



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РОЛЕВЫХ ИГР В РАМКАХ ИЗУЧЕНИЯ  
ДИСЦИПЛИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА, РЕАЛИЗУЕМЫХ В  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Профиль: Экономика и управление

Проверка на объем заимствований:

45,23 % авторского текста

Работа рецензия к защите  
рекомендована/не рекомендована

Зав. кафедрой ЭУ и П  
к.э.н., доцент

Рябчук Павел Георгиевич

Выполнил:

студент группы ЗФ-509-081-5-1  
Лямин Сергей Владимирович

Научный руководитель:  
к.э.н., доцент ЭУ и П

Мурыгина Лариса Сергеевна

Челябинск  
2022

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Теоретические основы использования ролевых игр в рамках изучения дисциплин профессионального цикла в профессиональной организации</b> .....	9
1.1. Структура и содержание понятия «ролевых игр», сущность и основные характеристики ролевых игр.....	9
1.2. Важность проведения ролевых игр при изучении дисциплин профессионального цикла.....	20
<b>Выводы по первой главе</b> .....	28
<b>Глава 2. Разработка и проведение ролевых игр при изучении дисциплин профессионального цикла в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж»</b> .....	30
2.1. Характеристика государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» и анализ методики преподавания дисциплины .....	30
2.2. Разработка методики ролевой игры в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж» .....	35
2.3. Разработка плана-конспекта занятия по теме «Предпринимательская деятельность» с использованием ролевой игры.....	40
<b>Выводы по второй главе</b> .....	50
<b>Заключение</b> .....	51
<b>Библиографический список</b> .....	54

## **Введение.**

**Актуальность исследования.** В связи с происходящими преобразованиями в системе образования, к уровню профессиональной подготовки молодого специалиста предъявляются совершенно новые требования. Это требует переориентации задач образования на необходимость не только сформировать навыки и развить умения, но и научить творчески пользоваться ими, формируя профессионально значимые качества, необходимые для жизнедеятельности в избранной сфере. Данная задача может быть решена при последовательном применении нестандартных методов обучения, позволяющих организовать уникальное творческое взаимодействие педагога и обучающихся, создать оптимальные условия для интенсивного развития личности.

Проанализировав учебный процесс в образовательных организациях профессионального обучения можно сделать вывод, что на занятиях подготовки будущих специалистов используют преимущественно традиционные формы и методы обучения. Совершенствование подготовки, усиление его практической направленности требует применения таких форм, методов и средств обучения, которые бы максимально активизировали познавательную деятельность будущих специалистов профессионального обучения и удовлетворяли современным потребностям.

Современная система профессионального образования предполагает применение как традиционных, так и инновационных методик обучения. В соответствии с разделом 7 ФГОС СПО «Требования к условиям реализации программы подготовки специалистов среднего звена ФГОС СПО», образовательная организация «должна предусматривать, в целях реализации компетентностного подхода, использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, ролевых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с

внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций, обучающихся».

Педагоги среднего профессионального образования зачастую сталкиваются с проблемами в подготовке конкурентоспособного специалиста, так как каждый год в колледжи поступают обучающиеся с разным уровнем сформированности учебной деятельности, профессиональной и учебной мотивацией. Использование игровых технологий позволяет активизировать творческую деятельность этих студентов, сформировать интерес к знаниям, развить профессиональную, учебную мотивацию и инициативу, предупреждает утомление и создает комфортную среду обучения и воспитания.

Особое место среди интерактивных форм обучения принадлежит ролевой игре, которая является одной из наиболее эффективных форм решения практических задач обучения студентов. Ролевые игры позволяют моделировать производственные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, а также демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению практических задач.

Ролевая игра имитирует реальную профессиональную деятельность. Это позволяет участникам игры экспериментировать, проверять разные способы поведения, что может пригодиться в реальной жизни. Строение ролевых игр отражает логику практической деятельности, и поэтому они являются не только эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, но и способом подготовки к профессиональному общению.

Экономическое образование – одно из важнейших условий успеха в современной жизни. Однако для того, чтобы обучающиеся освоили достаточно сложный материал, необходимо сформировать у них интерес к изучаемой дисциплине. Ролевая игра обучает умению применять экономические знания при решении важных, глобальных задач жизни, где взаимодействуют различные субъекты экономики, разрабатываются нестандартные выходы из сложившихся ситуаций, возникают новые идеи и

проекты. Здесь нет заранее прогнозируемого результата, требуется творческое и многоаспектное поведение

Рольевые игры призваны моделировать важные процессы правовой жизни общества. Они позволяют каждому из участников образовательного процесса получить максимальную пользу для себя. У студентов формируется одна из главных составляющих парадигмы обучения: эффект обучения прямо пропорционален его собственной активности. Также, рольевые игры учат обучающихся применять теоретические знания при анализе и оценке встречающихся в реальной жизни экономических ситуаций, формируют гражданскую позицию.

Анализ теории и практики профессиональной подготовки будущего специалиста позволил выявить следующие противоречия между:

- необходимостью формирования профессиональных компетентностей специалистов и существующими методиками подготовки студентов в ходе изучения ими дисциплин профессионального цикла, недостаточно учитывающими их индивидуальные способности в этом процессе;

- повышением требований к самостоятельной учебной работе студентов и недостатком у них знаний и умений по организации данного вида деятельности в процессе изучения дисциплин профессионального цикла.

Актуальность данного исследования состоит в том, что, во-первых, рольевая игра выступает как форма, в которой наиболее успешно могут осваиваться содержание новой деятельности, во-вторых, это закрепление студентами теоретических знаний на практике реальных жизненных ситуаций, в-третьих, как элемент творческого самовыражения, проявления самостоятельности и активности в среде сверстников. Все это в совокупности дает толчок в самоутверждении и самореализации взрослеющего человека.

Актуальность проблемы и необходимость разрешения указанных противоречий обусловили выбор темы исследования: «Использование рольевых игр в рамках обучения экономическим дисциплинам, реализуемым в профессиональной организации».

Степень изученности проблемы исследования. Вопросами активизации обучения посредством организации и проведения деловых игр занимались Е.Г. Ананьева, М.М. Бирштейн, А. Вербицкий, Ю.В. Геронимус, С.Р. Гидрович, Р.Ф. Жуков, В.М. Комаров, А.Л. Лившиц, В.Я. Платов, В.В. Подиновский, В.И. Рыбальский, А.М. Смолкин, И. М. Сыроежкин, Ю.С. Тюнников, Е.А. Хруцкий, Б.Н. Христенко и др. Большую роль в становлении и развитии метода деловых игр сыграли работы В.Н. Буркова, В.М. Ефимова, Р.Ф. Жукова, Т.П. Тимофеевского и др.

Объект исследования – изучение экономических дисциплин в СПО.

Предмет исследования – использование ролевых игр в процессе изучения экономических дисциплин в колледже.

Цель исследования: изучить теоретические аспекты использования ролевых игр в рамках обучения экономическим дисциплинам в профессиональной образовательной организации и разработать рекомендации по применению ролевых игр по экономической дисциплине «Экономика организации».

В рамках поставленной цели нами решены следующие задачи исследования:

- раскрыть сущность, виды, характеристику ролевых игр;
- проанализировать методические особенности разработки ролевых игр в процессе обучения экономическим дисциплинам;
- выявить технологию проведения деловых игр в процессе обучения экономическим дисциплинам;
- дать характеристику базе исследования и осуществить анализ проведения ролевых игр в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»;
- провести опытно – экспериментальную работу по разработке и применению ролевых игр по дисциплине «Экономика организации» в «Южно-Уральский государственный технический колледж»;

- разработать конспект комплексного занятия с применением ролевой игры по дисциплине в «Южно-Уральском государственном техническом колледже».

Практическая значимость исследования заключается в предлагаемых нами методических рекомендациях по разработке и применению деловых игр в процессе обучения в рамках обучения экономическим дисциплинам профессиональной образовательной организации. Материалы квалификационной работы могут использоваться педагогами экономических дисциплин, а также в системе повышения квалификации работников образования.

Методологической основой данного исследования являются: труды и фундаментальные положения в научно-теоретической литературе как отечественных, так и зарубежных исследователей: положения об активных методах обучения, как о педагогическом явлении, а также труды о проблемах активных методов обучения.

Разработкой и применением ролевых игр для учащихся занимались Лихачев Б.Т., Выготский Л.С., Селевко Г.К., Платов В.Я. и другие. В работах Абрамовой Г.С., Степанович В.А., Кулешовой И.В., Алапьевой В.Г. рассматривается идея о том, что деловая игра является как формой, так и методом обучения, в котором моделируется предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Потому что применена форма активного обучения – это первый шаг к любознательности. Выготский Л.С., Платов В.Я., Эльконин Д.Б. и другие утверждали, что деловая игра выступает как педагогическое средство и активной формой обучения, которая формирует учебную деятельность и отрабатывает профессиональные умения и навыки.

Идею о том, что деловая игра является средством развития не только профессиональных умений и навыков, но и профессионального творческого мышления, в ходе которой учащиеся приобретают способность

анализировать специфические ситуации и решать для себя новые задачи, прослеживается в работе Хруцкого Е.А.

Методы исследования. Поставленные цели и задачи, определенная методология исследования обусловили выбор методов исследования: теоретический анализ психолого – педагогической литературы, сравнительно-сопоставительный анализ, изучение и обобщение педагогического опыта по проблеме исследования, методы сбора анализа эмпирических данных: педагогического наблюдения, вопроса, беседы, анализа продуктов творческой деятельности студентов.

База настоящего исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж»

Структура исследования. Цель и задачи, поставленные нами, определили структуру работы: работа состоит из введения, двух глав, вводов по главам, заключения и списка литературы.



# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РОЛЕВЫХ ИГР В РАМКАХ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Современный мир характеризуется усилением конкуренции, что ведет к изменению требований к подготовке выпускников профессиональных образовательных организаций. Специфическими особенностями специалистов становится умение подходить творчески к своей деятельности, готовность к изменению профиля работы или полной переподготовке в соответствии с изменениями сферы труда и занятости. Возникла прямая зависимость между качеством переподготовки специалиста, его трудоустройством, дальнейшей профессиональной карьерой. Поэтому при создании модели подготовки специалиста предполагается использование методов обучения, способствующих эффективному развитию имеющихся у студентов способностей и формированию навыков самостоятельности, системности мышления, умению перестраиваться в современном стремительно меняющемся обществе.

В отечественной и зарубежной литературе из всех активных технологий обучения чаще всего ролевые и ролевые игры. Различие между ролевой и деловой игрой мы видим в задачах, реализуемых в них. В ролевых играх воссоздается личностное взаимодействие, не ограниченное профессиональной деятельностью, а в деловых играх проигрываются ситуации, приближенные к реальной профессиональной деятельности [37, с.156].

У деловой и ролевой игр есть общие черты, так, например, они характеризуются устойчивой дидактической структурой, усложненной за счет включения в нее учебно-воспитательных целей. Под дидактической структурой игры понимается совокупность компонентов и этапов игры. В качестве компонентов игры выступают цель, правила игры, содержание, сюжет, воображаемая ситуация, роль и игровые действия по ее реализации,

игровое употребление предметов - их условное замещение, отношения между участниками игры [22, с.203].

Ролевая игра характеризуется следующими общими чертами:

- жизненность и типичность конкретных ситуаций, рассматриваемых в деловых играх, наличие обстановки, в условиях которой необходимо проводить анализ проблемной ситуации и принимать решения;
- отсутствие полной информации, принятие решения в условиях неопределенности, иска или противодействия, невозможность полной формализации задачи;
- наличие конфликтности и скрытых резервов;
- динамичность процесса управления, возможность влияния принятых ранее решений на изменение обстановки в последующие моменты;
- наличие действующих лиц в системе управления: игроков, исполняющих роли должностных лиц, игроков-экспертов и игроков-организаторов, готовящих материалы для ролевой игры, выдающих информацию и направляющих ход игры;
- наличие правил и регламентация игры.

В зарубежной педагогике термин «ролевая игра» обозначает:

- вид упражнений, имитирующих ролевое общение;
- форму разыгрывания коротких сценок;
- устное учебное задание, обозначающее инсценировку ситуаций для решения определенной учебной проблемы;
- приём свободной импровизации студента в рамках заданной ситуации
- форму практического занятия, представляющую собой предвосхищение и имитацию реальных ситуаций;
- *seripimulation* (моделирование, воспроизведение), обязательным элементом которого является разрешение проблемы [31, с.187].

Анализ российской и зарубежной литературы, а также личный педагогический опыт позволил определить сущность ролевой игры как социальной, моделирующей реальную жизнь. Ролевая игра представляет

собой имитацию трудовой деятельности, а также отдельных сторон жизни. Участников игры не связывает отсутствие реальных материальных орудий и средств имитируемой деятельности, их заменяет воображение. В результате в ролевой игре развивается воображение и творческие способности [3, с.38].

Сопоставляя ролевые игры с традиционными формами проведения занятий, можно сделать вывод о том, что ролевые игры имеют ряд преимуществ:

1. В ролевой игре достигается более высокий уровень общения, чем при традиционном обучении, так как ролевая игра предполагает реализацию конкретной деятельности (обсуждение проекта, участие в конференции, беседа с коллегами).

2. Ролевая игра представляет собой коллективную деятельность, предполагающую активное участие всей группы и каждого члена группы.

3. Выполнение разнообразных заданий приводит к конкретному результату, благодаря чему у обучаемых возникает чувство удовлетворения от совместных действий, желание ставить и решать новые задачи.

4. В ролевой игре формируются и вырабатываются навыки установления контакта; правильного восприятия и оценки партнера как личности; выработки стратегии и тактики общения; выбора при этом наиболее подходящих форм и средств [31, с.178].

Характерной особенностью активных технологий обучения является то, что они побуждают обучаемых к совместной деятельности. При этом их активность носит не кратковременный характер: так, во время ролевой игры период активной деятельности обучаемых не меньше периода деятельности преподавателя.

Деловая игра предполагает совместную деятельность, поэтому в ней снимается противоречие между коллективным характером будущей профессиональной деятельности и индивидуальным характером усвоения знаний.

Технология деловых игр, направленная на обучение профессиональному общению, имеет ряд особенностей [8, с.45].

1. Деловая игра должна базироваться на реальном речевом материале, отражающем конкретную ситуацию общения в профессионально-трудовой сфере.

2. В деловой игре преобладает момент самообучения над обучением. Обучаемые привлекаются как к составлению деловой игры, так и к оценке ее по параметру: достигнута коммуникативная цель или нет. Участие обучаемых в организации и проведении деловой игры активизирует их мыслительную деятельность, повышает творческую активность, так как позволяет им на деле применить свои знания. Достижение успеха в ролевой игре зависит в большей мере от знания, что стимулирует интерес, способствует возникновению желания расширить свои возможности.

3. Существенный момент в деловой игре – проблемность. Конечно, и в профессионально-трудовой сфере есть ряд типичных ситуаций, однако здесь чаще, чем в какой-либо другой, возникают проблемные ситуации, требующие оперативного решения. Большую методическую ценность представляют ролевые игры, стимулирующие возникновение все новых и новых ситуаций общения. Такие ролевые игры позволяют привлечь как можно большее число обучаемых к участию в ней.

4. В деловой игре одними из ведущих являются принципы совместной деятельности и диалогического общения участников, последовательная реализация которых обеспечивает активное развертывание содержания этой игры. В ролевой игре участники самоутверждаются не только как личности, но и, прежде всего, как специалисты в своей области трудовой деятельности.

5. Деловая игра предполагает взаимодействие участников. Исходя из классификации форм человеческого взаимодействия, можно выделить следующие типы деловых игр – игра-сотрудничество (например, достижение договоренности между российской и зарубежной реформами о совместном строительстве завода), игра-соревнование (например, подготовка и

обсуждение проектов производства и сбыта какого-либо вреда продукции соперничающими фирмами), игра-конфликт (например, беседа руководства российского предприятия с представителями зарубежной фирмы по поводу срыва поставок нового оборудования). Каждый тип игры отличается спецификацией целей, на достижение которых направлены усилия ее участников [5, С.36].

Анализируя принципы разработки и применения ролевых игр в учебно-воспитательном процессе, можно сделать вывод о том, что в них не только сохраняются, но и значительно дополняются и совершенствуются следующие характеристики ролевых игр:

- ситуативность;
- тематичность;
- моделирование естественного речевого общения;
- осуществление учебной деятельности посредством игровой;
- коллективная деятельность; реализация принципа воспитывающего обучения.

Как известно, игра в качестве активного детей и взрослых стала использоваться достаточно давно и довольно стихийно. Самым близким предшественником деловых игр является зародившаяся в 17-18 веках военная игра. «Первое упоминание ролевой игры значилось как «военные шахматы», потом как «маневры на карте». Интересно, что в 19 веке «военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении». Один из прусских генералов применял игровой метод при обучении офицеров» [34, с.78].

По оценкам экспертов метод ролевых игр применительно к производственно-хозяйственной деятельности был впервые применен в нашей стране. В этом смысле «первые игры были ориентированы не на учебные цели, а создавались как средство подготовки реальных управленческих решений».

Первая деловая игра ("перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы") была проведена в 1932 году в

Ленинградском инженерно-экономическом институте и была названа ее автором Марией Мироновной Бирнштейн организационно-производственным испытанием. В игре участвовали как студенты, так и руководители предприятий [42, с.67].

Проводимые в тридцатые годы неделовые игры предназначались «для отработки в лабораторных условиях новых реформ организации производства, систем диспетчерского управления, деятельности персонала электростанций в аварийных ситуациях» и т.п.

Однако история развития деловых игр в России, начавшись в 30-х годах, примерно тогда же была и прервана. Исследователи указывают разные причины такой приостановки традиции. С одной стороны, ссылаются на военное время, нехватку ресурсов, с другой стороны, фиксируют, что «свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанные в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и не совместимым с режимом тотальной регламентации» [6, С.122].

По мнению экспертов, во многом возрождение деловых игр в России связано с деятельностью в 50-х годах Московского методологического кружка, лидером которого был Г.П. Щедровицкий [37, с.145]. Идеи и методы, разработанные Г.П. Щедровицким, легли в основу большой практической работы его сторонников и обучающихся, которые провозгласили новую эпоху игр под названием организационно-деятельностные игры (ОДИ). Сочетание жестко структурированной деятельности с сильнейшим давлением на личность каждого участника давало невиданные плоды: разрабатывались варианты развития ситуаций с высокой степенью неопределенности. Метод стал применяться как средство решения сложных межпрофессиональных комплексных проблем.

Еще одним важным событием, послужившим возрождению и активной пропаганде деловых игр, была школа «Деловые игры и их программное обеспечение», состоявшаяся в 1975 в Звенигороде, под Москвой, по инициативе Центрального эргономического института АН СССР и

экономического факультета МГУ. Эта школа сыграла важную роль в советском «игростроении». С момента Звенигородской встречи советские деловые игры стали развиваться весьма интенсивно. К ядру стали присоединяться сотрудники многочисленных вузов и научных учреждений. Стали появляться не только все новые и новые ролевые игры, но и теоретические работы. Возникли имитационные игры не только на экономические, но и на другие темы, например, биологические, медицинские, архитектурные [9, с.89].

Итак, 70-е годы — это время популяризации деловой игры как метода активного обучения, когда разработкой и внедрением игр занимались энтузиасты, опыт которых стал широко пропагандироваться.

1970-80 годы — время всплеска деловых игр, различных по методологии и методу проведения. В этот период появляются целые школы обучающих игр: Таллиннская школа В.К. Тарасова, ролевые игры в тренинге, деловые игры в педагогике и т.п.

Восьмидесятые годы — это, с одной стороны, эскалация ролевой игры, «...когда игры стали широко использоваться в различных отраслях народного хозяйства и тиражироваться в специальной методической литературе», а, с другой стороны, их профессионализация, «когда стали развиваться разнообразные игровые культуры обучения руководителей».

В период экономических реформ 80-90 гг. начинается использование игрового подхода для решения серьёзных экономических (например, «Введение арендного подряда» на пивоваренном заводе Омска, «Введение хозрасчета в конструкторско-технологических подразделениях» Центр атомного судостроения в г. Северодвинске, «Реорганизация верфи» Николаевск-на-Амуре), экологических (например, игра, посвященная решению задачи сохранения экологии озера Байкал) и даже политических (например, выборы руководителя на ВАЗе) проблем [53, С.89].

За рубежом первые ролевые игры были разработаны и проведены в 50-х годах в США. Первые игры применялись преимущественно для обучения

студентов-экономистов и будущих руководителей фирм. «Первая машинная игра американской фирмы «Рэнд корпарейшн», предназначенная для офицеров службы материально-технического обеспечения американского военно-воздушного флота, была разработана в 1955 г. и хотя она была военной, ее проблематика носила экономический характер, поскольку в игре имитировалось управление снабжением запасными частями военно-воздушных баз США, размещенных по всему миру».

Поиск новых форм оброчения подтолкнул американских ученых, представлявших фирму «Америкэн Основы права ассоциейшн» к разработке управленческой игры с применением ЭВМ [33, с.167]. Первый эксперимент с этой игрой был проведен в 1957 году (в ней участвовало 20 президентов крупных фирм), и впоследствии эта разработка послужила прототипом множества ролевых игр.

На сегодняшний день практика ролевых игр в мире очень популярна. Особенно активно деловые игры используются в практике высшего образования, многие колледжи являются новаторами в методике преподавания деловых игр. Сегодня насчитывается уже несколько тысяч различных видов обучающих игр. Издаются пособия, каталоги и справочники по деловым играм, проводятся регулярные школы и семинары. Создана Международная ассоциация по имитационному моделированию и играм [17, с.27].

На сегодняшний день в литературе существует небольшое разнообразие типологий и классификаций ролевых игр. Приведем примеры некоторых из них. «В зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, аттестационные.

Принципиально зафиксировать, что данная типология «вписывает» деловую игру в широкий контекст социальной деятельности, фиксируя ее возможности не только как метода обучения, но и как метода оценки, изучения, управления.



Помимо указанной типологии, в основу которой положены критерии типа практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п., например, классификация ролевых игр Л.В. Ежовой [23, с.145]:

1. По времени проведения:

- без ограничения времени;
- с ограничением времени;
- игры, проходящие в реальное время;
- игры, где время сжато.

2. По оценке деятельности:

- балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
- оценка того, кто как работал, отсутствует.

3. По конечному результату:

- жёсткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
- свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели:

- обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
- констатирующие – конкурсы профессионально мастерства;
- поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения

5. По методологии проведения:

- нерыночные игры – любая салонная игра (шахматы, “Озеро”, “Монополия”). Игра проходит на специально организованном поле, с жёсткими правилами, результаты заносятся на бланки;

- ролевые игры – каждый участник имеет или неопределённое задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием [23, С.146];
- групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра “Координационный Совет”, “Кораблекрушение”);
- имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях (“Межцеховое управление” — для обучения специалистов ПДО, “Сбыт” — для обучения менеджеров по продажам и т.д.);
- организационно-деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий) — не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жёсткого давления на личность;
- инновационные игры (В.С. Дудченко) — формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отработывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;
- ансамблевые игры (Ю.Д. Красовский) — формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб» [23, с.147].

К сожалению, указанная выше типология, с одной стороны, пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, с другой стороны, ей не удастся избежать некоторых неточностей (например, пункт 5, согласно которому салонная игра, ролевая игра — это виды деловых игр). Эти

погрешности являются достаточно типичными и встречаются и в других типологиях.

В качестве оснований классификаций ролевых учебных игр используют и такие признаки как [42, с.58]:

- степень формализации процедуры («жесткие» и «свободные» игры);
- наличие или отсутствие конфликта в сценарии (ролевые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством);
- уровень проблемности («первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации»; второй уровень «характеризуется вовлечением студентов в размышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов»);
- степень участия студентов в подготовке деловых игр (игры с и без домашней подготовки);
- длительность процедуры игры (мини-игры, длящиеся несколько минут, игры, длящиеся несколько дней) и т.п.;
- характер моделируемых ситуаций (игра с соперником, с природой, игра -тренаж);
- характер игрового процесса: игры с взаимодействием участников и без взаимодействия;
- способ передачи и обработки информации (с применением текстов, ЭВМ и т.п.);
- динамика моделируемых процессов (игры с ограниченным числом ходов, с неограниченным, саморазвивающиеся);
- тематическая направленность и характер решаемых проблем («игры тематические, ориентированные на принятие решений по узким проблемам»; «игры функциональные, в которых имитируется реализация отдельных функций или процедур управления»; «игры комплексные, моделирующие управление определенным объектом или процессом в целом»).

## **1.2. Важность проведения ролевых игр при изучении дисциплин профессионального цикла**

В современных профессиональных образовательных организациях деятельность преподавателя должна быть направлена на разработку и использование таких форм, содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности обучающихся в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а также формированию способностей к самостоятельному, творческому, профессиональному мышлению. Многие преподаватели в наше время ищут разнообразные методы проведения занятий, которые отличаются от стандартных. Ежедневно педагог сталкивается с различными ситуациями, в которых он не может быть только исполнителем, а в каждом конкретном случае должен принимать самостоятельные решения, быть творцом учебного процесса. Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать обучающихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение, поэтому особое внимание следует обратить на то, чтобы заинтересовать обучающихся дисциплиной, научиться выделять в предстоящей работе главное, решать любые производственные проблемы.

Приблизить обучение к профессиональной деятельности позволяют активные методы обучения, создающие благоприятные условия для развертывания творческого потенциала личности, способствующие развитию познавательного интереса к предмету.

В России использование активных и интерактивных методов широко практиковалось в 20-х гг. XX века. Большую роль сыграла пропаганда игровых методов как основы активного обучения, и личное участие в создании и развитии игротехнического движения. Например: «Школы МАО», которые позволили ознакомить многих преподавателей с игровыми технологиями активного обучения, дать им первичные знания, навыки, «вооружить» первичным инструментарием [53, с.203].

Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся ролевые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Ролевая игра является одним из методов активизации творческой деятельности обучающихся, формированию ими собственной профессиональной «Яконцепции», реализации профессионально-игровых задач в учебном процессе. [50, с.20].

Игра известна еще с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на практике. Игра – это неотъемлемая часть человеческой жизни. Знаменитый ученый Йохан Хёйзинг даже написал книгу в 1938 году «*Homo ludens*» («Человек играющий»), в которой он размышляет о роли игры в жизни отдельного человека и в жизни всей человеческой цивилизации.

Игра – форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий в пределах науки и культуры [48, с.39].

В ролевых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра представляет участнику возможность побывать в роли судьи, директора, бухгалтера и т.п. Использование ролевых игр значительно укрепляет связь (студент-преподаватель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения ролевой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать постоянный высокий интерес у обучающихся к содержанию курса, активизирует их самостоятельную деятельность, формирует и закрепляет практические навыки [29, с.28]. Рассмотрим несколько определений ролевой игры, каждое из которых подчеркивает одну из ее сторон.

Ролевая игра – игра обучающего или развлекательного назначения, вид имитационной деятельности, участники которого действуют в рамках,

присвоенных или выбранных ими профессиональных ролей, руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия; вместе создают или следуют уже созданному сюжету. Действия участников игры считаются успешными или нет в соответствии с принятыми правилами. Игроки могут свободно импровизировать в рамках выбранных правил, определяя направление и исход игры [55,с.57].

Ролевая игра в обучении – это комплексный методический прием обучения, в котором маленькая группа в форме игрового представления критически рассматривает важную для нее тему, чаще всего какую-либо профессиональную деятельность, и при этом участники в защищенной воображаемой ситуации, как в модели реальной ситуации, исполняют роли различных предполагаемых людей или вариации к одной и той же роли, причем происходит критическое рассмотрение комплексности социального поведения, которое имеет гибкое и критическое, т. е. компетентно –ролевое отношение к образовательной цели [40, с.96].

Ролевая игра в профессиональном обучении – имитационное моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам участвующих в ней специалистов, в определенном условном времени, атмосфере неопределенности, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием [42, с.69].

Ролевая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики [Краткий психологический словарь]. Деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. В ролевой игре отражаются реальные взаимосвязи, ситуации, которые имели место в прошлом, наблюдаются сейчас или могут образоваться в будущем [33, с.85].

Ролевая игра - это средство развития профессионального творческого мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи [36, с.89]. Под ролевой игрой понимаются разные виды ролевой деятельности: чтения по ролям, инсценировки, симуляции. Ролевая игра в образовании всегда носит обучающий характер, она имеет определенную дидактическую цель, предполагает определенный сценарий развертывания, хотя он может меняться по ходу его реализации в соответствии с характером взаимоотношений персонажей, их видения проблемы.

Ролевая игра отличается от традиционных обучающих (дидактических) игр, которые также имеют дидактическую задачу, но не предусматривают привязку к будущей профессиональной деятельности игроков. Ролевые игры могут строиться на выдуманных ситуациях или вполне реальных, отражающих реальные события. Если игра содержит еще и некую проблему, требующую разрешения, это позволяет студентам глубже понять ее [21, с.129].

Дидактическая цель ролевой игры заключается в способствовании развития компетенции действия, показывая и обосновывая возможности альтернативных действий. Методическая цель ролевой игры заключается в проигрывании и опытной проверке стратегий решения проблем в профессиональной деятельности, а также в осознании и анализе собственного или чужого действия, при необходимости в изменениях точки зрения и поведения. На основе данных целей формируются чувства сопереживания, способности к наблюдению, сотрудничеству и общению с другими людьми, а также к решению проблем для достижения учебной цели.

Ролевая игра имеет следующие признаки:

- 1) исходное положение: тема;
- 2) имеющая связь с жизненным миром и/или профессиональной деятельностью;
- 3) элементы: критика, вариация, смена ролей, обсуждение, анализ; модельная новая конструкция действительности;

- 4) повторяемость, изменяемость, прозрачность;
- 5) задействованность всех игроков;
- 6) гибкое течение игры [19, с.120].

Образовательный процесс ролевой игры заключается в формировании и дальнейшем совершенствовании навыков и умений, необходимых в реальных профессиональных условиях, и в праве на ошибку. Ошибки не наказуемы в обычном понимании и даже могут стать новым интересным поворотом в игровой ситуации, а также, чтобы предостеречь будущих специалистов от возможных ошибок в профессиональной деятельности, жизненных ситуациях, научить грамотно искать выход из любых проблемных ситуаций.

Раскрывая сущность ролевых игр в образовательном процессе необходимо отметить характерные признаки, обозначающие профессиональную направленность для студента. К ним относятся следующие:

1. Наличие в предлагаемой проблемной ситуации реальной профессиональных знаний и умений для принятия решений.
2. Наличие компетентного специалиста в качестве участника игры, осуществляющего координацию действий всех участников.
3. Моделирование сопутствующих атрибутов реальной профессиональной деятельности – обстановки, социально-психологической установки взаимоотношений действующих участников: руководитель – подчиненный; специалист – помощник.
4. Альтернативность решений.
5. Наличие единой коллективной цели у игроков: они должны выступать одной командой, поскольку от их компетентных действий зависит успех поставленной задачи. Ошибки допустимы, но нежелательны, поскольку демонстрируют недостаточную профессиональную компетентность игроков.



6. Наличие и распределение ролей подчинено основному сценарию, связанному с моделированием ситуации реальной профессиональной деятельности [17, с.58].

Существуют различные виды ролевых игр: «мозговой штурм», инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и др. Разновидности ролевых игр приведены в Таблицу 1 [43, с.85]

Таблица 1 - Разновидности ролевых игр

Виды ролевой игры	Характеристика	Групповая дискуссия
Групповая дискуссия	Игроки выполняют одинаковое задание, соблюдая правила проведения дискуссии. По истечении времени ответы разбираются и оцениваются.	«Кораблекрушение», «Полет на Луну», «Совещание», «Координационный Совет».
Ролевая игра	Каждому предстоит сыграть индивидуальную роль, смоделировать ситуации. Роли нейтральны, не вызывают эмоций.	«Менеджер по работе с клиентами», «Профсоюз и сотрудники», «Руководитель и подчиненный» .
Салонная игра	Проводится в организованном пространстве или поле, имеет жесткие правила. Результаты игры, баллы фиксируются.	«Поле чудес», шахматы, «Монополия», «Своя игра».

Эмоционально-деятельностная игра	Является формой тренинга, моделирует ситуацию человеческих отношений без жестких правил.	«Конфликт» и другая имитация конкурентных, партнерских, зависимых отношений
Блиц – игра	Игра с элементами дискуссии, мозгового штурма, ролевых игр и анализа ситуаций.	«Морской бой», «Аукцион», «Кроссворд», «Кто больше знает», «Презентация».
Имитационная игра	Имитация практики. Участники вместе или индивидуально решают задачу.	«Этика менеджера», «Сплетни на фирме», «Как удержать сотрудника от увольнения?».
Инновационная игра	Направлена на генерацию новых идей в нестандартной ситуации.	Тренинги по самоорганизации, мозговой штурм.
Стратегическая игра	Коллективное создание картины будущего развития ситуации.	«Создание нового продукта», «Выход на новые рынки».

Педагогическая наука предъявляет к организации игр, в процессе обучения, определенные требования [25, с.133].:

1. Игра должна основываться на свободном творчестве и самостоятельности обучающихся. Опыт показывает, что они часто относятся к обязанностям более ответственно, чем к учебной или трудовой деятельности.

2. В игре должен быть обязательно элемент соревнования между командами или отдельными обучающимися. Это значительно повышает

самоконтроль обучающихся, приучает к четкому соблюдению установленных правил, активизирует деятельность.

3. Игра должна учитывать возрастные особенности обучающихся. Она должна вызывать положительные эмоции, т.е. хорошее настроение, удовлетворение от удачного ответа. Поэтому цель должна быть достижимой, а сама игра доступной и привлекательной. Игра позволяет углубить и закрепить профессиональные знания, приблизить обучающегося к уровню творческого решения задач. Игра воспитывает интерес к профессии, стремление учиться и совершенствовать свои профессиональные знания и умения.

Игровые формы уроков в качестве зачетных, обобщающих занятий, вызывают у обучающихся большой интерес к профессии: ведь ролевые игры выполняют три основных требования творческого обучения [26, с.144].: 1) каждый обучающийся должен отдавать отчет, для чего он учится; 2) учеба должна быть интересной и приятной; 3) учеба должна сопровождаться положительными эмоциями, радостью познания и достижения желаемого.

Таким образом, ролевая игра – это активный метод обучения, позволяющий обучающимся в условиях профессионального образования творчески осмысливать знания и применять их в ситуациях, моделирующих условия их профессиональной деятельности.

Рассмотрев в данном параграфе сущность, виды, характеристику ролевых игр, можно сделать вывод о том что, ролевые игры являются неотъемлемым средством обучения для профессиональных образовательных организаций с целью повышения уровня профессиональной компетентности будущих специалистов, так как в процессе обучения происходит неразрывная связь теоретических и практических знаний, что позволяет выполнить образовательным организациям требования современного общества к будущим специалистам какой-либо профессиональной направленности.

## **Выводы по первой главе**

В современных образовательных организациях деятельность преподавателя должна быть направлена на разработку и использование таких форм, содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности обучающихся в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а также формированию способностей к самостоятельному, творческому, профессиональному мышлению.

Ежедневно педагог сталкивается с различными ситуациями, в которых он не может быть только исполнителем, а в каждом конкретном случае должен принимать самостоятельные решения, быть творцом учебного процесса. Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать обучающихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение, поэтому особое внимание следует обратить на то, чтобы заинтересовать обучающихся дисциплиной, научиться выделять в предстоящей работе главное, решать любые производственные проблемы.

Приблизить обучение к профессиональной деятельности позволяют активные методы обучения, создающие благоприятные условия для развёртывания творческого потенциала личности, способствующие развитию познавательного интереса к предмету.

Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Деловая игра является одним из методов активизации творческой деятельности обучающихся, формированию ими собственной профессиональной «Я- концепции», реализации профессионально-игровых задач в учебном процессе.

Анализируя принципы разработки и применения ролевых игр в учебно-воспитательном процессе, можно сделать вывод о том, что в них не только сохраняются, но и значительно дополняются и совершенствуются следующие характеристики ролевых игр: ситуативность; тематичность; моделирование

естественного речевого общения; осуществление учебной деятельности посредством игровой; коллективная деятельность; реализация принципа воспитывающего обучения.

## **Глава 2. Практическая работа по разработке и проведению ролевых игр при изучении дисциплин профессионального цикла в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж»**

### **2.1. Характеристика государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» и анализ методики преподавания дисциплины «Экономика организации»**

Для достижения поставленной цели исследования нами был проведен анализ использования дискуссионных методов в процессе преподавания экономических дисциплин у студентов на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Учредителем колледжа является Министерство образования и науки Челябинской области (454113, Челябинск, пл. Революции, 4).

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж» был образован на основании постановления СНК СССР приказом народного комиссара по строительству №89 от 22 мая 1940 года в городе Верхняя Салда Свердловской области при заводе металлоконструкций им. С. Орджоникидзе. В 1941 году техникум переехал в город Челябинск. Через 2 года Верхне-Салдинский техникум переименовали в Челябинский строительный техникум (ЧСТ). В 1958 году техникум стал Монтажным и в 1991 году получил статус колледжа.

В 2010 году 7 сентября в результате реорганизации Челябинского монтажного колледжа, Челябинского политехнического техникума и Челябинского машиностроительного техникума был создан Южно-Уральский государственный технический колледж.

Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса. Обучающиеся обеспечены учебной литературой, т.е. им нет необходимости самостоятельно закупать учебные пособия.

Колледж готовит достаточно большой спектр специальностей:

- 1) техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей;
- 2) монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям);
- 3) информационные системы и программирование;
- 4) сетевое и системное администрирование;
- 5) инфокоммуникационные сети и системы связи;
- 6) сварочное производство;
- 7) технология машиностроения;
- 8) литейное производство черных и цветных металлов;
- 9) монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования;
- 10) автоматизация технологических процессов и производств;
- 11) техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта;
- 12) программирование в компьютерных системах;
- 13) информационные системы;
- 14) экономика и бухгалтерский учет;
- 15) садово-парковое и ландшафтное строительство;
- 16) водоснабжение и водоотведение;
- 17) земельно-имущественные отношения;
- 18) монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий;
- 19) сети связи и системы коммутации;
- 20) строительство и эксплуатация зданий и сооружений;
- 21) архитектура [51].

Мы подробнее рассмотрим специальность 21.02.05 «Земельно-имущественные отношения», базовая подготовка, срок обучения 2 года 10 месяцев, квалификация - специалист по земельно-имущественным отношениям. Выпускники этой специальности могут работать оценщиками, риелторами, геодезистами, работать в БТИ. Эта специальность предполагает изучение экономических дисциплин, таких как основы экономической теории, экономика организации, основы менеджмента и маркетинга и др.

Дисциплина «Экономика организации» изучается на 2 курсе обучения, на нее отводится 138 часов согласно учебному плану, 92 из которых учебные. В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- 1) определять организационно-правовые формы организаций;
- 2) планировать деятельность организации;
- 3) определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- 4) заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;
- 5) рассчитывать по принятой методологии основные экономические показатели деятельности организации, цены и заработную плату;
- 6) находить и использовать необходимую экономическую информацию.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- 1) основные принципы построения экономической системы организации;
- 2) управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования;
- 3) состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;
- 4) механизмы ценообразования, формы оплаты труда;
- 5) основные экономические показатели деятельности организации и методику их расчета;



б) планирование деятельности организации.

Изучение дисциплины разбито на 5 основных разделов:

- сущность организации, как основного звена экономики отрасли;
- резервы организации, материально-техническая база строительного-монтажной организации;
- кадры и оплата труда в организации;
- основные технико-экономические показатели деятельности организации;
- планирование деятельности организации.

Во время изучения дисциплин студентам предлагаются, в основном, традиционные методы обучения. На занятиях преподаватель использует лекции, беседу, рассказ, объяснение, работу с учебником и демонстрацию. Эти методы работы привычны для студентов, так как все они использовались и в школьные годы. В качестве смены формы деятельности на занятии студентам предлагается решение заданий на карточках. Так студенты могут закрепить знания, полученные на занятии и проверить уровень понимания материала.

В процессе изучения дисциплины «Экономика организации» используется следующее учебно-методическое обеспечение: тестовые задания, карточки с заданиями, применение расчетных формул и калькулятора.

Такие методы обучения имеют ряд преимуществ и недостатков.

К преимуществам метода обучения можно отнести:

- 1) изучение большого объема информации за 1 занятие;
- 2) полный контроль преподавателя за ходом занятия;
- 3) большой охват аудитории (лекцию можно проводить как для одной группы, так и для целого потока);
- 4) небольшое количество времени преподавателя на подготовку к занятию;
- 5) низкие финансовые затраты на обучающегося (книга из библиотеки, отсутствие материалов на печать или реквизита).

На ряду с достоинствами используемые при изучении дисциплин профессионального цикла методы имеют следующие недостатки:

- субъективность восприятия. Успешность занятия напрямую зависит от коммуникативных навыков преподавателя, от его авторитета, от его личных качеств;
- низкая активность студентов на занятии, которая приводит к угасанию интереса в изучении материала;
- высокая нагрузка на память студентов;
- отсутствие механизмов по формированию мышления специалиста;
- низкая концентрация внимания студентов.

Обучение студентов по дисциплине «Экономика организации» проходит с использованием традиционных методов обучения, что не позволяет достичь качественного результата. Именно поэтому мы предлагаем внедрить интерактивные методы обучения и разработать ролевую игру, которая будет проведена в рамках изучения дисциплины профессионального цикла «Экономика организации».

## **2.2. Разработка методики ролевой игры в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж»**

На современном этапе обучения ролевые игры получили широкое распространение в учебной практике, так как они являются педагогическим средством и активной формой обучения, интенсифицирующие учебную деятельность. Ролевые игры в отличие от других традиционных методов обучения, позволяют более полно воспроизводить практическую деятельность, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, оценивать каждый из вариантов решения проблемы, принимать решение и определять механизм его реализации. При проведении ролевых игр происходит приближение обучения к реальной действительности, требуя от школьников взаимодействия, творчества и инициативы. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать наличие высокого интереса у обучающихся к содержанию учебного предмета, активизирует их самостоятельную деятельность, помогает формировать и закреплять практические навыки. В последнее время ролевые игры используются практически на всех занятиях по разным предметам, таким как экономика, география, история, обществознание и др. Ролевая игра – это средство развития профессионального творческого мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи. Ролевая игра является наилучшим из активных методов проведения занятий.

На наш взгляд подобные занятия выполняют несколько задач:

- 1) повышают уровень работоспособности и восприимчивости знаний;
- 2) позволяют студенту самостоятельно находить пути решения проблемы;
- 3) обучают работе в команде;

4) формируют собственный взгляд обучающегося на проблему.

Для разработки деловой игры необходимо действовать по следующему плану:

- 1) постановка цели деловой игры, не противоречащей целям занятия;
- 2) сбор и подготовка полной информации;
- 3) выбор сюжета игры; 4) моделирование конфликтной ситуации;
- 5) подведение итогов и организация рефлексии.

#### Ролевая игра «Планирование организационной структуры»

Мы разработали и провели ролевую игру в рамках практического занятия «Планирование организационной структуры». Название ролевой игры «Создай свою организацию». Модель этой игры построена на разработке бизнес-идеи и построении внутренней структуры бизнеса. Игра считается ролевой, так как она соответствует основным особенностям ролевой игры: имеет разделение на роли, моделирует ситуацию открытия собственного дела, предлагает вариативность решений и т.д.

Учебная цель игры: вывить основные структурные элементы и эффективные формы взаимодействия внутренней структуры организации.

Воспитательная цель игры: формирование навыков работы в команде и личной ответственности каждого члена команды.

Для технического оснащения игры необходимо подготовить проектор и компьютер, организовать рабочие зоны для команд по 5 человек, зону для экспертов и распечатать материалы для игры.

Ролевая экономическая игра проводится в три основных этапа:

1. Подготовительный.
2. Основной.
3. Заключительный.

Подготовительный этап содержит в себе пояснение правил игры, ее суть и главную цель. На данном этапе студенты делятся на команды по 5 человек,

самые активные студенты, которые уверены в своих знаниях и умения становятся экспертами.

Основной этап начинается с разработки бизнес-идеи. У каждой команды есть 3 минуты для того, чтобы придумать идею для бизнеса, рассмотрев наиболее актуальные и конкурентоспособные направления бизнеса. Следующей задачей становится распределение ролей и работа в выбранном направлении. Каждая команда имеет бланк с таблицей по распределению ролей:

Таблица

Бланк распределения ролей

<b>Должность</b>	<b>Имя</b>	<b>Подпись эксперта</b>
Менеджер		
Бухгалтер		
Юрист		
Маркетолог		
Отдел кадров		

На данном этапе формируется самосознание участника. Определяя свою роль в команде, он анализирует свои сильные и слабые стороны, структурирует свои интересы. Роли для игры выбраны непосредственно из практики работы среднего бизнеса. Это основные структурные элементы организации.

Процесс основной работы ложиться на индивидуальную занятость каждой роли. В соответствии с выбранной должностью, каждый участник выполняет определенный круг обязанностей, заполняет свою документальную форму для наглядности действий.

Менеджер должен создать бизнес-план: актуальность идеи, цели и задачи бизнес-проекта, сроки и этапы реализации. Его работа так же проконтролировать, чтобы работники защитили перед экспертами свою

индивидуальную работу, защитить бизнес-план после подписи каждого эксперта, защитить проект первым.

Задача бухгалтера составить смету вашего предприятия. Расход – это все необходимое для открытия: здание, материалы, продукты. Доход – это стоимость одной единицы товара, умноженная на количество проданного товара. По причине ограниченности времени следует брать приближенную стоимость. Проверить, чтобы доход за год был равен или был больше расхода, иначе предприятие будет не прибыльным. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Юрист должен заполнить заявление на регистрацию ИП, подписать его у директора и эксперта, поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «подпись эксперта».

Маркетолог – лицо кампании! Основная задача маркетолога создать креативную эмблему организации и подготовить яркую рекламу предприятия и представить эксперту. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Задача отдела кадров – составление графика работы всех рабочих на предприятии. Во внимание принимается количество работников, а именно наличие всех необходимых работников в соответствии с выбранной отраслью. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Выполняя индивидуальные задания, команда формирует готовый бизнес-план. После получения подписей всех экспертов, команде необходимо подготовить презентацию своей бизнес-идеи для определения команды победителей.

Заключительный этап представляет собой презентацию бизнес-проектов и подведение итогов. Итог подводится, суммируя баллы за скорость выполнения проекта и за качественную презентацию. Команда победителей может получить дополнительные баллы к рейтинговой системе или любую мотивацию к работе. Соревновательный момент необходим для стимулирования деятельности учащихся, а также ускорения процесса игры.

Реализация ролевой экономической игра «Создай свою организацию» способствует мотивации студентов к изучению учебной дисциплины, приближению участников к реальной предпринимательской деятельности, проектированию, обучению как индивидуальной, так и командной работе. Данная ролевая игра способствует внедрению интерактивных форм обучения в образовательный процесс.

### **2.3. Разработка плана-конспекта занятия по теме**

#### **«Предпринимательская деятельность» с использованием ролевой игры**

Ролевые игры имеют успешное применение в практической части комбинированного занятия. При внедрении этого метода в обучающий процесс необходимо заранее просчитать предположительное время проведения игры. Рассмотрим план-конспект занятия теме «Проектирование структуры организации» с применением игры «Построй свою организацию».

План занятия:

- 1) понятие и сущность организации;
- 2) классификация организационных структур и их характеристика;
- 3) оценка эффективности организационной структуры.

Образовательные цели:

Обучающая цель: сформировать знания об организационной структуре предприятия, познакомить студентов с понятиями «организация», «структура», «внутренняя и внешняя среда организации», показать, что от внутренней структуры организации зависит результат деятельности всего предприятия.

Развивающая: развить умение анализировать актуальную информацию о предприятиях, выявляя их общие черты и различия, применять социально-экономические знания в процессе организации собственного предприятия.

Воспитательная: воспитать умение работать в команде, развить навыки делегирования обязанностей в процессе разработки общего дела. Образовательная цель студентов: закрепить полученные знания по первому разделу изучаемой дисциплины.

Задачи:

- 1) ознакомить с основными понятиями, используемыми в процессе выбора организационной структуры;
- 2) сформировать понимание в различии деятельности каждого отдела организации;



- 3) разработать организационную структуру собственного предприятия;
- 4) научить анализировать эффективность выбранной организационной структуры предприятия;
- 5) осуществить презентацию собственного предприятия, созданного на занятии.

Форма обучения: комбинированная.

Методы обучения: активный и интерактивный (ролевая игра).

Средства обучения: компьютер, проектор, доска, мел, раздаточный материал.

Формы организации познавательной деятельности:

- а) фронтальная;
- б) индивидуальная;
- в) групповая.

Ключевые слова: организация, организационная структура, внутренняя и внешняя среда организации.

Междисциплинарные связи: прикладная экономика, экономика организации.

Внутридисциплинарные связи: понятие менеджмента, организация как объект менеджмента.

Таблица

План занятия

Этап занятия	Время	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Задачи	Сред обучения
1.Организационный	3 мин	Приветствие, проверка отсутствующих и подготовленности обучающихся к занятию, организация внимания и позитивный настрой на занятие	Приветствие преподавателя, настрой на занятие	Проверить отсутствующих Подготовить к занятию	Речь педагога, журнал, ручка

2. Введение в тему занятия, постановка цели и задачи занятия	3 мин	Демонстрация задачи-ребуса с темой, постановка целей и задач занятия	Решают задачу-ребус, записывают план работы	Подвести студентов к теме в игровой форме, ознакомить с целями и задачами занятия	Мультимедийное оборудование, речь педагога
3. Мотивация к учебной деятельности	2 мин	Поднятие проблемы влияния организационной структуры на жизнедеятельность предприятия	Слушают педагога	Замотивировать студентов к изучению данной темы	Речь педагога, мультимедийное оборудование
4. Актуализация материала (повторение)	3 мин	Фронтальный опрос по предыдущим темам занятия	Ответ на опрос преподавателя	Актуализировать информацию, связать с темой занятия	Речь педагога
5. Этап усвоения новых знаний	20 мин	Знакомство студентов с новой информацией, Проверка ведения конспекта, Использование вопросов для поднятия внимания	Усвоение нового материала, Ведение конспекта, ответ на вопросы	Ознакомить студентов с новой темой	Речь педагога, мультимедийное оборудование, доска и маркер
6. Закрепление знаний	44 мин	Проведение ролевой игры «Проектирование структуры организации»	Работа в группах по 5 человек с распределением ролей для создания собственного предприятия со своей внутренней структурой организации	Закрепить умение составлять модель анализа конкурентоспособности предприятия, повысить заинтересованность учащихся, наладить коммуникации между студентами	Речь педагога
7. Контроль усвоения знаний	7 мин	Подготовка тестовых заданий для закрепления материала	Решение тестового задания	Проверить степень усвоения знаний	Раздаточный материал
8. Информирование обучающихся о домашнем задании, инструктаж по его выполнению	2 мин	Инструктирует обучающихся по выполнению домашнего задания. Проверяет записи домашнего задания.	Записывают домашнее задание в тетради, задают вопросы	Обеспечение понимания домашнего задания, его внутри дисциплинарных связей	Речь педагога

9.Рефлексия	6 мин	Проведение рефлексии «Чемодан, мясорубка, ведро»	Оценка работы на занятии, актуализация проделанной работы	Оценить свою проведенную работу, сделать выводы по теме	Речь пед
-------------	-------	--	---	---	----------

## Конспект занятия

### «Проектирование структуры организации»

1 этап. Организационный момент (3 мин.).

Преподаватель приветствует студентов, проверяет отсутствующих и подготовленность обучающихся к занятию, настраивает внимание на работу.

2 этап. Введение в тему занятия (3 мин.). Преподаватель предлагает студентам решить ребус, чтобы познакомиться с темой занятия.



Рис. 2. Структура организации

Преподаватель озвучивает цели занятия. Студенты записывают содержание новой темы.

План занятия:

1. Понятие и сущность организации.
2. Классификация организационных структур и их характеристика.
3. Оценка эффективности организационной структуры.

3 этап. Мотивация к учебной деятельности (2 мин.).

Преподаватель рассказывает пример организационной структуры колледжа, включая в беседу студентов.

Преподаватель задает вопросы:

- Из каких структурных подразделений состоит наш колледж?
- Смогла бы жить образовательная организация без одного из структурных подразделений?
- Какие последствия предвещает ошибка в работе одного структурного элемента?
- Как добиться слаженной работы всех элементов структуры?

4 этап. Актуализация материала. Повторение. (3 мин.).

Преподаватель проводит фронтальный опрос по ранее изученным темам. Студенты отвечают.

1. Что такое менеджмент.
2. Перечислите основные функции менеджмента.
3. Что является объектом, предметом менеджмента.
4. Какую роль играет менеджер в организации.

5 этап. Усвоение новых знаний (20 мин.). Преподаватель раскрывает первый вопрос плана. Студенты слушают и ведут записи основной информации под диктовку преподавателя.

1. Понятие и сущность организации.

Организация – это сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общих целей.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Обязательные требования:

- количество работников от 2-х человек;
- общая цель всех сотрудников организации;
- наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Организация создает формальную структуру из группы людей, которые взаимодействуют друг с другом в определенной структуре. Организационная

структура предприятия показывает метод подчинения, способ распределения задач, последовательность взаимодействия.

Черты организации:

1) комплексность – рассматривает степень дифференциации в рамках организации. Она включает уровень специализации или разделение труда, количество уровней в иерархии организации и степень территориального распределения частей организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.

2) формализация – понимаются заранее разработанные установленные правила и процедуры, определяющие поведение работников. Степень формализации может быть различной. соотношение централизации и децентрализации определяется уровнями, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации. В некоторых организациях процесс принятия решений очень централизован, т.е. действия по разрешению проблем принимаются высшими руководителями, в других случаях децентрализован.

Соотношение централизованного и децентрализованного устанавливают тип организационной структуры управления.

Так как организация – это процесс создания определенной структуры, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения целей, то организации заранее проектируются, моделируются для формирования структуры, подчиненной интересам достижения установленной цели.

Процесс проектирования организации предусматривает комплексное изучение целой организационной системы, её отдельных частей и способах их взаимосвязи. Организация действует под единой целью, рациональной, измеримой, реальной и достижимой.

Классификация организационных структур и их характеристика.

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных типов организационных структур управления:

1) линейная (каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящими подразделениями по всем видам деятельности);

2) функциональная (реализует тесную связь административного управления с осуществлением функционального управления, т.е. это процесс деления организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности. Традиционные функциональные блоки компании – это отделы производства, маркетинга и финансов;

3) линейно-функциональная (линейные руководители являются единоначальниками, а им оказывают помощь функциональные органы; линейные руководители низших ступеней административно не подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления);

4) матричная (характерна тем, что исполнитель может иметь двух и более руководителей (один - линейный, другой - руководитель программы или направления));

5) дивизиональная (дивизионы или филиалы выделяются, или по области деятельности или географически).

## 2. Оценка эффективности организационной структуры.

По мнению М. Евневич, показатели, используемые при оценке эффективности аппарата управления и его организационной структуры, могут быть разбиты на следующие три взаимосвязанные группы:

1. Группа показателей, характеризующих эффективность системы управления, выражающихся через конечные результаты деятельности организации и затраты на управление: увеличение объема выпуска продукции, прибыли, снижение себестоимости, экономия на капитальных вложениях, качество продукции, сроки внедрения новой техники и т. п.

2. Группа показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда: текущие расходы на содержание аппарата управления, эксплуатацию технических средств, содержание зданий и помещений,

подготовку и переподготовку кадров управления, а также моментные расходы на исследовательские и проектные работы в области создания и совершенствования систем управления, на приобретение вычислительной техники и других технических средств, используемых в управлении, затраты на строительство.

3. Группа показателей, характеризующих рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень, которые могут использоваться в качестве нормативных при анализе эффективности проектируемых вариантов организационных структур: звенность системы управления, уровень централизации функций управления, принятые нормы управляемости, сбалансированность распределения прав и ответственности, уровень специализации и функциональной замкнутости подсистем и т. п.

6 этап. Закрепление знаний (44 мин.).

Преподаватель проводит ролевую игру, описанную в пункте 2.2. дипломной работы. Студенты принимают активное участие в ролевой игре, выполняя поставленные перед ними задачи.

7 этап. Контроль усвоения знаний (7 мин.).

Преподаватель раздает студентам тестовые задания для проверки усвоенного материала. Студенты решают тест, сдают преподавателю на проверку.

1. К целям организации относится:

- 1) обеспечение взаимодействия;
- 2) объединение ролей и ответственности за принятие решений; обеспечение полного открытого доступа к информации;
- 3) обеспечение четко детерминированного набора ресурсов.

2. Что такое организационная структура предприятия?

- 1) отдел управления предприятием;
- 2) клиенты и внешние конкуренты предприятия;
- 3) совокупность рабочих мест, должностей, органов управления

предприятия.

3. Сколько составляющих выделяется в рамках организационной структуры предприятия?

- 1;
- 2;
- 3.

4. Что определяется составом органов руководства предприятия и характером их специализации?

- организационная структура;
- структура управления;
- производственная структура.

5. Что такое производственная структура предприятия?

- состав производственных звеньев предприятия и форма их взаимосвязи при осуществлении производственных процессов;

- совокупность рабочих мест, должностей и органов управления предприятия;

- комплексная оценка конкурентов, покупателей и поставщиков предприятия.

6. Какой вид организационной структуры чаще используется на практике?

- дивизиональная производственная структура;
- матричная производственная структура;
- смешанные типы производственных структур.

7. Линейно-функциональная структура не может обеспечить...

- четкость и ясность в распределении обязанностей;
- быструю разработку новых изделий;
- контроль снижения издержек;
- быстрое прохождение информации сверху вниз.

8 этап. Информация о домашнем задании (2 мин.).



Преподаватель оглашает домашнее задание. Студенты записывают его в тетрадь, задают вопросы, если они имеются.

Домашнее задание: выбрать любую организацию, определить её структуру, описать 5 положительных и 5 отрицательных характеристик данной структуры, которые проявлены в этой организации.

9 этап. Рефлексия (6 мин.).

Преподаватель раздает студентам по 3 стикера, вывешивает на доску три картинки: Чемоданчик, мясорубка и мусорное ведро. Он предлагает написать на 1-ом стикере то, что было на занятии очень важным и приклеить этот стикер под картинкой чемоданчика. На 2-ом стикере написать то, что нужно доучить, разобраться лучше, и приклеить под картинкой мясорубки. На 3-ем стикере студенты пишут то, что на занятии, на его взгляд, было не нужным, и приклеивают под картинку мусорного ведра. Студента пишут ответы на вопросы и клеят стикеры на доску в соответствии с рисунками.

Разработанная нами ролевая игра вызвала положительный отклик у студентов. Участники хорошо усвоили материал, так как у них работали все типы восприятия одновременно. Прослеживалось повышение уровня мотивации к изучению дисциплин, а также к профессии. Они попробовали себя в роли специалиста, близко познакомились с трудовой деятельностью. Ролевая игра повысила активность студентов и их заинтересованность.

## Выводы по главе 2

Во время прохождения производственной практики мы провели анализ методики преподавания дисциплины профессионального цикла «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК».

Организация учебного процесса преподавателями ГБПОУ «ЮУрГТК» позволяет эффективно управлять учебным процессом, своевременно вносить коррективы в подборе учебного материала, методов обучения и т.д. Мы считаем, что для активизации познавательной деятельности нужно использовать деловые игры.

Нами была разработана ролевая игра: «Создай свою организацию». Также был разработан план-конспект занятия с использованием ролевой игры «Создай свою организацию».

Ролевые игры позволяют широко использовать их в организации учебного процесса в качестве одного из основных инструментов методов обучения.

Таким образом, в процессе изучения экономических дисциплин целесообразно использовать активные методы обучения, такие как ролевые игры. С их помощью студенты получают и усваивают существенно больше экономической информации, необходимую для принятия компетентных решений.

Все ролевые игры в той или иной степени решают три основные задачи: учебную, развивающую и воспитательную. Благодаря рассмотренному методу, становится возможным легкое и глубокое погружения учащегося в реальные условия получаемой им профессии. Полученные после участия в ролевой игре навыки особенно ценны для студентов, поскольку позволяют не только укрепить имеющийся теоретический фундамент, но и послужить отправной точкой для приобретения других более сложных профессиональных умений.

## Заключение

На сегодняшний день профессиональные образовательные организации остаются в значительной мере консервативными в содержании и методах обучения. Доминирует авторитарный стиль общения педагогов с учащимися. Естественно при таких обстоятельствах выполнение социального заказа на «качественного» специалиста не может быть «качественным». Квалифицированный специалист отличается не тем, что работает больше, а тем, что работает иначе и, выполняя работу лучше, затрачивает гораздо меньше труда и времени, чем непрофессионал.

Основным в обучении такого специалиста является не овладение какой-то суммой конкретных знаний и навыков, а воспитание культуры профессионального мышления и профессиональной интуиции. Но ничего не может быть «вложено» в голову студента преподавателем. Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать учащихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение. К сожалению, в практике преподавания специальных предметов распространены установки на механические упражнения и заучивание. Такая заформализованная система за долгие годы сложила прочное представление: учеба – это обязательно тяжелый труд, рассчитанный более всего на память, зубрежку. А ведь мы сами делаем учебу трудной, отказываясь от перспективной формулы «играя, обучай», которая является основой методики известных педагогов – новаторов.

Приблизить обучение к профессиональной деятельности позволяют активные методы обучения, создающие благоприятные условия для развертывания творческого потенциала личности, способствующие развитию познавательного интереса к предмету.

Ролевая игра – форма и метод обучения, в которой моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Предназначена для отработки профессиональных умений и навыков. В ролевой игре развертывается профессиональная деятельность

обучающихся на имитационно-игровой модели, отражающей содержание, технологии и динамику профессиональной деятельности специалистов, ее целостных фрагментов.

Достоинством ролевых игр является то, что они позволяют: рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени; освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем; работать групповым методом при подготовке и принятии решений, ориентации в нестандартных ситуациях; концентрировать внимание участников на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно- следственные связи; развивать взаимопонимание между участниками игры.

Принципиально важным является то, что ролевые игры представляют собой систему моделирования будущей профессиональной деятельности студентов, так как именно системный подход позволяет обеспечить более полную отработку функций коммерсанта или, другими словами, сформировать профессиональные компетенции современного специалиста. Преимущество ролевых игр состоит в том, что, взяв на себя ту или иную роль, участники игры вступают во взаимоотношения друг с другом, причем интересы их могут не совпадать.

В результате создается конфликтная ситуация, сопровождающаяся естественной эмоциональной напряженностью, что повышает интерес к ходу игры. Участники могут показать не только профессиональные знания и умения, но и общую эрудированность, такие черты характера как решительность, оперативность, коммуникативность, инициативность, активность, от которых нередко зависит ход игры.

Для проведения исследования нами была выбрана специальность среднего профессионального образования 38.02.06 Финансы на базе «Южно-Уральский государственный технический колледж» В ходе исследования были рассмотрены особенности применения ролевых игр в рамках дисциплины «Экономика организации» преподаваемой в «Южно-Уральский государственный технический колледж». В процессе ролевой игры,

проведенной в «Южно-Уральский государственный технический колледж» студенты освоили проектное мышление, научились работать в команде, научились конкурировать и сотрудничать, презентовать произведенный продукт или услугу, вести переговоры и выступать на публике.

Подобная «генеральная репетиция» профессиональной деятельности создала благоприятные условия для последовательной и целенаправленной работы над собой, максимального использования собственных возможностей и осознанного управления своим временем, что способствует формированию мотивации к профессиональному росту у студентов.

В практической части работы была разработана ролевая игра и планконспект проведения занятия с применением ролевой игры по дисциплине «Экономика организации», который был предложен к реализации преподавателю дисциплины и получил положительную оценку с точки зрения качества педагогической разработки и потенциального эффекта в применении новейших образовательных технологий в учебном процессе при подготовке студентов по специальности 38.02.06 Финансы.

Проведенная ролевая игра на тему «Выбор организационно — правовой формы предприятия» дала положительный результат: обучающиеся приобрели профессионально значимые умения и практические навыки, научились работать в команде, выработали инициативу и самостоятельность в принятии решений, сформировали коммуникативные способности. В результате мы пришли к выводу, что применение ролевых игр в учебном процессе является не только эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, но и способом подготовки к профессиональному общению. Таким образом цель достигнута, задачи выполнены.

## Библиографический список

1. Абрамова, Г.С., Степанович В.А. Ролевые игры. Теория и организация. – Екатеринбург: Ролевая книга, 2015. – 192с.
2. Айламазьян, А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: ролевая игра. Учебное пособие для студентов. - М.: МГУ, 2015.
3. Алапьева, В. Г. Методические рекомендации по организации учебно-технических и ролевых игр. - Екатеринбург: Ролевая книга, 2015.
4. Алексеев, В.А., Савруков Н.Т., Савруков А.Н. Практикум по маркетингу. Задачи, тесты, ситуации, ролевые игры, упражнения, задания. – СПб.: Политехника, 2015. – 212с.
5. Ананьева, Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методологические рекомендации по организации учебно-технических и ролевых игр. – М., 2014.
6. Анисимов, О.С., Данько Т.П. Игровой тренинг мыслительной деятельности. Учебное пособие. - М., 2015.
7. Анохин, И.В., Гуськов И.М., Малов В.Ю., Сыскина И.М. Территориальные ролевые игры. – Новосибирск, 2016.
8. Арутюнов, Ю.С., Борисов И.В., Вербицкий А.А., Соловьева А.А. Ролевая игра. Методика конструирования ролевой игры. – М.: Мысль, 2015.
9. Бабкин, В.Ф., Баркалов С.А., Щепкин А.В. Ролевые имитационные игры в организации и управлении. Учебное пособие. – Воронеж: ВГАСУ, 2015.  
– 207с.
10. Бабурин, В.Л. Ролевые игры по экономической и социальной географии. – М.: Просвещение, 2016. – 144с.
11. Баркалов, С.А., Бабкин В., Щепкин А. Ролевые имитационные игры в организации и управлении. Учебное пособие. – М.: АСВ, 2013. – 200с.
12. Бельчиков, Я.М., Бирштейн М.И. Ролевые игры. – Рига: Авотс, 2016. - 304с.
13. Беляцкий, Н.М. Основы права: Тексты, задачи, ситуации, ролевые игры. Практикум: Учебное пособие. – Казань: Книжный дом, 2015. – 224с.

14. Берн, Э.И. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М.: Прогресс, 2016. – 400с.
15. Битянова, М. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками. – СПб.: Питер, 2015. – 304с.
16. Блекуэлл, Д., Гиршик М. Теория игр и статистических решений. - М.: Иностранная литература, 2016. - 374с.
17. Бондарева, О.Н. О теоретико-игровых моделях в экономике. - Л.: ЛГУ, 2014.
18. Борисова, Н.В. и др. Ролевая игра «Методика конструирования ролевой игры». – М., 2015.
19. Борисова, Н.В. Методика выбора форм и методов активного обучения. - М.,2015.
20. Борисова, С.Е. Ролевая игра как метод социально-психологического тренинга //Вопросы психологии. 2016. - №4.
21. Бургонова, Г., Гульпенко К., Каморджанова Н. Ролевые игры и ситуации по юристскому (финансовому) учету. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 384с.
22. Бурков, В.Н., Емельянов С.В., Ивановский А.Г., Немцева А.Н. Метод ролевых игр. - М.: МЦНТК, 2016.
23. Бурков, В.Н., Ивановский А.Г., Малевич А.А., Немцева А.Н. Ролевые игры в принятии управленческих решений. Учебное пособие. - М.: МИСиС, 2016.
24. Бурков, В.Н., Ивановский А.Г., Немцева А.Н., Щепкин А.В. Методические аспекты построения и проведения плановых ролевых игр в активных системах / Управленческие игры. - София: ИСП, 2016.
25. Бурков, В.Н., Кашенков А.Р., Щепкин А.В. Ролевая игра «Противозатратная налоговая система» для научных организаций / Внутрихозяйственный расчет в научных организациях. - М.: МДНТП, 2016.
26. Бурков, В.Н., Немцева А.Н. Ролевые игры / Труды IV Всесоюзного совещания по управлению большими системами. - Алма-Ата: КазПТИ, 2015.

27. Бутов, А.В. Видеотренинг делового общения. Практическое руководство. - Л, 2015.
28. Варшавский, В.И., Поспелов Д.А. Оркестр играет без дирижера. - М.: Наука, 2015. – 208с.
29. Васин, А.А. Некооперативные игры в природе и обществе.- М.: МАКС пресс, 2015. - 412с.
30. Вачугов, Д.Д., Веснин В.Р., Кисляков Н.А. Практикум по Основы правау. Ролевые игры. – М.: Высшая школа, 2014. – 192с.
31. Велесько, Е.И., Быков А.А., Неправский А.А. Стратегический Основы права. Ролевая игра «Дельта» .Пособие. - Минск: БГЭУ, 2016.- 272с.
32. Венгер, А.А. Игра как вид деятельности // Вопросы психологии. - №.3. - 2015.
33. Вербицкий, А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению ролевых игр. - М., 2015.
34. Винокуров, Ю.Е. Сборник сценариев ролевых игр по юридическим дисциплинам. – М.: Экзамен, 2015. – 192с.
35. Воровщиков, С.Г. Продуктивные ролевые игры во внутри школьном управлении: теория, технология. – М.: Центр Гуманитарной литературы, 2015. – 320с.
36. Гейл, Иванс. Играй как мужчина, побеждай как женщина. Как женщине выйти победительницей в ролевой игре. – СПб.: Попурри, 2016. – 192с.
37. Геронимус, Ю.В. Игра, модель, экономика. – М.: Просвещение, 2015.
38. Гидрович, С.Р. Игровое моделирование экономических процессов. Ролевые игры. – М.: Наука, 2011.
39. Гидрович, С.Р., Сыроежкин И.М. Игровое моделирование экономических процессов. Ролевые игры. – М.: Экономика, 2016.
40. Глухов, В.В., Кобышев А.Н., Козлов А.В. Ситуационный анализ. Ролевые игры для Основы права. – СПб.: Специальная литература, 2015. –



223с.

41. Горшкова, Л. Основы управления организацией. Практикум. – М.: КноРус, 2015. – 240с.

42. Губко, М.В., Новиков Д.А. Теория игр в управлении организационными системами. - М.: Синтег, 2015. – 148с.

43. Гуревич, А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. – СПб.: Речь, 2015. – 140с.

44. Данилов, В.И. Лекции по теории игр. - М.: Российская экономическая школа, 2015. – 140с.

45. Джексон, П.М. 58 1/2 импровизаций на тренинге. – Минск: Бегин групп, 2015. – 152с.

46. Джексон, П.М. Ролевые педагогические игры. Методические рекомендации педагогическим коллективам школ, внешкольных учреждений.

–

Л.: Наука, 2015.

47. Евграфов, П.М., Глуховенко Ю.М. Ноу-хау обучающих программ и ролевые игры. – М.: АРС, 2016. – 222с.

48. Ефимов, В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.: Наука, 2016.

49. Ефимов, В.Н. Имитационная игра для системного анализа управления экономикой. – М., 2016. – 256с.

50. Жуковский, В.И., Салуквадзе М.Е. Некоторые игровые задачи управления и их приложения. - Тбилиси: Мецниереба, 2016. – 462с.

51. Завьялова, Ж. Метафорическая ролевая игра. – СПб.: Речь, 2015. – 134с.

52. Зайцев, А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. – М.: Экономика, 2015.

53. Збаровская, Н.В. Ролевые игры для занятий библиотечных специалистов: Сборник методических материалов. – М.: Либерей-Бибинформ,

2015. – 120с.

54. Ладенко, И.С. Игровое моделирование: методология и практика /под ред. Матвиенко А.И. – Новосибирск: Наука, 2015.