры представьте результат Вашей работы

Примерные тестовые вопросы

1.Что такое геймификация?

- технология адаптации игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлеченности сотрудников/участников в процесс.
- внедрение неигровых форм в игровой контекст
- инстинктивный способ получения и развития навыков людьми и животными в момент отсутствия непосредственной угрозы для жизни.

2.Первый признак геймификации.

- повышение вовлеченности сотрудников
- потеря мотивации сотрудниками, то есть в коллективе создается обстановка, которая не побуждает к рождению новых идей, активной деятельности
- адаптация игровых методов

3.Один из принципов геймификации

- мотивация
- преграда
- инициатива

4.Выберите правильные ответы.

- При вовлеченности геймификация помогает создавать такие системы мотивации сотрудников, привлечения и удержания клиентов, которые легко встраиваются в бизнес-процессы любой компании
- При эксперименте геймификация - это устойчивая система с возможностями пройти уровень заново
- При результате геймификация работает. Это уже доказали ведущие корпорации мира, такие как Microsoft, Nike, American Express и Samsung.

5.Принципы геймификации:

- Статус
- Вознаграждение
- Мотивация

Примерные задачи для решения

Письменная работа № 1 «Начать мыслить как дизайнер игр».
Содержание: Студент должен придумать или вспомнить случай из своей практической деятельности, который можно отнести к геймификации и ответить на следующие вопросы:
1. На кого (на что) ориентирована данная геймификация?
2. Какие структурные компоненты геймификации Вы видите в данном случае? 3. К какой категории относится геймификация (внутренняя, внешняя, изменяющая поведение)?
4. Как можно усовершенствовать геймификацию?

Письменная работа № 2 «Построение геймифицированной системы
Содержание: студенты разрабатывают план геймификации деятельности (это может быть ваша учебная деятельность или какая-либо иная, которую Вы хорошо знаете). План должен включать:.
1. Цели геймификации.
2. Описание Ваших «игроков».
3. Желательный тип их поведения.
Общие требования к ответам по письменным заданиям:
· Ответ должен состоят не менее чем из 1000 слов;
· Ответ должен опираться на теорию курса и максимально использовать термины курса

Перечень тем для подготовки доклада

1.Функции игры в инновационном процессе.
2. Обучающая функция игры.
3. Развлекательная функция игры.
4. Коммуникативная функция игры.
5. Релаксационная функция игры.
6. Психотехническая функция игры.
7. Формирование организационно-коммуникативных и личностных компетенций средствами игры.
8. Формирование умения работать в команде через успешность в игре.
9. Игровые технологии в инновационном производстве.
10. Геймификация как средство повышения мотивации и активного включения в инновационный процесс работы.
11. Игра как способ ролевого поведения.
12. Игра как способ дискуссии.

7.3.2. Промежуточная аттестация

Экзамен является формой аттестации по дисциплине «Геймификация в HR». В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса.

1. Сущность геймификации (определение, отличие от Игры и игрушки).
2. Геймификация. Неигровые контексты для геймификации.
3. Критика геймификации и наиболее известные кейсы.
4. Геймификация и системный подход: от экологии к образованию.
5. Внешняя и внутренняя геймификация.
6. Геймификация с целью изменения поведения. Проект The Fun Theory. Обучение как способ изменить поведение.
7. Системы оценивания результативности учебной деятельности на основе геймификайции.
8. Понятие активного статуса игрока, роль удовольствия и значимости выбора в достижении целей геймификации.
9. Структурный подход: пирамида геймификации: элементы, динамики, механики.
10. Шестиэтапная схема геймификации: цели геймификации, их отличие от целей игры как таковой.
11. Поиск и формулировка целей для геймификации, их обоснование.
12. Характеристика наиболее предпочтительного типа поведения в геймификации.
13. Критерии поиска и описания целевых участников.
14. Элементы игр и способы игрового дизайна.
15. Способы вовлечения, цикличность действий игроков в образовательном процессе.
16. Системный подход в геймификации: возможность достижения целей разными способами.
17. Геймификация как способ создания и поддержания мотивации.
18. Характеристика подходов к созданию мотивации (бихнвиоризм, когнитивизм, теория самоопределения) и их влияние на практику геймификации.
19. Внешняя и внутренняя мотивация, предпочтительность внутренней мотивации.
20. Факторы влияния на рабочую мотивацию.
21. Сущность критического подхода к геймификации.
22. Правовые аспекты геймификации.
23. Способы преодоления коммуникативных барьеров в игре.