



## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Теоретические аспекты разработки и использования ситуационных заданий в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации»</b> .....	7
1.1. Структура и содержание ситуационных заданий как основных элементов в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации».....	7
1.2. Виды и формы ситуационных заданий.....	16
1.3. Ситуационные задания как элемент обучения .....	24
<b>Выводы по Главе 1</b> .....	37
<b>Глава 2. Разработка ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»</b> .....	39
2.1. Анализ использования ситуационных заданий при изучении дисциплины «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК» .....	39
2.3. Разработка ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» и оценка эффективности их внедрения.....	46
<b>Выводы по Главе 2</b> .....	54
<b>Заключение</b> .....	57
<b>Список используемой литературы</b> .....	60
<b>Приложения</b> .....	65

## Введение

**Актуальность темы исследования.** Разработка ситуационных заданий учебной дисциплины направленно на оказание помощи в изучении и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков работы в предметной области. От наличия и качества ситуационных заданий по всем дисциплинам учебного плана профессиональной образовательной программы во многом зависит качество образования выпускников, их конкурентоспособность. А это, в свою очередь, определяет место учреждения среднего профессионального образования на рынке данных учреждений, его авторитетность и привлекательность для абитуриентов, что особенно важно в современных экономических условиях.

Ситуационные задания адресованные прежде всего студенту. Для него это своеобразный компас, помогающий ориентироваться в содержании учебной дисциплины, последовательности ее изучения, разделах и требованиях к уровню ее освоения.

Использование ситуационных заданий в образовательном процессе позволяет освободить аудиторное время от рассмотрения многих организационных вопросов, перечисления рекомендуемых учебников, ознакомления студентов с тематическим планом курса, распределения учебных часов между лекциями и семинарами, разработки текущего и итогового контроля и т. п.

Разработка и использование ситуационных заданий в учебном процессе направлено на повышение эффективности обучения. Это способствует внедрению прогрессивных форм, методов и средств обучения, оптимизации учебного процесса на основе комплексного, системного целостного подхода к каждому компоненту учебного процесса, к любому виду деятельности преподавателя и учащихся. Все это способствует развитию творческой активности учащихся на занятиях. В современных условиях творческий потенциал выпускника должен быть на таком уровне, чтобы молодой специалист мог самостоятельно формулировать и решать

проблемы производства и общества, быть готовым к дальнейшему самообразованию.

Практика показывает, что создание оптимального комплекса ситуационных заданий образовательного процесса весьма сложная и трудоемкая задача. В научной литературе имеется масса различных подходов по разработке учебно-методического комплекса учебных дисциплин. Между тем эти вопросы до настоящего времени не в полной мере разобраны в теоретическом плане.

Однако тщательно составленные ситуационные задания дают возможность повысить эффективность преподавания учебного предмета. А сам процесс разработки ситуационных заданий преподавателем позволяет ему более глубоко и отчетливо осмыслить собственную педагогическую деятельность.

Таким образом, ситуационные задания той или иной учебной дисциплины в современных условиях вариативности, дифференцированности и стандартизации образования становится важным средством методического обеспечения учебного процесса в единстве целей, содержания дидактических процессов и организационных форм.

**Степень разработанности проблемы исследования.** Изучение исследований Т. И. Алферьева, С. С. Борисова, Л. С. Колмогорова, Л. Е. Солянкина, М. С. Сможенкова, М. Н. Кропотина, Л. С. Хижнякова, И. П. Хорошева, Ю. А. Якуба Л. А. Ненашевой, Л. Г. Семушиной, Е. Э. Смирновой, Д. В. Чернилевского, Н. Г. Ярошенко этот подход связан с моделированием профессиональной деятельности при разработке содержания образования и обучения. Предпринимаются попытки создания комплекса ситуационных заданий, формирующих совокупности знаний и умений.

Это обусловило выбор темы исследования: Разработка ситуационных заданий в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации».

**Цель исследования:** теоретическое обоснование и разработка ситуационных заданий в процессе преподавания дисциплины «Экономика

организации» для студентов ГБПОУ "Южно-Уральский государственный технический колледж».

**Объект исследования:** структура и содержание ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК».

**Предмет исследования:** процесс разработки ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК».

Для достижения поставленной цели требуется решение следующих **задач:**

1. Изучить роль ситуационных заданий в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации»;
2. Разработать ситуационные задания для практических занятий при изучении дисциплины «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК»;
3. Исследовать эффективность предложенных рекомендаций.

**Практическая значимость исследования.** В настоящее время в педагогической науке проблеме разработки ситуационных заданий посвящены многие исследования. Предпринимаются попытки создания ситуационных заданий, формирующих совокупность знаний и умений. Проблема формирования ситуационных заданий учебно-воспитательного процесса студентов как средства их профессионального развития остается в качестве приоритетной. Однако ее теоретическая разработка осуществлена на основе поэлементного подхода, так как разрабатывается вне контекста целостного учебно-воспитательного процесса.

**Методы исследования:**

- эмпирические – сравнительный анализ литературы, анализ документов, изучение и обобщение передового опыта;
- теоретические – анализ и синтез, индукция и дедукция.

**База исследования:** в эксперименте участвовали студенты, обучающиеся в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж». Сокращенное наименование образовательной организации: ГБПОУ «ЮУрГТК». Юридический адрес: 454080, Россия,

Уральский федеральный округ, Челябинская область, г. Челябинск,  
ул. Грибоедова, 45.

**Структура квалификационной работы.**

Работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, список используемой литературы и приложения.

# **Глава 1. Теоретические аспекты разработки и использования ситуационных заданий в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации»**

## **1.1. Структура и содержание ситуационных заданий как основных элементов в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации»**

Структура разработки комплекса ситуационных заданий является одним из важнейших средств, с помощью которых осуществляется руководство учебной деятельностью.

Содержание данного комплекса представляет собой проект, в котором зафиксирована учебно-программная документация, учебная и методическая литература, набор средств обучения, необходимых для полного и качественного изучения всех узловых вопросов программного материала применительно к каждой теме учебной программы.

Значительную часть учебно-методического комплекса составляют средства обучения, которые должен разработать педагог.

Кейс-метод в обучении был внедрен в Гарвардской школе бизнеса в 1920 году: преподаватели начали в дополнение лекции организовывать студенческое обсуждение. Преподаватель «презентовал проблему», перед студентами ставилась задача, рассматривались различные варианты её решения.

Первый учебник по написанию ситуационных упражнений был опубликован Коуплендом в 1921 году при активном участии декана Гарвардской бизнес-школы Воласа Донама (Wallace B. Donham). После издания сборника кейсов был осуществлен перевод всей системы обучения менеджменту в Гарвардской школе на методику case-study (обучение на основе реальных ситуаций) [25, с.34].

Метод case-study был известен преподавателям экономических дисциплин в нашей стране ещё в 20-е годы XX в. В сентябре 1926 года состоялась конференция преподавателей по экономическим дисциплинам в совпартшколах, на которой рассматривались вопросы применения различных

методов и методик обучения, в том числе метод проектов или метод казусов. Повсеместное распространение метода началось в 70-80 годы. Анализ ситуаций начал использоваться при обучении управленцев, в основном на экономических специальностях ВУЗов, в первую очередь, как метод обучения принятию решений.

В России значительный вклад в разработку и внедрение этого метода внесли Г.А. Брянский, Ю.Ю. Екатеринославский, О.В. Козлова, Ю.Д.Красовский, В.Я. Платов, Д.А. Поспелов, О.А. Овсянников, В.С. Рапопорт и др.

Основными понятиями метода являются кейс, «ситуация», «анализ понятия, ситуации», кейс-метод.

Кейс (case) – это описание реальной ситуации, «кусочек» реальной жизни (в английской терминологии TRUE LIFE); события, реально произошедшие в той или иной сфере деятельности и описанные авторами для того, чтобы спровоцировать дискуссию в учебной аудитории, «сподвигнуть» студентов к обсуждению и анализу ситуации, и принятию решения, «моментальный снимок реальности», «фотография действительности».

Обобщая, можно сказать, что кейс – это не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию. Грамотно изготовленный кейс провоцирует дискуссию, привязывая студентов к реальным фактам, позволяет смоделировать реальную проблему, с которой в дальнейшем придется столкнуться на практике. Кроме того, кейсы развивают аналитические, исследовательские, коммуникативные навыки, вырабатывают умения анализировать ситуацию, планировать стратегию и принимать управленческие решения[34, с.15].

Под ситуацией в самом общем виде понимается сочетание условий и обстоятельств, создающих определенную обстановку, положение. Под конкретной ситуацией понимается реальное событие, происшедшее под влиянием некоторых факторов (событий), частично известных и частично неизвестных, на примере которых формируется коллективный познавательный процесс анализа и принятия решения обучающимися.



Термин «ситуация» содержит в себе несколько смысловых контекстов и может пониматься как некое состояние, которое содержит в себе определённые противоречия и характеризуется высокой степенью нестабильности. Ситуация как правило имеет потенциал к изменению, и эти изменения зависят от деятельности людей, участвующих в ситуации.

Средства обучения - это материальные объекты и предметы естественной природы, а также искусственно созданные человеком, используемые в учебно-воспитательном процессе в качестве носителей учебной информации и инструмента деятельности педагога и учащихся для достижения поставленных целей обучения, воспитания и развития [4, с.127].

Средства обучения являются компонентом учебно-воспитательного процесса, а также важнейшей составляющей учебно-материальной базы учебного заведения.

Будучи компонентом учебного процесса, средства, обучения оказывают большое влияние на все другие его компоненты - цели, содержание, формы и методы.

Ситуационные задания состоят, как правило, из нескольких учебных задач, соответствующих основным разделам конкретного предметного курса [5, с.29].

А. Ф. Щепотин, М. А. Чекулаев и др. подходят к обоснованию компонентного состава и содержания комплексного учебно-методического обеспечения по учебным дисциплинам и специальностям с позиций деятельностного подхода.

По определению А. Ф. Щепотина, под составом комплексного учебно-методического обеспечения понимаются все те его структурные компоненты, из которых оно складывается как целое, необходимое и достаточное для проектирования и качественной реализации образовательного процесса по учебным дисциплинам и специальностям.

Для того чтобы выявить состав ситуационных заданий образовательного процесса, необходимо определится, что собой представляет образовательный процесс. По мнению академика

Ю. К. Бабанского, деятельность педагога и деятельность обучаемых являются главными составляющими реального образовательного процесса. Поэтому необходимо комплексно обеспечивать именно дидактическую деятельность педагога и познавательную деятельность обучаемых. Необходимо использовать деятельностный подход, позволяющий с позиции деятельности педагога выявить все составные компоненты учебно-методического комплекса [35, с.159].

Во-первых, для обеспечения продуктивной деятельности педагога необходимы нормативная и учебно-методическая документация, которая является основанием проектирования им образовательного процесса.

Во-вторых, назначение педагога состоит в реализации содержания образования, целей обучения, воспитания и развития обучаемых. Для решения этих задач необходимы средства обучения, которые по определению Л. Г. Семушиной, включают в себе учебную информацию, или выполняющие тренирующие функции и предназначены для формирования у учащихся знаний, умений и навыков, а также управления их познавательной деятельностью.

В-третьих, одним из главных условий эффективности педагогической деятельности является контроль, который помогает установить соответствие достигнутых результатов заданным целям. Средства контроля также используются педагогом для решения своих профессиональных задач и дают возможность получить информацию о результатах обучения, с тем, чтобы более совершенно спроектировать образовательный процесс [48, с.123].

В учебно-методическом пособии для техникумов М. И. Ерецкий излагает свой подход к рационализации труда преподавателей в сочетании с разработкой методических комплексов.

Содержание и структуру информации предлагается подразделять на учебные элементы и выявлять их структурные связи с помощью графа.

Учебным элементом он называет подлежащий изучению предмет, процесс, явление, свойство, а также связь (отношение), способ применения,

метод действия. Вершины графа учебной темы представляют собой учебные элементы, а ребра показывают их связи и соподчинения.

Для комплекса методического обеспечения учебного процесса необходима оптимальная система учебно-методической документации и средств обучения, включающих учебные планы, программы, нормативы оснащения учебных кабинетов и лабораторий, учебники и учебные пособия, пособия по методике преподавания, частные методики, справочники, сборники задач, наглядные пособия, тренажёры, технологическую документацию и др. [31, с.351].

Авторы другого методического пособия для СПО утверждают, что «состояние разработки вопроса о составе учебно-методического комплекса еще не соответствует значению самого вопроса»

Объективно установленный состав комплекса позволит понять структурное строение такого обеспечения, более полно выявить и систематизировать его содержание и сформулировать требования к его созданию [20, с.129].

По мнению М. А. Чошанова, в форме учебно-методического комплекса (учебный план и программа, учебное пособие, методическое пособие, комплекс дидактических средств) материализуются целевая, содержательная, технологическая и оценочная компоненты учебного процесса.

Результаты теоретического исследования показали, что в настоящее время не существует единого состава учебно-методического комплекса, он инвариантен. Вариативность предусматривается при наполнении такого состава учебно-методического комплекса содержанием в зависимости от учебной дисциплины и специальности, но в соответствии с Государственными образовательными стандартами. Также немало важную роль при формировании учебно-методического комплекса играет личность самого преподавателя, его профессиональная компетентность, опыт работы и творческий подход. [31, с.45].

Состав учебно-методического комплекса ситуационных заданий , прежде всего, определяется содержанием утвержденной рабочей программы по соответствующей дисциплине.

*Теоретический материал.* Теоретический материал должен содержать систематизированные сведения научного или прикладного характера, изложенные в форме, удобной для изучения и преподавания. При подготовке материала следует руководствоваться следующими положениями:

-особое внимание должно уделяться связи рассматриваемых вопросов с объектами профессиональной деятельности выпускника и требованиями его образованности;

-должны отражаться различные взгляды на рассматриваемые вопросы независимо от личной позиции преподавателя;

-не допускается использование устаревших или вызывающих сомнение сведений;

-должна содержаться сопоставительная оценка отечественных и зарубежных достижений;

-особое внимание должно быть уделено рассмотрению новых сведений (концепций, фактов);

-краткие выводы (резюме) по теме должны ориентировать студента на определенную совокупность сведений, которые следует надежно усвоить и запомнить.

Материал должен быть разбит на логические структурные единицы, сопровождаться схемами, рисунками, графиками. Однако не следует перегружать пособие громоздкой нумерацией. В конце каждой темы желательно наличие вопросов или тестов. [40, с.228].

*Практикум.* Практикум - структурный элемент учебно-методического комплекса, содержащий практические задания и упражнения, способствующие усвоению пройденного материала. Практикум предназначен для выработки умений и навыков применения теоретических знаний с примерами выполнения заданий и анализом наиболее часто встречающихся ошибок. Рекомендуется представлять пошаговые решения типичных задач и

упражнений с выдачей пояснений и ссылками на соответствующие разделы теоретического курса. Реализация практикума может варьироваться в зависимости от предметной области. Практикум может содержать:

Семинары - составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Семинары способствуют углублённому изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарах студенты учатся грамотно формулировать проблемы, аргументировать собственную позицию, вести полемику, отстаивать свои убеждения и опровергать неверные суждения; рассматривают ситуации, анализ которых способствует развитию профессиональной компетентности. Всё это помогает приобрести навыки и умения, необходимые современному специалисту [19, с.257].

*Лабораторно-практические работы.* В профессиональном обучении лабораторно-практические работы занимают промежуточное положение между теоретическим и производственным обучением и служат одним из важных средств осуществления теории и практики. При этом с одной стороны, достигается закрепление и совершенствование знаний учащихся, с другой - у них формируются определенные профессиональные умения, которые затем применяются в процессе производственного обучения [46, с.260].

Практические занятия — предназначены для углубленного изучения учебной дисциплины. На этих занятиях происходит осмысление теоретического материала, формируется умение убедительно формулировать собственную точку зрения, приобретаются навыки профессиональной деятельности.

В состав учебно-методического материала семинарских и практических занятий входят:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых тем, объема аудиторных часов, отводимых на каждую тему;

- краткие теоретические и учебно-методические материалы по каждой теме, позволяющие студенту ознакомиться с сущностью вопросов, обсуждаемых и изучаемых на семинарском и практическом занятии, со ссылками на дополнительные учебно-методические материалы, которые позволяют более глубоко изучить рассматриваемые вопросы;

- вопросы, выносимые на обсуждение, и список литературы, необходимой для работы студента при подготовке к семинару (список литературы оформляется в соответствии с правилами библиографического описания, с указанием конкретных страниц);

- тексты ситуаций для анализа, заданий, задач и т.п., рассматриваемых на семинарских и практических занятиях. Практические занятия рекомендуется проводить и с использованием деловых ситуаций для анализа;

- контрольно-измерительные материалы (обучающие и контрольно-диагностические компьютерные программы);

- иные материалы методического и материально-технического обеспечения на различных видах носителей информации (в том числе на дискетах и компакт-дисках).

*Контрольные мероприятия.* Необходимы для обеспечения контроля знаний студентов на разных этапах процесса обучения. Содержательная часть должна быть представлена тематикой (вариантной) контрольных работ, срезами, комплектами разно уровневых задач по каждой теме программы учебной дисциплины, системой вопросов для самоконтроля студентов, перечнем литературы (основной, справочной) и средствами, которыми преподаватель дает возможность студентам пользоваться во время сдачи экзамена, комплектом экзаменационных билетов и задач к ним [43, с.119].

К ним относятся:

- контрольные вопросы по каждой теме учебной программы и по всему курсу (перечень вопросов представляется в заданной последовательности в полном соответствии с образовательной программой);

- тесты - стандартизированные методы исследования, предназначенные для точных количественных и определенных качественных оценок знаний студентов;

- вопросы к зачету (экзамену) - представляют собой перечень вопросов по теоретическому курсу учебной дисциплины;

- контрольная работа - это весьма эффективный метод контроля усвоения учебного материала. Сущность его состоит в том, что после изучения отдельных тем или разделов учебной программы преподаватель проводит письменные или практические контрольные работы с целью проверки и оценки качества усвоения знаний. В состав учебно-методических материалов по контрольным работам входят: примерная тематика контрольных работ; рекомендации по выполнению; рекомендуемая литература [49, с.199];

- курсовая работа - самостоятельная учебная работа студентов, выполняемая в течение курса (семестра) под руководством преподавателя. Включает комплекс исследовательских и расчетных работ по установленной тематике.

В состав учебно-методического материала по курсовой работе входят: тематика курсовых работ; методические указания по выполнению курсовой с указанием дополнительной литературы, использование которой позволяет более глубоко изучить отдельные вопросы, рассматриваемые в курсовой работе; методика выполнения курсовой работы, включающую описание исходных данных по курсовой ионной работе, порядок выполнения расчетной части работы, методику анализа полученных результатов, порядок оформления пояснительной записки по курсовой работе; методические рекомендации для преподавателей, руководящих курсовой работой, определяющие методику проведения занятий и консультаций, порядок защиты курсовой работы.

## 1.2. Виды и формы ситуационных заданий

Успех проведения деловой игры зависит, в первую очередь, от четкого моделирования элементов, как плана содержания, так и плана выражения. При непосредственной подготовке деловой игры преподаватель обрабатывает материал плана содержания, которым его снабжают сами обучаемые, определяет тип игры, состав участников, цели каждого, планирует возможные пути их достижения, прогнозирует проблемные ситуации, которые могут возникнуть в процессе решения поставленных задач, конкретизирует место общения, готовит необходимый реквизит [11, с.135].

На этапе реализации преподаватель определяет цель коммуникации, роли и ролевые отношения участников общения, уточняет задачи каждого, дает задание по оценке результатов деловой игры незадействованной части группы обучаемых.

На оценочном этапе преподаватель выслушивает мнение «группы экспертов», следивших за ходом игры, но не участвовавших в ней: достигнуты ли цели игры или нет, какие другие более эффективные пути достижения этих же целей возможны и др. Далее преподаватель сам подводит итог, завершив его оценкой корректности участников коммуникации [15, с.92].

Опыт работы показывает, что комплекс деловых игр, включенный в процесс обучения позволяет рассматривать деловую игру как технологию активизации обучения, основанный на сочетании индивидуальной и групповой работы, причем последняя выводится на первый план [26, с.128].

Таким образом, эффективную подготовку специалистов разумно осуществлять, прежде всего, на функциональном уровне с учетом конкретной специальности, поскольку в профессиональном обучении, как нигде более, проявляется тенденция приблизить процесс обучения к деятельности человека [23, с.48].

Таковы основные особенности метода деловых игр, обеспечивающие успешность его внедрения. Необходимо подчеркнуть, что, являясь



воссозданием контекста труда в его предметном и социальном аспектах, процесс деловой игры остается процессом педагогическим, направленным на достижение целей обучения и воспитания. Участвуя в этих формах учебной работы, обучаемый усваивает знания в реальном процессе подготовки и принятия решений, обеспечения соответствующих действий в контексте их регуляции.

Деловая игра выступает в учебном процессе как средство обучения и средство контроля, как средство активизации учебной деятельности студентов и организации коллективного взаимодействия, как средство повышения уровня мотивации обучаемых [27, с.56].

Технология подготовки и проведения деловой игры.

В любой деловой игре можно выделить этапы, то есть последовательность шагов по ее проведению.

Введение в игру. Обычно на этом этапе участников знакомят со смыслом, целями и задачами проводимой игры, общим регламентом, осуществляют консультирование и инструктаж. Однако в случае необходимости игре может предшествовать лекция или беседа по актуальным проблемам, затрагиваемым в игре [51, с.15].

Разделение слушателей на группы. Оптимальный размер группы 5–7 человек; в каждой группе выбирается лидер и, при необходимости, распределяются игровые роли. Роли могут распределяться как в начале игры, так и по мере необходимости, по ее ходу. Для большинства игр желателен однородный по уровню знаний, опыта и компетентности состав участников. Не менее важно, чтобы между ними установились отношения доверия и открытости. Только в этом случае оценки, советы, замечания и критика будут правильно восприниматься и окажут обучаемым реальную помощь. Перечисленные требования относятся не только к непосредственным участникам-игрокам, но и к зрителям, которые тоже входят в круг обучаемых, выполняют в процессе игры роли наблюдателей, аналитиков, оценщиков и др.

Погружение в игру. На этом фрагменте слушатели получают «игровое задание», например, разработать «визитную карточку команды», подготовить мини-презентацию, сделать комплимент партнерам по игре или принять участие в тренинге на совместимость и «срабатываемость» участников [32, с.156].

Изучение и системный анализ ситуации или проблемы. Эта работа осуществляется в каждой группе (проблематизация). Участники игры анализируют предлагаемую ситуацию, осуществляют диагностику и ранжирование проблем, договариваются о терминологии, формулируют проблемы и т.д.

Игровой процесс. На этом этапе в соответствии с принятой в каждой группе стратегией осуществляется поиск или выработка вариантов решений, прогнозирование возможных потенциальных проблем, рисков и других последствий рассматриваемых решений и конкретных действий [35, с. 257].

Общая дискуссия или пленум. Каждая группа делегирует представителя своей команды для презентации и обоснования своих решений или проектов (обмен мнениями, оппонирование, вопросы и ответы). По итогам дискуссии может выступить и преподаватель, но лишь с комментариями по содержанию дискуссии, по проектам, а не вообще по всей игре. Кроме того, преподавателю на этом этапе приходится вести пленум, а, следовательно, ставить вопросы и корректно управлять процессом обмена мнениями.

Подведение итогов игры. Необходимость этого этапа особенно важна, так как здесь оцениваются решения и проекты, происходит знакомство с разными стратегиями, определяется их эффективность и конкурентоспособность. При подведении итогов игры желательно ранжировать ее участников в зависимости от достижений, анализировать и объяснять причины успеха лидеров и отставания аутсайдеров [24, с.45].

Рефлексия (лат. *reflexio* – отражение, следствие чего-либо, размышление, полное сомнений, противоречий; анализ собственного психического состояния). Это важный фрагмент игры, устанавливающий

обратную связь, позволяющий провести мониторинг мнений и выяснить степень удовлетворенности, потери и приобретения.

«Выгрузка из игры». Существует много техник, способствующих «выгрузке» участников из игрового процесса. Их выбор зависит от целей игры и игротехнической компетентности преподавателя [43, с.139].

Большие возможности для повышения эффективности игрового обучения и выходящего за пределы игровой процедуры дальнейшего самопознания ее участников дает видеозапись. С ее помощью становится возможным для участников игры:

- посмотреть и проанализировать свое поведение как бы со стороны, а для руководителя и всех участников:
- отобрать, отдельно рассмотреть и детально обсудить наиболее важные эпизоды игры, подобрать оптимальные варианты поведения;
- проверить правильность самооценок игроков, а также оценок наблюдателей и руководителя;
- установить степень успеха обучаемых посредством сопоставления фрагментов первого и повторных проигрываний ими одних и тех же ролей или ситуативных действий [45, с.47].

При просмотре видеозаписи следует обращать особое внимание на корректность ее использования. Так, например, многократные показ и публичное обсуждение ошибочных форм поведения отдельных игроков может задевать их чувство собственного достоинства.

Один из важнейших факторов успеха деловой игры — это руководство игрой, контроль за ее процессом. Руководитель выполняет в организации игры следующие функции [47, с.142]:

1. Оценивает целесообразность проведения игры и формирует (лучше на основе добровольности) состав ее участников;
2. Знакомит с условиями и правилами игры, консультирует участников;
3. Готовит или адаптирует применительно к конкретным условиям базу данных для начального периода игры; устанавливает ее регламент;

4. Осуществляет текущий контроль за соблюдением правил игры;
5. Следит за соблюдением в процессе игры этических норм, защищает «меньшинство» от группового давления и предотвращает возможные личные обиды и конфликты;
6. Помогает выявлять и анализировать неэффективные способы действий и овладевать эффективными моделями поведения;
7. Следит за ориентацией игрового процесса на достижение поставленных целей, предотвращает возможные отклонения и «заносы» (например, переход участников ролевой игры к выяснению личных взаимоотношений);
8. Собирает по завершению игры ее рабочие документы (решения задач, отчеты и т.п.) и проверяет правильность их заполнения;
9. Оценивает результаты выполнения заданий, поведение участников и т.п., делает общие выводы, дает частные рекомендации конкретным участникам игры.

Для выполнения этих и некоторых других функций руководитель должен обладать соответствующими качествами [28, с.87]:

- чувствовать состояние участников и обладать коммуникационными способностями;
- уметь вербализировать (точно выразить в словах) чувства и поведение участников и делать обобщения;
- быть объективным, не стоять на стороне какого-либо участника или команды;
- уметь корректно сопоставлять правильные и неправильные позиции участников, не задевая чувство собственного достоинства их носителей;
- быть внимательным к каждому участнику, учитывать интересы отдельных игроков и всей группы;
- уметь понятно представить ситуацию, обрисовать и показать правильные образцы поведения;

- быть готовым находиться в тени, на заднем плане игры, удерживаться от чрезмерного вмешательства в ее процесс, предоставляя тем самым самую широкую свободу действий ее участникам.

В полной мере удовлетворять этим и некоторым другим требованиям может лишь квалифицированный и опытный руководитель [43, с.76].

Очень важно определить время и место деловой игры в учебном процессе. В неподготовленной для игры в психологическом плане аудитории студентов новизна формы занятий может чрезвычайно отвлечь внимание обучаемых от сюжета игры и даже вызвать непонимание [11, с.157].

Наряду с обсуждением игры по вышеперечисленным критериям необходимо обратить внимание на деловой этикет в одежде и на соответствие одежды игроков исполняемым ролям.

Анализ результатов позволяет сделать вывод о том, что на успешность деловой игры влияют следующие факторы: 1) лингвистические; 2) дидактический фактор (подготовленность к игре всем ходом предшествующих занятий); 3) психологические факторы (проводится ли игра в первый раз, настроена ли учебная группа на продуктивное сотрудничество, активная позиция каждого студента по отношению к происходящему и к своей роли в деловой игре).

Таким образом, в деловой игре присутствует особый игровой контекст, разворачивающийся в соответствии с сюжетом, определенными игровыми правилами и предусматривающий ролевое взаимодействие участников. В игре присутствуют цели – игровые и учебные. В деловой игре происходит моделирование значимых для участников игры проблемных ситуаций профессионального общения, способствующих формированию устойчивых навыков и умений делового общения [5, с.56].

Методологические трудности и зоны риска при конструировании деловых игр

Большинство исследователей и разработчиков деловых игр фиксируют следующий ряд трудностей в использовании и проектировании деловых игр:

- отсутствие общепринятой (или хотя бы разделяемой большинством исследователей и практиков) концепции деловой игры;
- некритическое заимствование технологий деловых игр при перенесении их в разные дисциплинарные практики;
- методологические трудности в оценке эффективности разных видов деловых игр;
- трудности воспроизведения и тиражирования деловых игр, из-за отсутствия их целостных описаний
- опережение эмпирическими разработками деловых игр их теоретических описаний [26, с.65].

Отдельно можно выделить и социально-психологические «сбои» в деловой игре. Многие из них вызваны двуплановым характером игры, когда реальный и условный планы начинают «конфликтовать». Доминирование реального плана над условным планом происходит, если:

- а) личные отношения вне игры переносятся в игру;
- б) конфликт, возникший в рамках игровых ролей, затрагивает отношения и вне игры;
- в) кто-либо из участников игры «использует» игровые ситуации и взаимоотношения в группе для «решения» своих внутренних, глубоко личных проблем.

Отрефлексированные выше трудности, позволили исследователям сформулировать следующие практические советы преподавателю как проектировщику и пользователю обучающих деловых игр [37, с.63];

1. Деловые игры достаточно трудоемкая и ресурсо-затратная форма обучения, поэтому ее стоит использовать только в тех случаях, когда иными формами и методами обучения невозможно достичь поставленных образовательных целей. Это означает, что деловые игры имеет смысл использовать в тех случаях, когда важны:

- получение целостного опыта выполнения будущей профессиональной деятельности;

- систематизация в целостную систему уже имеющихся у обучающихся наметок к умениям и навыкам;

- получение опыта социальных отношений;

- формирование профессионального творческого мышления.

2. Внедрение в учебный процесс хотя бы одной игры приводит к необходимости перестройки всей используемой преподавателем методики обучения.

3. Важно избежать крайности редуцирования деловой игры, с одной стороны, к тренажу, с другой стороны, к азартной игре.

4. Преподаватель наиболее активен на этапе разработки, подготовки игры и на этапе ее рефлексивной оценки. Чем меньше вмешивается преподаватель в процесс игры, тем больше в ней признаков саморегуляции, тем выше обучающая ценность игры.

5. Деловая игра требует изменения отношения к традиционному представлению о поведении студентов. Главным становится соблюдение правил игры. Дисциплинарные нарушения, с привычной точки зрения, (например, самовольный выход из аудитории) в деловой игре утрачивают таковой свой статус.

6. Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему [33, с.164].

### 1.3. Ситуационные задания как элемент обучения

Проблемное обучение раскрывается через постановку (преподавателем) и разрешение (студентом) проблемного вопроса, задачи и ситуации.

Проблемный вопрос предполагает поиск и разные варианты ответа. То есть заранее готовый ответ здесь неприемлем.

Проблемное задание – это учебно-познавательное задание, вызывающее стремление к самостоятельному поиску способов и путей её решения. В основе проблемного задания лежит противоречие между существующими знаниями.

Проблемная ситуация – основной элемент проблемного обучения, с помощью которого пробуждается мысль, познавательная потребность обучающихся, активизируется мышление [33, с. 74].

Наиболее чётко и последовательно компоненты проблемной ситуации разработаны психологом А. М. Матюшкиным. В психологической структуре проблемной ситуации он выделяет следующие три компонента:

- неизвестное достигаемое знание или способ действия;
- познавательная потребность, побуждающая человека к интеллектуальной деятельности;
- интеллектуальные возможности человека, включающие его творческие способности и прошлый опыт.

Компоненты психологической структуры проблемной ситуации характеризуют и внутренние условия мышления. В силу этого проблемная ситуация возникает только при наличии определённых внутренних условий мышления. Исходя из этого, А. М. Матюшкин определяет проблемную ситуацию как особый вид мыслительного взаимодействия субъекта и объекта, характеризующийся таким психическим состоянием, возникающим у субъекта (учащегося) при выполнении им задания, которое требует найти (открыть или усвоить) новые, ранее не известные субъекту знания или способы действия [30, с. 45].



Проблемная ситуация в педагогике (в отличие от психологии) рассматривается не вообще, как состояние интеллектуального напряжения, связанного с неожиданным «препятствием» для хода мыслей, а как состояние умственного затруднения, вызванного объективной недостаточностью ранее усвоенных учащимися знаний и способов умственной или практической деятельности для решения возникшей познавательной задачи (И. Я. Лернер, М. И. Махмутов, М. Н. Скаткин и др.). Неожиданное затруднение всегда удивляет, озадачивает человека, стимулирует умственный поиск. Словесное выражение содержания проблемной ситуации составляет учебную проблему. Формулировка учебной проблемы – в отличие от проблемной ситуации – означает, что познающему удалось хотя бы предварительно и приблизительно расчлнить данное (известное) и искомое (неизвестное) [17, с. 134]. Учебная проблема есть отражение логико-психологического противоречия процесса усвоения, она определяет направление умственного поиска, побуждает интерес к исследованию (объяснению) сущности неизвестного и ведёт к усвоению нового понятия или способа действия.

Учебная проблема для преподавателя является средством управления познавательной деятельностью студента и формирования его мыслительных способностей. Для субъекта познания – студента – учебная проблема служит стимулом активизации мышления, а процесс её решения – способом превращения знаний в убеждения.

Структура проблемного занятия.

Проблемным называется занятие, на котором преподаватель целенаправленно создаёт ситуации для поисковой деятельности студентов при приобретении и закреплении новых знаний и способов действий.

Особенностью проблемного урока является то, что повторение пройденного материала в большинстве случаев сливается с изучением нового. При этом осуществляется непрерывное повторение знаний и умений в новых связях и отношениях, за счёт чего у студентов происходит расширение объёма знаний и их углубление [34, с. 130].

Структурными элементами проблемного занятия являются:

- актуализация имеющихся знаний студентов;
- усвоение новых знаний и способов действий;
- формирование умений и навыков.

Актуализация имеющихся знаний. Понятие «актуализации» многоаспектное. Его необходимо отличать от обычного репродуктивного повторения. Цель актуализации состоит в том, что имеющиеся знания следует сделать актуальными в данный момент, т. е. активизировать работу памяти и подготовить опорные знания студента для успешного восприятия и усвоения новых знаний. Второй аспект актуализации затрагивает личностную сферу деятельности обучающегося – возбуждение интереса к рассматриваемой проблеме, создание эмоционального настроя, оценка готовности отдельных учеников к восприятию нового материала. Третий аспект – контроль преподавателя за состоянием знаний студента, его умений и навыков.

Усвоение новых знаний и способов действия. Уже в названии этого элемента проблемного урока отражено его содержание: именно здесь усваиваются новые знания, раскрывается сущность новых понятий и способы умственной деятельности студента.

Формирование умений и навыков. При постановке и решении учебных проблем студенты разрешают противоречия учебного познания. На этой основе происходит превращение знаний в убеждения [35, с. 144].

Описанная структура относится к внешним показателям учения и не является показателем мыслительной деятельности студентов. Внутреннюю часть структуры проблемного урока составляют:

- возникновение проблемной ситуации и формулировка учебной проблемы;
- выдвижение предположений и обоснование гипотезы;
- доказательство гипотезы;
- проверка правильности решения проблемы.

При организации проблемного урока на первый план выдвигается вопрос об условиях возникновения проблемных ситуаций и их типизации.

Постановка проблемы не всегда приводит к проблемной ситуации. Проблемы не интересны для учащегося, если они не связаны с его жизнью, имеют общий характер.

С точки зрения процесса преподавания проблемная ситуация специально создаётся преподавателем путём применения особых методических приёмов, что, безусловно, требует от преподавателя знания основных способов создания проблемных ситуаций [35, с. 133].

1. Побуждение студентов к теоретическому объяснению явлений, фактов, внешнего несоответствия между ними. Это приводит к активному усвоению новых знаний путём поисковой деятельности.

2. Постановка учебных проблемных заданий на объяснение явления.

3. Побуждение студентов к анализу фактов и явлений действительности. Противоречие в данном случае возникает между житейскими представлениями и научными знаниями об этих фактах.

4. Использование учебных и жизненных ситуаций, возникающих при выполнении студентами заданий практического характера. Проблемные ситуации возникают при попытке самостоятельно достигнуть поставленной цели.

5. Побуждение студентов к предварительному обобщению новых фактов.

6. Использование межпредметных связей.

7. Ознакомление студентов с историческими фактами. Таким образом, студенты сталкиваются с проблемными ситуациями, имевшими место в процессе становления изучаемой ими теории.

Общие закономерности возникновения проблемных ситуаций обобщены в типологии проблемных ситуаций.

Проблемная ситуация первого типа возникает в случае осознания обучающимися недостаточности имеющихся знаний (они не знают способа решения предложенной задачи, не могут дать объяснение новому факту или ответить на проблемный вопрос)[51, с.24].

Проблемная ситуация второго типа возникает при столкновении студентов с необходимостью использовать ранее усвоенные знания в новых практических условиях.

Проблемная ситуация третьего типа возникает при наличии противоречия между теоретически возможным путём решения задачи и практической недоступностью избранного способа.

Проблемная ситуация четвёртого типа возникает тогда, когда имеется противоречие между практически достигнутым результатом выполнения учебного задания и отсутствием у студентов знаний для его теоретического обоснования [42, с. 58].

Разделение всего многообразия проблемных ситуаций на типы позволяет преподавателю управлять процессом учения студентов, опираясь не только на дидактическую компоненту (содержание учебного материала) проблемной ситуации, но и на её психологическую или личностную составляющие (интересы студента, его возможности, потребности и т. д.) [47, с.85].

Преподаватель должен знать, что элементами дидактической (внешней) структуры урока являются дидактические цели, элементами логико-психологической (внутренней) структуры – этапы познавательной деятельности (мыслительного процесса), а элементами методической структуры – формы, виды деятельности преподавателя и студентов. Их органическое сочетание и представляет собой триединую структуру проблемного урока [5, с. 48].

Варианты решения и постановки проблемы.

Существуют различные варианты постановки и решения проблемы:

1. Проблему решает педагог;

Педагог ставит проблему или проблемы, и сам их решает, излагая лекционный материал.

2. Лекция-беседа.

Педагог ставит перед учащимися проблемы и предлагает решать их совместно. Задавая новые вопросы, уточняя и дополняя ответы (но, не

критикуя неудачные), педагог структурирует, систематизирует высказывания и подводит к общим выводам по отдельным разделам лекции. Он является как бы ведущим беседы, и классическое представление о лекторе здесь исчезает [20, с.68].

Проведение проблемной лекции-беседы требует от педагога глубоких знаний обсуждаемой темы. Он должен уметь ставить вопросы ясно и понятно, быстро ориентироваться в высказываниях обучающихся, развивать их и направлять дополнительными уточняющими вопросами на решение проблемы. [28, с.73]

### 3. Малые группы (альтернативы)

Педагог излагает проблему и даёт возможность высказаться нескольким учащимся, фиксирует внимание на двух-трёх наиболее часто встречаемых подходах к проблеме. Учащимся предлагается разбиться на малые группы «приверженцев» того или иного мнения.

После короткой работы в группах лидеры защищают свою точку зрения. Педагог делает анализ выступлений, развивает их и излагает дальше материал лекции.

### 4. Малые группы (ваше решение проблемы)

Следующий вариант лекции – с использованием малых групп: формируются малые группы по пять – семь человек. В этих группах выбираются руководители дискуссии.

Каждой из групп педагог раздаёт заранее отпечатанный лист, где описаны проблемы. После короткого обсуждения каждая из групп предъявляет в письменном виде свой вариант решения. Если решения проблемы неполные или неправильные, то педагог пытается в своей лекции подробно на них остановиться. [28, с. 45].

### 5. «Мозговой штурм»

Большинством голосов обучающиеся выбирают девять представителей группы. Они располагаются за первыми столами. Это участники «штурма». Педагог знакомит обучающихся с проблемой [28, с. 58].

### 6. Генераторы-критики

Педагог ставит проблему, не требующую длительного обсуждения или расчётов. Формируются две группы. Первая группа обучающихся – это генераторы. Они дают как можно большее число вариантов решений проблемы, которые могут быть самыми фантастическими. Всё это делается без предварительной подготовки. Никто друг друга не критикует. Принимаются все решения. Работа проводится быстро. (Группы не более семи человек). [20, с. 123].

Вторая группа (критики) получает эти предложения и выбирают наиболее подходящие. Педагог так направляет работу обучающихся, чтобы они могли вывести то или иное правило или закономерность, решить какую-то проблему, прибегая к своему опыту и знаниям.

Данные приёмы можно использовать в конце лекции для активизации самостоятельной работы слушателей [20, с. 145].

Система методов проблемно-развивающего обучения.

В этой системе методы обучения группируются по нескольким основаниям: по уровню проблемности; по видам деятельности учителя (методы изложения преподавателя - монологическое, показательное, диалогическое; методы организации самостоятельной учебной деятельности обучающихся - эвристический, исследовательский, программированный, алгоритмический); по характеру учебной деятельности обучающихся (репродуктивная, продуктивная, частично-поисковая); по основным дидактическим целям и функциям (организации, развития, образования, побуждения и контроля). [49, с. 125].

Рассмотрим подробнее содержание методов проблемного обучения. Рекомендуем следующий план рассмотрения каждого метода: признаки; определение; основные функции; правила; применение; отличие от других методов. При этом правила формулируются, исходя из инвариантной структуры основных задач обучения:

- 1) формирование новых знаний и способов действий;
- 2) побуждение обучающихся к активной деятельности;
- 3) управление процессом учения;

4) оценивание процесса и результатов.

Поэтому несмотря на то, что методов семь, правил всего четыре. По содержанию, конечно, правила каждого метода отличаются.

Монологический метод обучения.

Признаки: наличие вербального изложения педагогом учебного материала, описательное объяснение фактов и т.п., спорадическое возникновение проблемных ситуаций. Монологический метод - это обусловленная принципами обучения система правил подготовки и изложения обучающим учебного материала с целью объяснения учащимся готовых выводов науки в форме рассказа или школьной лекции с применением аудиовизуальных средств и формирования у обучающихся знаний, и умений на уровне их восприятия и понимания. [49, с. 132]

Основные функции: а) передача учащимся готовых выводов науки в виде фактов, законов, принципов, правил и положений;

б) организация повторения и закрепления пройденного материала, углубление знаний;

в) совершенствование репродуктивного мышления.

Правила:

1) сообщить учащимся учебный материал, дать его описание или объяснение для запоминания или применения в упражнениях;

2) выбрать и применить приемы побуждающего воздействия;

3) показать образцы действий (показать на примерах, как выполнить то или иное действие);

4) контроль и оценку знаний и умений проводить по качеству воспроизведения усвоенного материала.

Показательный метод обучения.

Признаки: 1) показывается логика решения научной проблемы ученым или решение нравственных проблем писателем;

2) показывается образец доказательства, рассуждений, путь поиска истины;

3) показываются способы решения практической проблемы.

Показательный метод - это обусловленная принципами обучения система регулятивных правил подготовки и объяснения учебного материала путем постановки проблемы и показа способов ее решения или путем показа учащимся образца логики научного исследования, формирование у них способов поисковой деятельности. [49, с. 149].

Функции: формирование у обучающихся понятия о логике и способах решения научной или практической проблемы, формирование представлений о способах творческой деятельности.

Правила: 1) создать проблемную ситуацию и объяснить сущность основных понятий путем показа решения проблемы; 2-4 правила те же, что и у монологического метода [50, с. 165].

*Диалогический метод.* Основные признаки: изложение учебного материала идет в форме сообщающей беседы, в которой используются в основном репродуктивные вопросы по известному учащимся материалу. Учитель может также создать проблемную ситуацию, поставить ряд проблемных вопросов, но в этом случае сущность новых понятий и способов действий объясняет учитель [50, с. 147].

Основные функции: раскрытие новых понятий и способов учебной деятельности с помощью репродуктивных вопросов и преднамеренно создаваемых проблемных ситуаций; активизация познавательного общения и побуждение обучающихся к умственной или практической деятельности, формирование у них умений речевого общения и самостоятельной деятельности; обучение их способам коллективной мыслительной деятельности.

Правила: 1) в ходе сообщающей беседы создавать (по возможности) проблемные ситуации; 2) привлекать обучающихся в формулировке проблемы, выдвижению предположений, обоснованию гипотезы и ее доказательству; 3) контроль и оценку производить по уровню активности участия обучающихся в сообщающей беседе и решении учебных проблем [43, с. 168].



*Эвристический метод.* Основные признаки: организация педагогом изучения учебного материала в форме эвристической беседы; постановка проблемных вопросов; решение познавательных задач; учебные проблемы ставятся и решаются учащимися с помощью учителя.

Эвристический метод - это обусловленная принципами обучения система регулятивных правил подготовки учебного материала и проведения эвристической беседы с решением познавательных задач. [43, с. 158].

Правила:

1) формирование новых знаний происходит на основе эвристической беседы и должно сочетаться с самостоятельной работой обучающихся (участие в эвристической беседе - задавание учащимися встречных, проблемных вопросов, ответы на проблемные вопросы, решение познавательных задач);

2) преподаватель преднамеренно создает проблемные ситуации, обучающиеся должны их анализировать и ставить проблемы, выдвигать и доказывать гипотезы, делать выводы;

3) оценка ставится в основном за умение применять ранее полученные знания, за умение выдвигать и обосновывать гипотезы, доказывать их, за овладение способами деятельности. [45, с. 175].

Применяется эвристический метод при изучении нового материала, имеющего противоречивый характер, или при совершенствовании ранее усвоенных знаний с целью обобщения полученных ранее впечатлений, стимулирования многоаспектного осмысления явлений, самостоятельного поиска учащимися новых способов деятельности, которым их ранее не обучали. В большой степени применение этого метода зависит от уровня обученности и развития обучающихся, особенно от сформированности их познавательных умений [45, с.162].

*Исследовательский метод.* Основные признаки: преподаватель организует самостоятельную работу обучающихся по изучению нового знания, предлагая им задания проблемного характера и разрабатывая совместно с ними цель работы. Проблемные ситуации, как правило,

возникают в ходе выполнения учащимися заданий, имеющих обычно не только теоретический, но и практический (инструментальный) характер (поиск дополнительных фактов, сведений, систематизация и анализ информации и т.д.).

Исследовательский метод - это обусловленная принципами обучения система регулятивных правил подготовки учебного материала и организации преподавателем самостоятельной работы обучающихся по решению проблемных заданий с целью усвоения ими новых понятий и способов действий и развития у них интеллектуальной и других сфер. [43, с. 120].

Основные функции: формирование творческого мышления и других составляющих интеллектуальной сферы, самостоятельное усвоение учащимися новых знаний и способов действий, стимулирование появления у обучающихся новых способов действий, которым их заранее не обучали; формирование мотивационной, эмоциональной, волевой сфер.

Правила:

1) преподаватель, исходя из возможности и целесообразности проблемного обучения, дает учащимся самостоятельную работу по решению учебной проблемы;

2) созданием проблемной ситуации и постановкой задания по ее разрешению преподаватель побуждает обучающихся к учебной деятельности поискового характера;

3) контроль и оценка проводятся по рациональному способу решения познавательных заданий, по умению ставить и решать учебные проблемы, излагать результаты и доказывать свои выводы.

Исследовательский метод (как более сложный) применяется реже эвристического на доступном учащимся материале, изучение которого чаще связано с выполнением практических или теоретических работ поискового характера. Этот метод применяется в форме организации и проведения лабораторных и практических работ, практикумов, при проведении общественных смотров знаний, при решении в течении нескольких уроков тематических межпредметных (интегративных) учебных проблем, при

решении целостной проблемы творческими группами обучающихся, при организации учебных игр. [49, с. 123].

Алгоритмический метод.

Основные признаки: устное инструктирование обучающихся; показ образца действия и алгоритма (совокупности правил и предписаний) его выполнения; наличие деятельности по образцу и алгоритму; возможны ситуации, когда алгоритмы разрабатывают сами обучающиеся.

Алгоритмический метод обучения - это обусловленная принципами обучения система регулятивных правил организации педагогом процесса усвоения новых знаний и способов действий (включая усвоение алгоритмов) путем предписаний и показа алгоритмов выполнения заданий. [49, с. 135].

Основные функции: формирование у обучающихся умений работать по определенным правилам и предписаниям; организация лабораторных и практических работ по инструкциям; формирование умения самостоятельно составлять новые алгоритмы деятельности.

Основные правила:

- 1) обучающихся подробно инструктируют как выполнить задание;
- 2) им показывается образец практического выполнения задания;
- 3) при выполнении задания, обучающиеся пользуются предложенным педагогом алгоритмом (или разрабатывают его сами);
- 4) контроль и оценка осуществляется в ходе и по результатам деятельности.

Применяя алгоритмический метод обучения, преподаватель имеет возможность показать учащимся готовые образцы действий, он дает предписания, учит их алгоритмам действий, учит самостоятельно составлять их, формирует умения и навыки практической исполнительской деятельности (самостоятельное ее планирование, коррекция, контроль, разработка алгоритмов). На основе этого метода формируются индивидуальные способности усвоения новых знаний и овладения умениями. [34, с. 136].

Реализуется данный метод в форме заданий, выполняемых по алгоритму или поиску нового алгоритма. В основе алгоритмического метода лежит передача алгоритма действия в форме инструктажа о целях, задачах, способах выполнения предстоящего задания (зачем, что и как делать). В зависимости от уровня развития обучающихся инструктаж может быть кратким, обобщенным или подробным, детальным, может проводиться в вопросно-ответной форме или с применением письменных предписаний, карточек, ТСО [43, с. 140].

## Выводы по Главе 1

Структура разработки ситуационных заданий является одним из важнейших средств, с помощью которых осуществляется руководство учебной деятельностью.

Содержание представляет собой проект, в котором зафиксирована учебно-программная документация, учебная и методическая литература, набор средств обучения, необходимых для полного и качественного изучения всех узловых вопросов программного материала применительно к каждой теме учебной программы.

Ситуационные задания позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. При этом они могут предусматривать расширение образовательного пространства ребенка. Решение ситуационных заданий, базирующихся на привлечении студентов к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным, позволяет овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, самостоятельно и быстро отыскивать необходимые для решения проблемы сведения и, наконец, научиться, активно, творчески пользоваться своими знаниями.

В деловой игре происходит моделирование значимых для участников игры проблемных ситуаций профессионального общения, способствующих формированию устойчивых навыков и умений делового общения.

Анализ результатов позволяет сделать вывод о том, что на успешность деловой игры влияют следующие факторы такие, как подготовленность к игре, психологические факторы, настроена ли учебная группа на продуктивное сотрудничество, активная позиция каждого студента по отношению к происходящему и к своей роли в деловой игре.

По сути дела, ситуационные задания создают практическую модель педагогической ситуации. При этом учебное назначение такого ситуационного задания может сводиться к закреплению знаний, умений и навыков поведения (принятия решений) учащихся в данной ситуации. Такие ситуационные задания должны быть максимально наглядными и

детальными. Главный их смысл сводится к обретению способности к оптимальной деятельности. Хотя каждое ситуационное задание несет обучающую функцию, степень выраженности всех оттенков этой функции в различных ситуациях различна. Поэтому ситуационные задания с доминированием обучающей функции отражают реальность не один к одному.

Во-первых, ситуационные задания отражают типичные ситуации, которые возникают наиболее часто, и с которыми придется столкнуться будущему педагогу в процессе своей профессиональной деятельности.

Во-вторых, в учебном ситуационном задании на первом месте стоят учебные и воспитательные задачи, что предопределяет значительный элемент условности при отражении в нем реальности. Ситуация, проблема и сюжет здесь не реальные, практические, а такие, какими они могут быть в жизни.

Основные функции: формирование творческого мышления и других составляющих интеллектуальной сферы, самостоятельное усвоение учащимися новых знаний и способов действий, стимулирование появления у обучающихся новых способов действий, которым их заранее не обучали, а также формирование мотивационной, эмоциональной и волевой сфер.

Использование ситуационных заданий позволяет оптимизировать учебный процесс, улучшить освоение значительного объема информации за ограниченный период времени, развить способности принимать ответственные решения, повышает самооценку у студентов.

## **Глава 2. Разработка ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»**

### **2.1. Анализ использования ситуационных заданий при изучении дисциплины «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК»**

Образовательная организация ГБПОУ «Южно – Уральский государственный технический колледж» осуществляет свою деятельность в системе профессионального образования Челябинской области. Исследуемая образовательная организация основано 07.09.2010 года в результате объединения трех образовательных организаций: Челябинского монтажного колледжа, политехнического и машиностроительного техникума.

Образовательная база исследования регламентируется Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области, Уставом ГБПОУ «ЮУрГТК».

На протяжении всех лет работы колледж расширил спектр образовательных программ, но в целом основной профиль образовательной ниши остался строительно - технологический.

В Приложении 1 представлен перечень основных образовательных программ реализуемых на базе исследования 9 и 11 в ГБПОУ «ЮУрГТК», одну из этих специальностей мы исследуем – «Экономика и бухгалтерский учёт».

Основными задачами ГБПОУ «ЮУрГТК» являются:

- удовлетворение потребности личности в профессиональном становлении, культурном и нравственном развитии посредством получения начального профессионального образования;

- удовлетворение потребностей общества в работниках квалифицированного труда с начальным профессиональным образованием;

- формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развития ответственности, самостоятельности и творческой активности.

Численность преподавателей и мастеров производственного обучения составляет 171 человека. Из этого состава: высшую квалификационную категорию имеют 137 человек, первую квалификационную категорию – 34 человек.

Все преподаватели имеют высшее профессиональное образование, мастера производственного обучения (9 человек) – высшее, среднее профессиональное образование 8 человек, 5-6 рабочий разряд.

Из преподавательского состава – 1 доцент, кандидат педагогических наук, директор учреждения – Тубер Игорь Иосифович. Несколько человек имеют звание «Отличник начального профессионального образования», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования», почетная грамота Министерства Образования и науки РФ.

Работники также награждаются правительственными наградами, Почетными грамотами министерства Образования Челябинской области, получают высокую оценку, благодарственные письма, почетные грамоты с предприятий, где обучающиеся проходят практику и с которыми заключены взаимовыгодные договора на подготовку рабочих кадров по всем заявленным профессиям.

Педагогический коллектив техникума на уроках теоретического производственного обучения широко внедряет современные педагогические технологии, что позволяет поднять образовательно-



воспитательный процесс на качественно новый уровень, постоянно повышает свое педагогическое мастерство.

В техникуме сложились свои традиции, работает творчески работающий коллектив, который выработал свою педагогическую концепцию и «почерк». Исключительный акцент в обучении делается на идею сотрудничества с обучающимися, индивидуально-дифференцированный и компетентный подходы, проблемно-развивающее обучение, самостоятельную и исследовательскую деятельность обучающихся.

Таким образом, на протяжении ряда лет Южно-Уральский государственный технический колледж занимается разработкой и внедрением в учебном процессе интенсивных информационных образовательных технологий, основанных на широком использовании компьютерной и коммуникационной техники, электронных обучающих программ, проектной культуры. Это позволяет колледжу активно решать проблемы доступности, эффективности и качества профессиональной подготовки современных специалистов для отраслей предприятий России.

Выпускники колледжа имеют возможность продолжать обучение в вузе на базе полученной в колледже профессиональной подготовки, получить полноценное высшее образование в ускоренные сроки.

В период прохождения педагогической и преддипломной практики в рамках учебного плана программы профессионального обучения «Экономика и управление» нами проводились занятия со студентами специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» по программе базовой подготовки.

Обучение проходит по федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования, которое представляет собой совокупность обязательных требований к среднему профессиональному образованию по специальности 38.02.01

«Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» для профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования, которые имеют право на реализацию имеющих государственную аккредитацию программ подготовки специалистов среднего звена по данной специальности, на территории Российской Федерации.

Право на реализацию программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» имеет образовательная организация при наличии соответствующей лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Область профессиональной компетенции выпускников: учет имущества и обязательств организации, проведение и оформление хозяйственных операций, обработках бухгалтерской информации, проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами, формирование бухгалтерской отчетности, налоговый учет, налоговое планирование [3].

Учебным планом данной программы профессионального обучения предусмотрена учебная дисциплина «Экономика организации». Данная дисциплина включена в перечень общепрофессиональных дисциплин профессионального цикла и реализуется на 2 курсе в третьем и четвертом семестрах.

Дисциплина «Экономика организации» обладает максимальной учебной нагрузкой студента – 135 часов, в том числе: аудиторной учебной нагрузкой студента – 90 часов; самостоятельной работы студента – 45 часов.

Итоговая аттестация проводится в форме экзамена.

Таблица 1

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы. Трудоемкость  
учебной дисциплины «Экономика организации»

Виды учебной работы	Количество часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	135
Обязательная аудиторная нагрузка (всего)	90
в том числе:	
практические занятия	44
контрольные работы	-
Самостоятельная работа студента (всего)	45
Итоговая аттестация в форме: экзамена	6
Итого	320

Таблица 2

Тематический план изучаемой учебной дисциплины «Экономика  
организации»

№ п/п	Наименование модуля (темы)	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1.	Предмет и метод «Экономика организации»	2	-	1
2.	Организационно – правовые формы хозяйствующих субъектов	2	2	2
3.	Капитальные вложения и оценка их эффективности	4	4	4
4.	Аренда и лизинг внеоборотные активов	4	4	4
5.	Основные фонды организации. НМА.	6	6	6
6.	Материальные ресурсы предприятия	4	4	4
7.	Трудовые ресурсы организации	4	4	4
8.	Финансовые ресурсы предприятия	4	4	4
9.	Затраты на производство продукции (работ, услуг)	4	4	4
10.	Цены и ценовая политика	2	2	2

11.	Эффективность деятельности организации	4	4	4
12.	Налоговая нагрузка на предприятие	6	6	6
	<b>Итого:</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>45</b>
	<b>Всего</b>			<b>135</b>

На практике нами было проведено тестирование студентов по контрольному срезу знаний по курсу «Экономика организации», проверочный тест по теме: «Основные фонды организации» представлен в Приложении 2.

Анкетировали группу из 24 человек по специальности «Экономика и бухгалтерский учет». Результаты анкетирования представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты констатируемого измерения знаний материала

Результат тестирования	Группа
Отлично	2
Хорошо	11
Удовлетворительно	9
Неудовлетворительно	2
Средний балл	3,54

Из результатов анкетирования студентов в таблице 3 мы наблюдаем, слабую подготовку студентов: из 24 человек группы пятерки получили только два студента, одиннадцать четверок, девять троек и две двойки, что говорит о слабой подготовке студентов, не организованности.

Практические занятия по курсу чаще проводятся на основании устных докладов по изучаемым вопросам на формирования компонента «Знать».

Решаемые задачи на практических занятиях слабо находят связь с ранее изученными дисциплинами. От этого успеваемость учеников низкая

Для успеваемости в группе и более детальной проработке вопросов учебной дисциплины мы предлагаем разработать ситуационные задания по

дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК». Разработка проводится с целью закрепления, углубления, расширения и систематизации полученных теоретических знаний и применения практических умений студентов.

## **2.2. Разработка ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» и оценка эффективности их внедрения**

Мы разработали ситуационные задания по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «ЮУрГТК» с целью закрепления, углубления, расширения и систематизации полученных теоретических знаний и применения практических умений студентов.

В целях повышения эффективности обучения, в рамках разработки ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» нами предлагаются:

- ситуационные задания по капитальным вложениям;
- задания по использованию трудовых ресурсов;
- ситуационные задания по теме «Оценка эффективности деятельности предприятия».

*Предлагаемые ситуационные задания по теме «Капитальные вложения и оценка их эффективности».*

1. Стоимость оборудования цеха на начало года – 17,3 млн руб. С 1 марта введено в эксплуатацию оборудование стоимостью 440,9 тыс. руб. С 1 июля выбыло оборудования на сумму 30,4 тыс.руб. Объем выпуска продукции – 800 т., цена 1 т – 30 тыс.руб. Нормативная производственная мощность – 1 тыс. т Определить фондоотдачу и фондоемкость.

2. Определите первоначальную стоимость станка. Фактические затраты составили: стоимость покупки (без НДС) – 948 тыс. руб.; транспортные расходы – 13 тыс. руб.; таможенные пошлины – 1 % от стоимости; установка и монтаж станка – 30 тыс. руб.; вознаграждение посреднической организации, через которую приобретен станок, – 5 тыс. руб.

3. Первоначальная стоимость станка 100 000 руб., срок службы 5 лет. Определить годовую величину амортизационных отчислений линейным способом и способом списания по сумме чисел лет срока полезного использования.

4. В 1 квартале предприятие реализовало продукции на 250 тыс. руб., среднеквартальные остатки оборотных средств – 25 тыс. руб. Во 2 квартале выпуск продукции увеличился на 10%, а время 1 оборота будет сокращено на 1 день. Определить коэффициент оборачиваемости оборотных средств и время 1 оборота в 1 2 кварталах.

5. Рассчитайте сумму амортизационных отчислений по оборудованию за год, если среднегодовая стоимость оборудования составит за год 700 тыс. руб., срок его службы – 4 года. Для расчета следует применить линейный способ и способ списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования.

6. Определите норму амортизации и сумму амортизационных отчислений фасовочного аппарата, если первоначальная стоимость аппарата составляла 22 000 руб., выручка от реализации аппарата по окончании срока службы – 450 руб., нормативный срок службы – 5 лет.

7. Фирма реализовала продукцию в отчетном квартале на 4600 тыс. руб. при средних остатках оборотных средств – 120 тыс. руб. Определить длительность 1 оборота и высвобождение оборотных средств в планируемом периоде, если выпуск продукции возрастет на 9% при неизменной сумме оборотных средств.

8. Фабрика выпустила за год 15 млн. альбомов для рисования по цене 12 руб. стоимость основного производственного оборудования на начало года 21 млн. руб. С начала апреля было ликвидировано оборудование на сумму 5,5 млн. руб. Определите фондоотдачу и фондоёмкость.

9. Определить остаточную стоимость объекта, если его балансовая стоимость – 200 тыс.руб., срок службы – 7 лет. Оборудование использовалось в течение 4 лет.

10. Используя нелинейный способ амортизации (метод суммы чисел сроки полезного использования) необходимо рассчитать начисление амортизации на оборудование прачечной при гостинице. Стоимость оборудования составляет 1 700 000 рублей. Срок использования – 8 лет.

11. Определить среднесписочную численность работников за 1 квартал и год, если организация имела среднесписочную численность работников в январе – 620 человек, в феврале – 640, в марте – 690 человек. Далее предприятие расформировали.

12. Рабочий – сдельщик заготовил 6000 кг вторичного сырья. Расценка за 1 тонну – 1200руб. Кроме того, им было реализовано товара на сумму 122500 руб., а премия от суммы продаж составляет 2%. Определить полный заработок рабочего.

13. Часовая тарифная ставка инженера – 80 руб, и по условиям договора – 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 часов. Определить заработок инженера.

*Предлагаемые ситуационные задания по теме «Оценка эффективности деятельности предприятия».*

*Задача 1.* Сравнить рентабельность продукции за 3 квартала и указать наиболее рентабельный квартал деятельности на основе следующих данных:

Показатель	Кварталы года		
	1	2	3
1.Кол-во выпущенной продукции, шт.	1400	2010	1790
2.Цена 1 изделия, руб.	59	61	61
3.Себестоимость 1го изделия, руб.	51	51	49

*Задача 2.* Издержки обращения предприятия за март составили 87400 руб., за апрель – 97300. Товарооборот за март составил 1016400 руб. Определите уровень издержек обращения за март и темп роста издержек обращения.

*Задача 3.* Уровень издержек базового года – 21%, а отчетного – 19%. Определите темп снижения уровня издержек обращения. Определите размер снижения издержек обращения.

*Задача 4.* Товарооборот в магазине в розничных ценах составил 406000 руб., а в оптовых – 86000 руб. издержки обращения составили – 39000.



Определите уровень торговой наценки, прибыль магазина и показатели рентабельности.

*Задача 5.* Плановые показатели по изделиям А и Б составляли:

№п/п	Показатель	А	Б
1	Выпуск продукции, шт.	800	650
2	Цена единицы продукции, руб.	100	80
3	Себестоимость ед. изделия, руб.	90	75

В течение года предприятие добилось снижения себестоимости продукции по изделиям А на 5%, по изделиям Б – на 2,5%. Оптовая цена не изменилась. Определите, как изменилась фактическая рентабельность по сравнению с плановой по каждому изделию и в целом по всей номенклатуре продукции.

*Предлагаемые ситуационные задания по теме «Трудовые ресурсы организации».*

1. Определить среднесписочную численность сотрудников за 1 квартал 2017 года и весь год, если организация имела среднесписочную численность работников в январе – 120 человек, в феврале – 117, в марте – 123 человека. Далее предприятие было реорганизовано.

2. Организация с сезонным характером работы начала работу в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность составляла: в апреле – 641 человек, в мае – 1254 человека, в июне – 1316 человек, в июле – 820 человек, в августе – 457 человек. Определить среднесписочную численность работников во II и III кварталах и за год.

3. Рабочий отработал 170 часов и в течение месяца сэкономил материалов на 2600 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Часовая тарифная ставка – 55-60 руб. Определить заработную плату рабочего.

4. Рабочий за месяц изготовил 430 деталей, выполнив норму на 115%. Сдельная расценка за деталь – 20 руб. Оплата труда за изготовление сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,5 раза. Определить заработную плату рабочего.

Для проведения нашего исследования мы разработали занятие по курсу «Экономика организации» специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», который проводился в ГБПОУ «ЮУрГТК».

#### Ход занятия

Учебная дисциплина: «Экономика организации»

Тема занятия: «Трудовые ресурсы организации»

Специальность: Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Группа: 2 курс, группа 246.

Дата: 23.02.2017.

Преподаватель: Морозова Ольга Фёдоровна .

План занятия:

- теоретическая часть:

1. Понятие трудовых ресурсов;

2. Заработная плата.

- практическая часть:

1. Решение разработанных ситуационных заданий.

Цель занятия: формировать практические умения расчета заработной платы, среднесписочную численность работников.

Учебная задача:

1. усвоить понятие и значение трудовых ресурсов, уметь рассчитывать заработную плату;

2. воспитательная: формирование интереса к предмету и будущей профессиональной деятельности;

3. развивающая: развивать познавательную активность, сознательное восприятие учебного материала, грамотной речи.

Форма обучения: практическое занятие.

*1-этап. Организационный.*

Преподаватель приветствует студентов, оглашает тему и план урока. Студенты рассаживаются за парты. Преподаватель напоминает студентам, что во время занятия не следует отвлекаться и мешать друг другу.

#### 1. Организация занятия:

- на практическом занятии присутствовало 24 человека из 26, двое отсутствовали по причине болезни.

1.1. Готовность аудитории, наглядных пособий, технических средств обучения к занятию:

- аудитория полностью готова и отвечает всем необходимым требованиям, используемое оборудование: раздаточный материал.

1.2. План-конспект занятия, его соответствие программе и записям в журнале:

- план-конспект занятия присутствует и соответствует всем записям в журнале на 90%.

1.3. Общее время, занятое на организацию:

- 5 минут.

#### *2-этап. Теоретический.*

2. Актуализация знаний по ранее пройденному материалу.

2.1. Методика опроса:

- выявление уровня усвоения ранее пройденного материала происходит в форме индивидуального устного контроля. Количество опрошенных учащихся 10, затраченное время на работу 10 минут.

2.2. Объективность оценки ответов, порядок их объявления, как усвоен материал, уровень усвоения. Оценки мотивированные, материал усвоен выше среднего.

2.3. Активность и занятость группы при решении практических заданий: общая активность группы высокая, занятость группы положительная.

#### *3-этап. Практический.*

3. Письменная самостоятельная работа по решению заданий.

Для решения разработанных ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» мы предлагаем группу поделить на две подгруппы К9-13 и К9-14, по двенадцать человек в каждой подгруппе. Каждая подгруппа выбирает руководителя (лидера). Роль лидера состоит в том, что на нем лежит ответственность за организацию работы в подгруппе, распределение вопросов между участниками и принимаемые решения.

Цель максимально активизировать каждого студента и вовлечь его в процесс разработки. Необходимо, чтобы каждая подгруппа четко представляла, за какие решения она отвечает перед другой подгруппой.

Например, подгруппа К9-13, разрабатывающая задания по теме: капитальные вложения и оценка их эффективности, должна предоставлять информацию по капитальным вложениям подгруппе К9-14, которая отвечает за трудовые ресурсы, соответственно и на оборот. Таким образом, происходит обмен информацией, как в процессе занятия, так и при обсуждении результатов.

*4-этап. Итоговый.*

Итоговым проверочным результатом работы при разработке ситуационных заданий по дисциплине «Экономика организации» станет экзамен по теме: «Использование трудовых ресурсов организации» представленный в Приложении 3.

Таблица 4

Результаты итогового замера знаний по курсу «Экономика организации»

Результат тестирования	Результаты до замера	Результаты после замера
Отлично	2	6
Хорошо	11	14
Удовлетворительно	9	4
Неудовлетворительно	2	0
Средний балл	3,54	4,08

Практические занятия проводилось в группе 246, которая была поделена на две подгруппы К 9 – 13 и К 9 – 14, специальности «Экономика и бухгалтерский учет». Как мы видим из представленных нам данных в таблице 4, средний балл успеваемости повысился до 4,08. Степень усвоения материала студентами: материал усвоен хорошо, у студентов усилились знания теоретического раздела трудовых ресурсов и появились владения в отношении расчета заработной платы. Активность группы на высоком уровне. Студенты между собой активно сотрудничали, помогали друг другу в решении ситуационных заданий. Научились решать разработанные ситуационные задания, выполняя практические задания.

Главные цели внедрения ситуационных заданий в практические занятия по курсу «Экономика организации» были следующие:

1. обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении материала в рамках учебного плана, аннотации к рабочей программе и рабочей программы курса.
2. анализ, синтез, интерпретация материала в ходе проведения практического занятия;
3. практическое применение полученных знаний, планирование хода действий;
4. развитие навыков студентов по работе в группе, сотрудничество, взаимная помощь.

На протяжении всего занятия прослеживается работа по развитию памяти, внимания, мышления, развитию самостоятельности личности студентов.

## Выводы по Главе 2

Если посмотреть на результаты обучения как на совокупность четырех составляющих: получение знаний, приобретение навыков и развитие умений, формирования отношения к действительности и происходящим в ней процессам, формирование реального поведения, то можно увидеть, что каждая из этих составляющих в значительной, если не сказать в решающей, степени зависит от качества методического обеспечения реализуемых образовательных программ.

Для проверки знаний нами была сформирована исследовательская группа студентов. В состав группы вошли студенты второго курса ГБПОУ «ЮУрГТК», обучавшиеся по программам, в которых применялись рекомендации по совершенствованию методического обеспечения изучения курса «Экономика организации» в учреждениях среднего профессионального образования.

Следует отметить, что у большинства студентов экспериментальной группы не возникало трудностей по раскрытию потенциальных возможностей, они свободно участвовали в обсуждении личных проблем, обладали адекватной самооценкой, что благотворно сказывалось на результатах внедрения в учебный процесс разработанных рекомендаций.

По завершению работы оценивался уровень организации методического обеспечения дисциплин, реализуемых на базе исследования. Для оценки качества методического обеспечения студентам второго курса ГБПОУ «ЮУрГТК» предлагалось выполнить задание, аналогичное тому, что они выполняли на начальном этапе. Следовательно, можно сделать вывод о преимуществе обучения по методическому обеспечению изучения курса «Экономика организации» для учреждений среднего профессионального образования. Полученные данные свидетельствуют том, что для экспериментальной группы наиболее типичными являются положительные сдвиги. Внедрение ситуационных заданий в существенной степени повысило степень усвоения материала студентами.

Базой исследования является ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» – крупнейшая образовательная организация уровня среднего профессионального образования в г. Челябинске. В период прохождения педагогической практики были проведены занятия со студентами второго курса, которой были проведены замеры знаний с помощью экзамена, представленного в Приложении 3.

Главные цели внедрения ситуационных заданий в практические занятия по курсу «Экономика организации» были следующие:

1. обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении материала в рамках учебного плана, аннотации к рабочей программе и рабочей программы курса.
2. анализ, синтез, интерпретация материала в ходе проведения практического занятия;
3. практическое применение полученных знаний, планирование хода действий;
4. развитие навыков студентов по работе в группе, сотрудничество, взаимная помощь.

В заключение к анализу использования ситуационных заданий можно сделать следующие выводы:

1. Практические занятия по курсу чаще проводятся на основании устных докладов по изучаемым вопросам на формирования компонента «Знать» композиции компетенции.
2. Решаемые задачи на практических занятиях слабо находят связь с ранее изученными дисциплинами.
3. Недостаточность использования деловых игр при проведении практических занятий.

Все этапы занятия были взаимосвязаны и взаимообусловлены, подчинены заданной теме и целям занятия.

На протяжении всего занятия прослеживается работа по развитию памяти, внимания, мышления, развивать самостоятельность личности студентов.

Таким образом, использование ситуационных заданий в образовательном процессе позволяет:

- развить мотивацию учащихся к познанию окружающего мира, освоению социокультурной среды;
- актуализировать предметные знания с целью решения личностно-значимых проблем на деятельной основе;
- выработать партнерские отношения между учащимися и педагогами.



## Заключение

Главными целями внедрения ситуационных заданий в практические занятия по курсу «Экономика организации» специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» проводимые в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» следующие:

1. обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении материала в рамках учебного плана, аннотации к рабочей программе и рабочей программы курса.

2. анализ, синтез, интерпретация материала в ходе проведения практического занятия;

3. практическое применение полученных знаний, планирование хода действий.

Основная задача:

- выработка навыков принятия практического решения, при решении каких либо ситуационных заданий.

Преподаватель должен уметь наблюдать за ходом решения заданий, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения практического занятия. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию критики. Наиболее естественным объектом для критики им представляется задание. Процесс формирования группы лучше вывести за рамки игры. Например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя - противодействие сплочению группы на основе недовольства игрой. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция игры, а не учет студентами каких-либо факторов. Студенты должны убедиться, что результат появляется не

случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Трудности в управлении ситуационными заданиями могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из решения задачи. Однако отбор для участия в практическом занятии неприемлем.

Все эти данные следует учитывать при планировании решения ситуационных заданий в ходе распределения ролей (лидера). Таким образом цель достигнута, задачи выполнены.

Базой исследования является ГБПОУ «ЮУрГТК» – крупнейшая образовательная организация уровня среднего профессионального образования в г. Челябинске. В период прохождения педагогической практики были проведены занятия со студентами второго курса, в которой были проведены замеры знаний с помощью экзамена по теме «Трудовые ресурсы организации» представленного в Приложении 2. Исследуемым процессом стало обучение студентов второго курса по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».

В соответствии с рабочей программой и учебно-тематическим планом были проведены занятия: теоретические и практические.

Практические учебные и ситуационные задания в области экономического анализа во многом определяют компетентность будущего экономиста. Если на лекциях студент приобретает знания, то в процессе выполнения практических заданий он работает над остальными компонентами компетенции:

- осваивает умения решения профессиональных задач;
- формирует отношение к объекту анализа (предприятию, организации) и предмету анализа (системе показателей, факторов и резервов);

- накапливает опыт применения инструментария экономического анализа, составления методики анализа и разработки рекомендаций.

В заключение к анализу использования ситуационных заданий можно сделать следующие выводы:

1. Практические занятия по курсу чаще проводятся на основании устных докладов по изучаемым вопросам на формирования компонента «Знать» композиции компетенции.

2. Решаемые задачи на практических занятиях слабо находят связь с ранее изученными дисциплинами.

3. Недостаточность использования деловых игр при проведении практических занятий.

В рамках совершенствования методического и дидактического обеспечения дисциплины «Экономика организации» нами предлагается комплекс ситуационных заданий по данной дисциплине.

Таким образом, использование ситуационных заданий в образовательном процессе позволяет:

- развить мотивацию учащихся к познанию окружающего мира, освоению социокультурной среды;

- актуализировать предметные знания с целью решения личностно-значимых проблем на деятельной основе;

- вырабатывать партнерские отношения между учащимися и педагогами.

## Список используемой литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Приказ министерства образования и науки РФ от 01.10.2015 №1085 «Об утверждении федерального государственного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение по отраслям (уровень бакалавриата)».
3. Приказ министерства образования от 28.07.2014 № 832 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отрасли).
4. Айсмонтас, Б. Б. Теория обучения: схемы и тесты. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2012. – 176 с.
5. Алтайцев, А. М. Учебно-методический комплекс как модель организации учебных материалов и средств дистанционного обучения / А. М. Алтайцев, В. В. Наумов. – Минск., БГУ, 2011. – 288 с.
6. Аляева, И. Н. Управление научно-методической работой / И. Н. Аляева // Среднее профессиональное образование, 2012. – №1.
7. Анисимов, П.Ф. Проблемы модернизации среднего профессионального образования // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
8. Аргунова, Т. Г. Комплексное учебно-методическое обеспечение предмета / Т. Г. Аргунова. – М.: НПЦ «Профессионал», 2010.
9. Арефьев, О. Н. Открытая система профессионального образования: цели, принципы, технологии. Практикоориентированная монография и учебное пособие / О. Н. Арефьев, Н. М. Кропотина. – Екатеринбург: Изд-во Рос.гос.проф.-пед.ун-та, 2013. – 286 с.
10. Бабко, Г. И. Учебно-методический комплекс: теория и практика проектирования. – Минск.: РИВШ, 2013.
11. Безрукова, В. С. Педагогика / В. С.Безрукова. – Екатеринбург, 2012. – 341 с.

12. Беспалько, В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения [Текст] / В. П. Беспалько. – М.: Изд-во ИРПО, 2013. – 336с.
13. Беспалько, В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов [Текст]: учеб.-метод. Пособие / В.П. Беспалько, Ю.Г. Татур. – М.: Высш. шк., 2014.-144с.
14. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2013. – 528 с.
15. Большой энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая российская энциклопедия; Норинт, 2010. – 1456 с.
16. Бутова, В. Н. Создание учебно-методического комплекса. // Среднее профессиональное образование, 2011. – № 1.
17. Гершунский, Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: Учеб. пособие. – М.: Флинта: наука, 2013. – 768 с.
18. Гомола, А. И. Учебно-методический комплекс студентов как средство повышения эффективности процесса обучения // Среднее профессиональное образование, 2011. – № 2.
19. Гребенкина, Л. К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие. – М., Педагогическое общество России, 2010.
20. Громкова, М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 415 с.
21. Гусев, Р. П. Методическая готовность преподавателей к созданию комплексного учебно-методического обеспечения образовательного процесса // Среднее профессиональное образование, 2013. – № 3.
22. Джуринский, А. Н. Развитие образования в современном мире: учебное пособие. – М., Владос, 2013.
23. Евплова, Е.В. Методика преподавания экономических дисциплин [Текст] / Е.В. Евплова, И.И. Тубер. – Челябинск, 2015. – 108 с.

24. Загвязинский, В. И. Теория обучения. Современная интерпретация. – М., 2011. – 187 с.
25. Коджаспирова, Г. М. Педагогика: учебник. – М.: Гардарики, 2014. – 528 с.
26. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: «Академия», 2010. – 176 с.
27. Корзин, А. Б. О научно-методическом обеспечении образовательного процесса / А. Б. Корзин // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
28. Кубрушко, П. Ф. Содержание профессионально-педагогического образования. – М.: Высш.шк., 2011. – 236 с.
29. Лихачев, Б. Т. Педагогика: курс лекций. – М.: Юрайт-М, 2011. – 607 с.
30. Макаров, А. В. Учебно-методический комплекс: модульная технология разработки: учеб. мет. пособие / А. В. Макаров, З.П.Трофимова, В. С. Вязовкин, Ю. Ю. Гафарова. – Минск. РИВШ БГУ, 2011. – 118 с.
31. Методические указания по разработке учебно-методического комплекса учебной дисциплины / А. А.Кириллина, Е. Н.Павлова. – Якутск, Изд-во Якутского университета, 2012. – 25 с.
32. Моисеенко, О. И. Учебно-методические комплексы в обучении иностранному языку // Высш. шк, 2012. – № 5.
33. Никитина, Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности: учеб. пособие для студ. учреждений средн. проф. образования / Н.Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов. – М.: Мастерство, 2012. – 224 с.
34. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие / Г. Д. Бухарова, Л. Н. Мазаева, М. В. Полякова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.-пед.ун-та, 2014. – 298 с.
35. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 512 с.

36. Педагогика: учеб. пособие для студентов пед. вузов и пед. колледжей / Под. ред. П. И. Пидкасистого. – М., 2011. – 640 с.
37. Педагогическая деятельность в профессиональном образовании: учеб. пособие / М. Т. Громкова. – М.: НПЦ «Профессионал-Ф», 2011. – 115 с.
38. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие для пед. вузов / К. Гребенкина, Л. А. Байкова. – М.: Пед. о-во России, 2011. – 249 с.
39. Подласый, И. П. Педагогика: учеб. пособие для вузов / И. П. Подласый. – М.: ВЛАДОС-пресс, 2014. – 365 с.
40. Реализация основных образовательных программ среднего профессионального образования: сборник нормативных правовых документов / Под. ред. П. Ф. Анисимова. – М.: ИПР СПО, 2012. – 410 с.
41. Садовников, В. А. Научно-аналитические работы в техникуме / В. А. Садовников // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
42. Самородский, П.С. Методика профессионального обучения: Уч.-метод. пособие для преподавателя специальности «Профессиональное обучение» [Текст] / Под ред. В.Д.Симоненко. – Брянск: Издательство БГУ, 2002. – 90 с.
43. Семушина, Л. Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: учеб. пособие для преподавателей учреждений сред. проф. образования / Л. Г Семушина, Н. Г. Ярошенко. – М.: Мастерство, 2011. – 272 с.
44. Сластенин, В. А. Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Сластенин, В. П. Киширин. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 480 с.
45. Теоретические основы содержания общего среднего образования / Под. ред. В. В. Краевского, И. Я. Лернера. – М.: Педагогика. – 352 с.
46. Учебно-методический комплекс: основы социально-гуманитарных наук / Под общ. ред. Г. И. Бабко. – М.: Высш. шк, 2013.

47. Федоров, В. А. Профессионально-педагогическое образование: теории, эмпирика, практика. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.-пед.ун-та, 2011. – 330 с.

48. Философский энциклопедический словарь / Ред.-сост. Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева. В. А. Лужченко. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 576 с.

49. Харламов, И. Ф. Педагогика: учеб. пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2013. – 519 с.

50. Чельшкова, М. Б. Теория и практика педагогических тестов: учеб. - пособие. – М.: Логос, 2012. – 432 с.

51. Шалунова, М. Г. Практикум по методике профессионального обучения: учеб. пособие / М. Г. Шалунова, Н. Е. Эрганова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос.проф. — пед. ун-та, 2011. – 67 с.



# Приложения

**Перечень основных образовательных программ реализуемых на  
базе 9 и 11 классов в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный  
технический колледж»**

«Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» (техник, старший техник) - 9,11 класс	Выпускник может разрабатывать проектно-сметную документацию, заниматься возведением и эксплуатацией гражданских и промышленных зданий.
Архитектура» (архитектор) — 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: проектирование зданий (сооружений), интерьеров, групп зданий, кварталов, населенных пунктов в организациях различных организационно – правовых форм.
«Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования»(техник-механик, старший техник-механик) - 9 класс	Выпускник может работать на монтаже промышленного оборудования, оснастке аппаратуры и автоматике, осуществлять контроль монтажных работ в соответствии с технологией монтажа.
«Водоснабжение и водоотведение» (техник) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются сооружения и сети водоснабжения объектов гражданского, промышленного, сельскохозяйственного природоохранного назначения.
«Садово-парковое и ландшафтное строительство» (техник) - 9 класс	Выпускник может заниматься проектированием закладкой, обустройством, эксплуатацией садово-парковых зон и других объектов озеленения, осуществлять мероприятия по охране окружающей среды
«Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий» (техник, старший техник) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются технологические процессы монтажа, ремонта и обслуживания электрооборудования предприятий и изготовление станочных и гражданских зданий.
«Сети связи и системы коммутации» (техник, старший техник) - 9 классы	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: оборудование АТС, линейно-кабельные сооружения связи, системы сигнализации и т. п.

## Продолжение Приложения 1

«Информационные системы» (техник по информационным системам) - 9 класс	Выпускник может обслуживать АСУ предприятий, работать администратором телекоммуникационных и компьютерных сетей, устанавливать, настраивать и сопровождать программное обеспечение ПК, организовывать АРМы на предприятиях.
«Прикладная информатика» (техник)-9 класс	Выпускник может проектировать и разрабатывать решения на базе Internet-технологий, создавать проектные решения для автоматизированных систем организаций на базе существующих программных продуктов «1С», разрабатывать математические модели задач для экономики.
«Программирование в компьютерных системах» (техник-программист) - 9 класс	Выпускник должен быть готов к профессиональной деятельности по разработке, модификации, адаптации, настройке и сопровождению программного обеспечения в качестве техника в организациях и на предприятиях.
«Автоматизация технологических процессов и производств» (техник) - 9 класс	Объектами профессиональной выпускников являются: монтаж, наладка, настройка и техническое обслуживание систем автоматического управления, изучение и работа информационно-поисковых систем, разработка и подготовка технической документации для создания типовых устройств и функционирования блоков САУ.
«Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» (техник) - 9 класс	Выпускник готов к профессиональной деятельности по техническому обслуживанию и ремонту автомобильного транспорта в качестве техника на предприятиях организациях автотранспортного комплекса и других предприятия
«Автомобиле- и тракторостроение» (техник) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: автомобильная и тракторная техника, проектирование и конструирование узлов и агрегатов ДВС и автомобильной техники, изготовление и сборка автотракторной техники, проведение испытаний и анализ работоспособности автотракторной техники.

## Продолжение Приложения 1

«Литейное производство черных и цветных металлов»(техник) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников, являются: проектирование литейных цехов, технология изготовления отливок, конструирование технологической оснастки
«Технология машиностроения» - (техник) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: изготовление деталей машин и механизмов, разработка чертежей и текстовых документов с использованием компьютерных программ, разработка конструкций и изготовление станочных и сборных приспособлений, расчеты деталей машин и режущих инструментов с использованием компьютерных программ.
«Экономика и бухгалтерский учет» (бухгалтер) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: имущественная деятельность предприятия (фирмы), учет, планирование и контроль финансово-хозяйственной деятельности, нормативная и учетно- распорядительная документация
«Земельно-имущественные отношения» (специалист по земельно-имущественным отношениям) - 9 класс	Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: недвижимость, имущество, требующие учета, оценки и переоценки.

### Проверочный тест по теме «Основные фонды организации»

Вопрос 1. Что в рыночной экономике понимается под термином «заработная плата»?

- 1) выраженная в денежной форме доля работника в национальном доходе;
- 2) денежное или материальное вознаграждение работника за участие в работе предприятия;
- 3) форма денежного вознаграждения работника за труд;
- 4) совокупный доход работника за определенное, отработанное им время;
- 5) величина социальных выплат, льгот, скидок.

Вопрос 2. Какая форма выплаты зарплаты является основной?

- 1) натурально-вещественная;
- 2) денежная;
- 3) материальная;
- 4) комбинированная;
- 5) акции предприятия.

Вопрос 3. Что является целью проводимой государством индексации доходов граждан?

- 1) увеличение доходов населения за счет повышения уровня оплаты труда;
- 2) сохранение текущего уровня оплаты труда;
- 3) соблюдение принципа обеспечения уровня жизни на основе «покупательной корзины»;
- 4) обеспечение гражданам гарантированной доли доплат к получаемой ими заработной плате;
- 5) поддержание покупательной способности денежных доходов граждан.

## Продолжение Приложения 2

Вопрос 4. Чем, по мнению К. Маркса, определяется ставка заработной платы работника?

- 1) стоимостью его рабочей силы;
- 2) временем, отработанным на предприятии;
- 3) квалификацией работника;
- 4) результатом работы каждого работника;
- 5) вкладом каждого работника в общий результат предприятия.

Вопрос 5. На основании какого фактора складывается рыночная цена единицы труда?

- 1) полезности труда работника;
- 2) эластичности трудового ресурса;
- 3) изменения цен на потребительские товары и услуги;
- 4) соотношения спроса и предложения;
- 5) условий договора между профсоюзом и предпринимателями.

Вопрос 6. Для каких видов товаров применялся индекс цен при проведении индексации денежных доходов населения?

- 1) хозяйственных;
- 2) бытовой техники;
- 3) продовольственных;
- 4) ювелирных изделий;
- 5) табачных изделий.

Вопрос 7. Что является целью проводимой государством индексации денежных доходов населения?

- 1) повышение жизненного уровня населения;
- 2) сохранение получаемых гражданами доходов на достигнутом уровне;
- 3) одноразовое возмещение убытков от повышения цен на потребительские товары;
- 4) сохранение уровня получаемых трудящимися доходов на уровне прошлого года;

## Продолжение Приложения 2

5) поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан.

Вопрос 8. Что является источником средств для индексации оплаты труда работников бюджетных организаций?

- 1) средства Пенсионного фонда;
- 2) вклады граждан в Сберегательном банке РФ;
- 3) собственные средства предприятий и организаций;
- 4) ассигнования из соответствующих бюджетов;
- 5) средства Государственного фонда занятости РФ.

Вопрос 10. К чему приводит повышение цены на трудовые ресурсы?

- 1) к снижению спроса на труд;
- 2) к повышению спроса на труд;
- 3) к сохранению спроса на трудовые ресурсы на прежнем уровне;
- 4) к введению прогрессивных норм на использование трудовых ресурсов;

Вопрос 11. Что является фактором относительной стабильности и малой гибкости ставки заработной платы?

- 1) соблюдение условий трудового договора;
- 2) совершенная нормативная база по трудовым отношениям;
- 3) долговременность взаимных трудовых обязательств фирмы и работника;
- 4) рыночное равновесие;
- 5) сплоченность трудового коллектива.

Вопрос 12. Сущность какой функции зарплаты заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы?

- 1) симулирующей;
- 2) статусной;
- 3) формирования платежеспособного спроса населения;
- 4) воспроизводственной;
- 5) регулирующей.

## Продолжение Приложения 2

Вопрос 13. Сущность какой функции заключается в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям?

- 1) стимулирующей;
- 2) статусной;
- 3) воспроизводственной;
- 4) регулирующей;
- 5) ресурсно-разместительной.

Вопрос 15. Какой принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда?

- 1) регулярного повышения заработной платы работников;
- 2) дифференциации заработной платы;
- 3) совершенствования норм выработки;
- 4) предоставления работникам социальных льгот;
- 5) коллективной ответственности за результаты.

Вопрос 16, Какой принцип в рыночных условиях является основным при организации системы заработной платы на предприятии?

- 1) учет воздействия рынка труда;
- 2) государственное регулирование оплаты труда;
- 3) равная оплата за равный труд;
- 4) обеспечение опережающих темпов роста, объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления;

Вопрос 17. В чем различие между фондом оплаты труда (ФОТ) и фондом заработной платы (ФЗП)?

1. ФОТ меньше чем ФЗП;
2. Два разных названия одного и того же фонда;
3. ФЗП характеризует ту часть ФОТ, которая входит в себестоимость продукции, работ и услуг;
4. Нет правильного ответа;



## Продолжение Приложения 2

5. Верны ответы 1 и 2.

Вопрос 18. Опережающий рост какого показателя над фондом заработной платы является критерием экономической эффективности организации заработной платы на предприятии?

- 1) балансовой прибыли;
- 2) чистой прибыли;
- 3) совокупного дохода;
- 4) хозрасчетного дохода;
- 5) рентабельности.

Вопрос 19. На основе какого основного показателя регулируется уровень оплаты труда рабочих-сдельщиков?

- 1) выполнения норм выработки;
- 2) объема произведенной продукции;
- 3) себестоимости продукции;
- 4) рентабельности продукции;
- 5) роста производительности труда.

Вопрос 20. Что является одним из главных направлений анализа и установления равнонапряженных норм?

- 1) плановый уровень производительности труда;
- 2) определение уровня выполнения норм;
- 3) фактический уровень производительности труда;
- 4) выявление качества действующих на предприятии норм времени;
- 5) данные сопоставительного анализа уровня выполнения норм на предприятиях отрасли.

Вопрос 21. Что является исходной нормой труда?

- 1) норматив оборота оборотных средств;
- 2) норма расходов материальных ресурсов;
- 3) норматив использования финансовых средств;
- 4) норма времени;
- 5) норматив отчислений в фонды экономического стимулирования.

## Продолжение Приложения 2

Вопрос 24. Что такое фонд заработной платы?

- 1) совокупность выплат, которые относятся на финансовый результат предприятия;
- 2) совокупность выплат, которые относятся к условно- постоянным расходам;
- 3) совокупность выплат, которые включаются в издержки производства и обращения;
- 4) совокупность выплат, которые относятся к устойчивым пассивам;
- 5) совокупность выплат, которые относятся к нематериальным активам.

Вопрос 25. Что необходимо использовать в отраслевых положениях по каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетенции работника?

- 1) государственный стандарт;
- 2) конкретные критерии;
- 3) прогрессивные нормативы;
- 4) объективную оценку;
- 5) уровень выполнения норм.

## Приложение 3

### Контрольные вопросы на экзамен по теме

#### «Трудовые ресурсы организации»

Вопрос 1. Трудовые ресурсы предприятия – это?

Вопрос 2. Какая численность работников характеризует обеспеченность торговых организаций трудовыми ресурсами?

Вопрос 3. В явочный состав работников предприятия включаются?

Вопрос 4. В списочный состав работников предприятия включаются?

Вопрос 5. Что такое реальная заработная плата?

Вопрос 6. Какие внешние факторы, влияют на уровень заработной платы?

Вопрос 7. Какого вида заработной платы не существует?

Вопрос 8. Что является элементом тарифной системы оплаты труда?

Вопрос 9. Что служит условием эффективного применения сдельной оплаты труда?

Вопрос 11. Что служит основным источником средств, для оплаты труда на предприятии?

Вопрос 12. Какие системы оплаты труда применяются при сдельной форме?

Вопрос 13. Какая оплата труда зависит от выполненного объема работ?

Вопрос 14. Какая оплата характерна для сдельной формы оплаты труда

Вопрос 15. Какая оплата характерна для повременной формы оплаты труда?

Вопрос 16. К какой форме оплаты труда относится комиссионная система?