



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ
ОБУЧЕНИЯ ПРАВУ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Выполнил(а):
студент(ка) группы ЗФ-411/112-4-1Кр
Иванова Светлана Николаевна

Проверка на объем заимствований:
98,73 % авторского текста

Научный руководитель:
д.и.н., профессор
Коршунова Надежда Владимировна

Работа рекомендована к защите
« 3 » апреля 2017 г.

декан ФЗОиДОТ

к.п.н., доцент

Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования
«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический
университет»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет заочного обучения и дистанционных
образовательных технологий

АННОТАЦИЯ

к квалификационной работе **Ивановой Светланы Николаевны**

на тему: **«Разработка и применение деловых игр в процессе
обучения праву»**

Данная работа состоит из введения, основной части, заключения, библиографического списка и приложения.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы исследования, определяются цель, объект, предмет исследования, ставятся задачи исследования, формулируется гипотеза, определяются методы исследования.

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты деловой игры, сущность и значение деловой игры, требования к построению и этапы разработки деловых игр, принципы и трудности проведения деловых игр.

Во второй главе дана характеристика методике обучения праву с применением деловых игр на примере ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики». Дана общая характеристика ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики». Описано об особенностях обучения праву в данном учебном заведении. В главе проведена разработка деловой игры «Адвокаты»

Исследовательская работа выполнена на 64 страницах.

Структура выпускной квалификационной работы включает введение, 2 главы, теоретическую и практическую, заключение.

Для написания исследовательской работы был использован перечень источников, в который включено 47 наименований.

Выпускная квалификационная работа содержит 1 рисунок и 1 таблицу.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ.....	8
1.1. Сущность и значение деловой игры.....	8
1.2. Требования к построению и этапы разработки деловых игр.....	22
1.3. Принципы и трудности проведения деловых игр.....	26
ГЛАВА 2. МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ ПРАВУ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДЕЛОВЫХ ИГР (на примере ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики».....	35
2.1 Общая характеристика ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики».....	35
2.2. Особенности обучения праву в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики».....	40
2.3. Разработка деловой игры.....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	52
Библиографический список.....	55
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	59

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Эффективность функционирования современного производства зависит в первую очередь от уровня подготовки специалистов. Современные образовательные технологии должны учитывать специфику трудовой деятельности в условиях рыночной экономики. Рыночная экономика предъявляет к выпускникам среднего специального образования требования, в числе которых профессиональная компетентность, способность самостоятельно принимать решения и нести ответственность за результат своей деятельности.

В процессе обучения за сравнительно небольшой промежуток времени студент должен получить базовые знания, умения и навыки. Наиболее продуктивной формой обучения являются деятельностные технологии, которые включают в себя деловые игры, составляющие необходимое условие формирования профессиональных компетенций.

Принципиально важным является то, что деловые игры представляют собой систему моделирования будущей профессиональной деятельности студентов, так как именно системный подход позволяет обеспечить более полную отработку функций профессии или, другими словами, сформировать профессиональные компетенции современного специалиста.

При обучении систему деловых игр строят на ряде факторов:

- ✓ Игры формируют систему профессиональных компетенций специалиста, развиваясь от простых к сложным, на протяжении всего периода обучения;
- ✓ Они способствуют объединению в единое целое различных дисциплин, имеют комплексный характер;

✓ Деловые игры моделируют деятельность руководителей и специалистов, строятся на практических примерах конкретных предприятий, на связи обучения теории с производством.

Преимуществом деловых игр является то, что, приняв на себя ту или иную роль, участники игры, интересы которых могут не совпадать, вступают во взаимоотношения друг с другом. Конфликтная ситуация, которая создается в результате, сопровождается естественной эмоциональной напряженностью, тем самым повышается интерес участников к ходу игры. Во время игры участниками демонстрируются не только знания, умения присущие конкретной профессии, а так же такие черты характера как коммуникативность, решительность, инициативность, оперативность, активность, общая эрудированность, от которых не редко зависит ход игры. Моделирование типичных производственных ситуаций во время деловой игры, в ходе которых ее участники ведут напряженную умственную работу, позволяет коллективно искать оптимальные решения, применять теоретические знания и собственный практический опыт. Практические навыки, приобретаемые в процессе деловой игры, позволяют молодым специалистам избегать ошибок, которые могут возникнуть в самостоятельной трудовой деятельности.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что в настоящее время использование деловых игр в обучении является актуальным.

Актуальность исследования обусловила выбор темы: «Разработка и применение деловых игр в процессе обучения праву».

Цель исследования: обоснование необходимости использования деловых игр в процессе обучения праву и разработка деловой игры по одной из дисциплин права.

Объект исследования: процесс обучения праву.

Предмет исследования: применение деловых игр в процессе обучения праву.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Раскрыть теоретические аспекты деловой игры;
2. Рассмотреть трудности проведения деловых игр в процессе обучения;
3. Проанализировать особенности обучения праву в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»;
4. Разработать деловую игру.

Теоретико-методологическая база исследования: Многочисленные научные исследования и литературные публикации подтверждают, что в течение последних десятилетий деловые игры достаточно широко внедрились в производство, экономику, теорию управления, общественную деятельность и образование. Основополагающими при конструировании и использовании деловых игр можно выделить работы, следующих авторов: Ю.С.Арутюнова, М.М.Бирштейн, Н.В.Борисовой, В.Н.Буркова, С.В.Емельянова и А.Г.Ивановского, В.Ф.Комарова, И.С.Ладенко, Л.Н.Матросовой, В.Я.Платова, В.А.Трайнева и др. В работах этих авторов даны основные характеристики учебной деловой игры, показан развернутый анализ проблемы внедрения учебных деловых игр в процесс обучения. В.М.Ефимовым и Г. Л. Пельманом предпринята попытка определить место деловой игры в общей системе игр, а также в работах А.А.Вербицкого отражена психологическая сторона использования деловых игр.

Методы исследования:

теоретические – изучение литературы по проблеме исследования, сравнение, синтез и анализ.

практические – наблюдение, беседа, математические и статистические методы, индукция и дедукция, изучение практического опыта по данной проблеме.

База исследования: Государственное Бюджетное Образовательное Учреждение Профессиональная Образовательная Организация «Златоустовский Техникум Технологий и Экономики» (ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»).

Практическая значимость заключается в том, разработанная деловая игра может быть использована на практике в процессе обучения праву в любом образовательном учреждении.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и одного приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

1.1. Сущность и значение деловой игры

Сегодня деловые игры используются для получения практических навыков обучаемыми, специалистами в профессиональной деятельности.

Деловая игра – это своеобразное моделирование процессов и механизмов принятия решений с использованием математической и организационной моделей. Применение деловых игр в процессе обучения способствует развитию профессиональных компетенций обучаемых, формирует умение аргументировано защищать свою точку зрения, анализировать и интерпретировать получаемую информацию, работать коллективно. Деловая игра также способствует привитию определенных социальных навыков и воспитанию правильной самооценки.

В процессе проведения деловой игры решаются учебные задачи, в частности:

- ✓ развивается активность обучаемых;
- ✓ формируется умение анализировать специальную литературу;
- ✓ активизируется творческое мышление обучаемых;
- ✓ вырабатывается способность практически оценивать различные точки зрения и пути их сопоставления;
- ✓ прививаются навыки поиска оптимального варианта решения.

Для деловых игр характерны:

- ✓ жизненность и типичность конкретных ситуаций, которые рассматриваются в ходе игры;
- ✓ скрытые резервы и конфликтность; как правило, если конфликтность отсутствует, то исключается постановка проблемы;

- ✓ регулярное повторение процедур и задач, которые составляют сущность игры. (28)

Деловые игры известны с XVII-XVIII вв. История возникновения этого метода описана в литературе и определяется как «военная или предпринимательская». Первое упоминание деловой игры значилось как «военные шахматы», потом как «маневры на карте». В XIX в. «военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении». Сами военные игры в качестве прототипа имели шахматы. С 1798 г. игры проводились на карте, где фиксировалось передвижение военных отрядов. Например, Наполеон, таким образом проигрывал будущие сражения, а данные о продвижении войск Наполеона, в последствии становились основой для формирования последующей игры. Игры становились более реалистичными и свободными. Перед Второй мировой войной в Германии, США, Японии начали проводить военно-политические игры (2).

Затем начали разрабатывать игры, которые моделируют перераспределение ресурсов между странами. Характер этих игр являлся чисто инструментальными. Позже их стали корректировать с учетом человеческого фактора. Для оценки последствий альтернативных решений в таких играх применяется математический аппарат теории игр.

Впервые применение игр в хозяйственной сфере было осуществлено в СССР в 1932 г. на Лиговском заводе пишущих машин для обучения персонала в условиях освоения новой продукции. Деловая игра, направленная на решение производственных проблем, была проведена в 1932 г. Марией Мироновны Бирнштейн и называлась «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы». Ее участниками стали студенты вузов и руководители предприятий, играли в выходные дни на территории фабрики «Красный ткач». Свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанных в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным

и несовместимым с режимом тотальной регламентации, и их судьба с 1938 г. замерла на десятилетия. (35)

По мнению экспертов, во многом возрождение деловых игр в России связано с деятельностью в 50-х гг. Московского методологического кружка, лидером которого был Г. П. Щедровицкий. Идеи и методы, разработанные Г. П. Щедровицким, легли в основу большой практической работы его сторонников и учеников, которые провозгласили новую эпоху игр под названием «организационно-деятельностные игры (ОДИ)». Сочетание жестко структурированной деятельности с сильнейшим давлением на личность каждого участника давало невиданные плоды: разрабатывались варианты развития ситуаций с высокой степенью неопределенности. Метод стал применяться как средство решения сложных межпрофессиональных комплексных проблем. Концепция Щедровицкого была органической частью тоталитарного сознания и тоталитарного общества. (41)

Итак, 70-е гг. – это время, когда деловые игры стали популярным методом активного обучения.

1970-1980 гг. – это время активного использования деловых игр, многообразных по методу проведения и методологии. В это время начинают появляться целые школы обучающих игр: Таллинская школа В.К. Тарасова, ролевые игры в тренинге, деловые игры в педагогике и т. п.

80-е гг. – это, одновременно период, распространения деловой игры, на данном этапе игры стали широко использовать в различных отраслях народного хозяйства и тиражироваться в специальной методической литературе, и в то же время, их профессионализация, когда стали развиваться разнообразные игровые культуры обучения руководителей. (35)

1980-1990-х гг. – период экономических реформ – начинается использование игрового подхода для решения серьезных экономических, экологических и даже политических проблем.

За рубежом первые деловые игры были разработаны и проведены в 50-х гг. в США. Первые игры применялись преимущественно для обучения студентов-экономистов и будущих руководителей фирм.

Поиск новых форм обучения подтолкнул американских ученых, представлявших фирму «American management association», к разработке управленческой игры с применением ЭВМ. Первый эксперимент с этой игрой был проведен в 1956 г. (в ней участвовало 20 президентов крупных фирм), и впоследствии эта разработка послужила прототипом множества деловых игр (4).

На современном этапе в мире очень популярна практика деловых игр. Сегодня насчитывается уже несколько тысяч разных видов обучающих игр. Деловые игры особенно активно используются в практике высшего образования, многие высшие учебные заведения являются новаторами в методике преподавания деловых игр. Издаются каталоги, справочники и пособия, по деловым играм, проводятся регулярные семинары и школы. Создана Международная ассоциация по имитационному моделированию и играм.

Сложность понятия «деловая игра» привела к несогласованности в многочисленных попытках его определения. В настоящее время деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решения практических задач.

Рассмотрим, как определяют понятие «деловая игра» разные авторы:

Деловая игра – это форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования тех систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого – определение по А. А. Вербицкому. (13)

Деловая игра – это метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с

персональным компьютером в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности (Бельчиков Я. М., Бирштейн М. М., 1989).

Ю. С. Арутюнов предлагает следующее определение: «Сегодня деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как имитационный эксперимент, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач» (4)

Прагматическую сторону деловой игры подчеркивает И. М. Сыроежин. Он считает, что «главное в деловых играх – это эффективное формирование способности к управленческой деятельности, навыков социального взаимодействия и разделения производственных функций, руководства и подчинения, принятия коллективных и индивидуальных решений в постоянно меняющихся условиях конкретного производства.»

Исходя из выше представленных определений можно выделить основные черты деловых игр:

- ✓ Деловая игра имитирует какой-либо аспект целенаправленной человеческой деятельности;
- ✓ Участники игры получают роли, которые определяют различие их интересов и побудительных стимулов в игре;
- ✓ Игровые действия регламентируются системой правил;
- ✓ В деловой игре преобразуются пространственно-временные характеристики моделируемой деятельности;
- ✓ Игра носит условный характер;
- ✓ Контур регулирования игры состоит из следующих блоков: концептуального, сценарного, постановочного, сценического, блока критики и рефлексии, судейского, блока обеспечения информацией.

На сегодняшний день существует большое разнообразие классификаций и типологий деловых игр в литературе. Приведем примеры некоторых из них. «В зависимости от того, какой тип человеческой

практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные».

В основу типологий положены критерии типа, практики и целей, также исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п. Например, классификация деловых игр Л.В. Ежовой (24):

1. По времени проведения:
 - ✓ без ограничения времени;
 - ✓ с ограничением времени;
 - ✓ игры, проходящие в реальное время;
 - ✓ игры, где время сжато.
2. По оценке деятельности:
 - ✓ балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
 - ✓ оценка того кто как работал, отсутствует.
3. По конечному результату:
 - ✓ жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
 - ✓ свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.
4. По конечной цели:
 - ✓ обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
 - ✓ констатирующие – конкурсы профессионально мастерства;
 - ✓ поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения
5. По методологии проведения:

- ✓ луночные игры – любая салонная игра (шахматы, «Озеро», «Монополия») – игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;
- ✓ ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;
- ✓ групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии;
- ✓ имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;
- ✓ организационно-деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий) – не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность;
- ✓ инновационные игры (В.С. Дудченко) – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отработывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;
- ✓ ансамблевые игры (Ю.Д. Красовский) – формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб.

Указанная выше типология, конечно и пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, к сожалению, ей не удается

избежать некоторых неточностей (например, пункт 5, согласно которому салонная игра, ролевая игра это виды деловых игр). Данные погрешности встречаются и в других типологиях и являются достаточно типичными.

В качестве оснований классификаций деловых учебных игр используют и такие признаки как(19):

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

- ✓ динамика моделируемых процессов (игры с ограниченным числом ходов, с неограниченным, саморазвивающиеся);
- ✓ способ передачи и обработки информации (с применением текстов, ЭВМ). (19)

Деловую игру можно определить, как сложно устроенный метод обучения, так как она может включать в себя целый комплекс методов активного обучения, например анализ конкретных ситуаций, дискуссию, действия по инструкции, мозговой штурм, разбор почты и т. п.

Деловые игры по сравнению с традиционным обучением имеют ряд преимуществ. Обучающие возможности деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем(38):

- ✓ Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежности разным дисциплинам.
- ✓ Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению.
- ✓ Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания.
- ✓ Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.
- ✓ В игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.
- ✓ Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах.

- ✓ Метод провоцирует включение рефлексивных процессов, предоставляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов.
- ✓ Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.

Опыт, который возможно получить в игре, может оказаться даже более продуктивным по сравнению с приобретенным во время профессиональной деятельности. И происходит это по нескольким причинам:

- ✓ Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности,
- ✓ наглядно представляют последствия принятых решений,
- ✓ дают возможность проверить альтернативные решения.

Информация, которую использует человек в реальности, неполная, неточная, а в игре ему предоставляется хотя и неполная, но точная информация, что повышает доверие к полученным результатам, а также стимулирует процесс принятия ответственности.

Рассмотренные преимущества определили успешность применения данного метода в учебном процессе. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. Конкретизировать этот тезис можно в следующем виде:

- ✓ игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т. д.;
- ✓ игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;
- ✓ игра позволяет формировать у будущих специалистов целостное представление;

- ✓ игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т. п.);
- ✓ в деловой игре не абстрактный, а реальный для участника процесс информационного обеспечения его игровых действий, динамика развития сюжета деловой игры, формирование целостного образа профессиональной ситуации.

Деловая игра может служить деятельностно-ориентированному применению ранее проработанных знаний при второстепенном применении в каком-либо разделе учебной программы. Деловая игра требует определенных условий в отношении помещений и времени (при необходимости, требует также технических условий), которые зачастую сложно создать в «нормальной» повседневном учебном процессе. Этот факт следует учитывать особенно при деловых играх в технических сферах.

Деловая игра разделена на семь этапов (22):

1. Введение в игру,
2. Информационная фаза и фаза чтения,
3. Формирование мнения и планирование стратегии,
4. Взаимодействие между группами,
5. Подготовка пленума,
6. Проведение пленума,
7. Оценивание игры.

Начинается игра с введения в игру, здесь представляется сама деловая игра, материалы для игры и роли. Разъясняются вопросы связанные с пониманием и создаются рабочие группы. Руководитель игры описывает при этом проблему и распределяет материалы.

В информационной фазе и в фазе чтения создаются группы, раздаются рабочие карточки (которые одинаковы для каждого из членов группы) и распределяются карточки с ролями. Информационный материал прорабатывается и разъясняются вопросы, связанные с пониманием.

Затем, в фазе формирования мнения и планирования стратегий производится структурирование информации внутри групп и анализируется исходная ситуация. При этом разрабатываются по возможности творческие идеи и стратегии, рассматривается и обсуждается выбор действий и решений, которые следуют из этих разработок. Затем полученные в результате решения документируются и разрабатываются. Важно то, что помощь оказывается только в «особых, вынужденных ситуациях».

Взаимодействие между группами является самой интенсивной фазой игры, при этом группы выполняют действия в отношении друг друга (пишут письма, отправляют факсы, электронные сообщения и пр., ведут беседы и переговоры). Здесь при помощи карточек событий могут быть привнесены в игру целенаправленные импульсы и изменения (изменения переменных и пр.). Позиция руководителя игры в этой фазе абсолютно пассивна.

В фазе подготовки пленума наступает кульминационный момент хода игры. Результаты собираются, обрабатываются и оцениваются внутри группы и обсуждается позиция, которая должна быть представлена. Определяются возможные аргументы, стратегии и вводные высказывания, а также определяется докладчик группы. Руководитель игры консультирует группу при возникновении встречных вопросов.

Непосредственное проведение пленума осуществляется в шестой фазе. Здесь встречаются все участники деловой игры и собирают воедино результаты каждой из групп, а затем представляют их. Если не достигнуто согласие или если остаются открытые вопросы, то учащиеся обращаются к этим вопросам в фазе оценивания игры. Теперь руководитель игры берет на себя функцию председателя конференции.(9)

Седьмая фаза представляет собой оценивание игры. Здесь производится обобщение и анализ содержания предмета, а также

формального хода игры. При этом анализируются и конструктивно критикуются результаты игры.

Представленный ход игры является типичным идеальным и конечно же может варьироваться. Важным является также то, что взятые на себя роли учащимися действительно исполняются и воспринимаются серьезно. Правила игры могут различаться в различных деловых играх.

Следующие положения являются основными для успешного хода деловой игры: должны пресекаться деструктивные действия (воспроизводящие «угрозу применения насилия» и т.п.), господствующее поведение, а также «неправильно понятую» возможность реализации, которая в результате может привести к преждевременному прерыванию деловой игры. В общем, к правилам игры относятся информационные и коммуникационные формы, компетенции групп и руководство игрой, а также указания по техническому ходу игры.

Учебная игра в образовании должна стать тем интегральным методом обучения и контроля, который в условиях приближенных к реальным, объективно выявит способность студента к реальной конкретной профессиональной деятельности. Рассмотрим структуру деловой игры, которую выделил Е.А. Хруцкий, представленную в таблице 1.

Таблица 1. Структура деловой игры.

Этап игры	Деятельность участников игры	Деятельность педагога
1 этап – формулируется цель игры и дается необходимая информация	Четко представить себе проблему или структуру задач, соотнести проблему с поставленной целью	Организовать работу в малых группах (командах). Лучше предложить участникам игры самостоятельно выбрать проблему и группу.
2 этап –	Вникают в проблему, пытаются	Оказывает помощь

<p>самостоятельная работа слушателей в командах</p>	<p>понять ее, вырабатывают навыки к анализу ситуации и проявляют способности личности.</p> <p>Коллективное обсуждение: используется практический опыт, уточняются позиции, вырабатываются выводы или решения путем соглашения.</p> <p>Возможно существование отдельной точки зрения кого-либо из участников</p>	
<p>3 этап – межгрупповая дискуссия</p>	<p>Каждая группа предлагает свой вариант разрешения рассматриваемой проблемы.</p> <p>Участники других групп выступают в качестве оппонентов: задают вопросы, выступают с критическими замечаниями или в поддержку проекта</p>	<p>управляет дискуссией, при помощи наводящих вопросов старается привести к правильному решению проблемы. Запрещено: высказывать свою точку зрения, связанную с анализом ситуации или проблемы</p>

Главной целью деловой игры является, организация совместной деятельности участников, решение проблемы таким образом, чтобы раскрыть реальную противоречивость их интересов по отношению к проблемной ситуации, выявление позиций, заставляющих отстаивать общие или групповые интересы, поиск путей к согласованным действиям, мобилизация способностей для получения на выходе общественно необходимых решений независимо от ведомственных или групповых пристрастий и предрассудков. Для этого в деловой игре используется ряд организационных средств и принципов.

1.2. Требования к построению и этапы разработки деловых игр

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений.

Необходимо обратить внимание на наиболее типичную ошибку при разработке игры: моделируется «Среда», а не деятельность. Деловая игра должна строиться по логике деятельности, точнее взаимодействия. В основу разработки должна быть положена деятельность, отражающая согласование различных интересов, а не структуры предприятия и т.п. модели «Среды».

Содержанием может быть явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников. Событийная ткань должна представлять постоянное столкновение интересов участников игры. Игра строится как скрытый диалог смыслов. (17)

Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное проявление игроков. Прямая формулировка проблемы или указание на нее недопустимы. В то же время правила, нормы формулируются однозначно и определенно.

В конструкции игры необходимо заложить возможность каждому игроку принимать решения и обеспечить осознание этого участниками. Это достигается при помощи пакета документов. Для облегчения разработки и проведения игры, а также усвоения участниками правил лучше, чтобы каждый документ был ориентирован на определенного игрока.

В игре необходимо отражать не все разнообразие факторов, действующих в реальной ситуации, а только наиболее значимые. Тогда она становится нагляднее, а участникам легче ее анализировать. Субъективная вероятность происходящих событий не должна быть ни слишком низкой, ни слишком высокой. В первом случае будут воспроизводиться частные схемы поведения, во втором – есть опасность принятия привычных тривиальных решений. Чем больше свобода выбора решений, тем охотней игроки включаются в игру. (8)

Важно продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность участников. Они должны концентрироваться не на выигрыше, а на результате. Этому способствует оптимальный баланс игровой деятельности и деятельности по поводу игры. Желательно неоднократное предоставление обратной связи. Она должна отражать развитие системы в результате принятого решения и хорошо дифференцировать игроков.

Игра будет нежизнеспособной, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников, недостаточна драматизация происходящих событий, они не развиваются во времени, список решений задан, не ясно как осуществляется отклик на принятые решения, не автоматизированы рутинные операции, ход игры требует постоянного вмешательства ведущего.

Можно выделить следующие этапы разработки игры (11):

1. «Проблематизация и тематизация.
2. Определение типа по назначению (для обучения, в исследовательских целях, для принятия решений, проектирования, по кадровым вопросам).
3. Выделение целей конструирования.
4. Анализ главных закономерностей – связей, отношений, в моделируемой деятельности, исходя из проблемы, лежащей в основе игры. В этом пункте определяется необходимая степень детализации

представления объекта. Все связи в нем должны быть обозримы и в то же время не слишком упрощены.

5. Выделяются игровые единицы и функции. На основе этой работы создается сценарный план, и продумываются игровые события.
6. Создается перечень решений, которые могут принимать игроки. На данном этапе определены основные точки, на которых базируется простая игра. Пункты 7 и 8 относятся лишь к сложной игре.
7. Определение параметров связей между факторами, которые нужно отразить. Они должны быть таковыми, чтобы вызвать последствия, характерные для моделируемой деятельности. Необходимо определить взаимодействие параметров в каждом звене деятельности. Не все параметры могут определяться количественно. В этом случае при конструировании применяются экспертные оценки.
8. Формирование числового массива. На этом этапе определяется размерность основных параметров, закономерности и взаимодействия, строятся таблицы, графики, программы для ЭВМ.
9. Детализация сценического плана, формирование влияния окружающей среды.
10. Формулировка правил, распределение решений по игрокам. Установление причинно-следственных отношений между операциями. Построение блок-схемы игры, внутреннего графика проведения, уточнение основных шагов, этапов, циклов. Шагом является завершенная фаза принятия решения, этап разделяет сценарные фазы, цикл приводит к очевидным итогам, является наиболее завершенной фазой игры. Особое внимание обращается на точки ветвления игры.
11. Формулирование системы штрафов и поощрений, определение критериев выигрыша. Результаты игры могут быть очевидны, выраженные количественно, и могут оцениваться экспертами.

12.Отладка игры, ее проигрывание разработчиками, уточнение связей, параметров, проверка гибкости блок-схем, жизнеспособности математического аппарата, анализ реальности ситуаций - действенность стимулов, правильности расчетов временных затрат, окончательная коррекция игры.» (11)

Для представления игры необходимо подготовить методическую инструкцию по проведению игры, ролевые инструкции игрокам и необходимый справочный материал. Методическая инструкция по проведению игры включает описание назначения и целей игры, структуры игрового коллектива и функций участников, системы стимулирования, исходных данных, процесса игры (этапы, эпизоды), направлений возможного усовершенствования и усложнения игры.

В ролевой инструкции важно предусмотреть средства, позволяющие оптимизировать процесс идентификации игрока с ролью.

При подготовке документов необходимо учитывать психологические закономерности работы с текстом. В играх изыскиваются различные возможности наглядного представления информации. Игровая мотивация и активность игроков, а значит эффективность игры, во многом определяется формой подачи информации. Справочный материал должен быть представлен таким образом, чтобы вызвать у участников потребность в поиске информации об основаниях заложенной в игре проблемы. Подобное внимание уделяется подготовке материалов, обеспечивающих рефлексивный анализ игры (например, списка контрольных вопросов).

1.3. Принципы и трудности проведения деловых игр

Организация и проведение деловых игр в высшей профессиональной школе в целом соответствует общим методическим требованиям, подробно описанным в научной литературе. Так, реализация учебных целей, намеченных преподавателем, уже на этапе проектирования деловой игры требует учета нескольких психолого-педагогических принципов(37):

- ✓ принципа имитационного моделирования ситуации;
- ✓ принципа проблемности содержания;
- ✓ принципа ролевого взаимодействия в совместной деятельности;
- ✓ принципа диалогического общения;
- ✓ принципа двуплановости игровой учебной деятельности.

1. Принцип имитационного моделирования предполагает разработку:

- ✓ имитационной модели,
- ✓ игровой модели профессиональной деятельности.

Наличие этих двух моделей необходимо для создания предметного и социального контекстов будущего труда.

2. Принцип проблемности содержания игры и ее развертывания означает, что в предметный материал игры закладывается учебные проблемы, выстроенные в виде системы игровых заданий, в которых содержится тот или иной тип противоречий, разрешаемых студентом в процессе игры, что приводит к выходу из проблемной ситуации.

3. Принцип совместной деятельности основывается на имитации профессиональных функций специалистов через их ролевое взаимодействие. Игра предполагает общение, основанное на субъектных отношениях, при которых развиваются психические процессы, присущие мышлению специалистов.(7)

4. Принцип диалогического общения и взаимодействия партнеров в игре есть необходимое условие переживания и разрешения проблемной

ситуации. Участники игры задают друг другу вопросы. Система рассуждений каждого из партнеров обуславливает их взаимное движение к совместному решению проблемы. Люди неоднозначно реагируют на одинаковую информацию, что порождает диалог, обсуждение и согласование позиций, интересов.

5. Принцип двуплановости игровой учебной деятельности дает возможность внутреннего раскрепощения личности, проявления творческой инициативы. Суть его в том, что «серьезная» деятельность, направленная на обучение и развитие специалиста, реализуется в «несерьезной» игровой форме.(25)

Эти взаимообусловленные принципы составляют определенную концепцию деловой игры и должны соблюдаться как на этапе разработки, так и на этапе реализации. Несоблюдение или недостаточная проработка хотя бы одного из них отрицательно скажется на результатах деловой игры.

Разработку деловой игры начинают с создания двух моделей – имитационной и игровой, которые будут встроены в ее сценарий. Таким образом, первый принцип деловой игры реализуется на начальном этапе ее разработки. Имитационная модель – это прототип модели, она задает предметный контекст деятельности специалиста в учебном процессе.(40)

Игровая модель задает социальный контекст и представляет собой работу участников деловой игры с имитационной моделью.

Имитационная модель получает свое воплощение в следующих структурных компонентах: цели, предмет игры, графическая модель взаимодействия участников, система оценивания. Компоненты игровой модели – сценарий, правила, цели, роли и функции игроков.

Объектом имитации обычно выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной деятельности, требующей системного применения разнообразных умений и навыков, которыми должен овладеть студент за период, предшествующий игре.

Игровая модель имеет игровые цели. Педагогическая модель имеет две группы целей – дидактические и воспитательные. Предмет игры – это предмет деятельности участников игры, он зависит от модели специалиста и представляет собой перечень процессов или явлений, требующих профессионально компетентных действий. Важный элемент сценария – способ генерирования событий, определяющий динамику и характер развития игрового процесса.(21)

Различают три способа: детерминированный, спонтанный, смешанный. Последний из них, сочетающий алгоритмизацию с учетом вероятностного характера событий, наиболее присущ деловой игре.

Графическая модель ролевого взаимодействия участников отражает количественный и качественный состав участников, их связи, взаимодействия, пространственное расположение игроков и оказывает большую помощь ведущему и участникам игры.

Комплект ролей и функций игроков должен адекватно отражать профессиональные и социально-личностные отношения, характерные для того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре. Иногда для стимулирования игровой ситуации вводятся игровые роли («скептик», «энтузиаст» и т.д.). Чем выше профессиональный уровень разработчика, тем удачней будет комплект ролей. Сложным моментом в разработке игры является четкое определение функций игроков. Их нужно составлять обобщенно и дополнять их инструкциями, в которых в словесной форме, с помощью таблиц или в виде алгоритма даются права, обязанности и возможные действия игроков.

Правила игры отражают характеристики реальных процессов и явлений, существующих в прототипах моделируемой реальности в упрощенном варианте. Кроме того, существует второй план игры – правила чисто игрового характера: если их не соблюдать, игра перестанет быть игрой, превратившись в занятие тренажерного типа.

Методическое обеспечение игры предполагает наличие следующих материалов: проспект и параметры игры, набор реальной и игровой документации. Степень детализации методических рекомендаций зависит от сложности объекта имитации, контингента и других причин.

Учебные деловые игры (цель которых сформировать определенные навыки и умения учащихся в их активном творческом процессе) по уровню сложности можно разделить на разновидности(26):

1) имитационные упражнения – они отличаются от деловой игры меньшим объемом и ограниченностью решаемых задач (например, кто лучше может пользоваться едиными нормами и критериями оценки письменных работ учащихся?) Цель имитационных упражнений – предоставить возможность студентам в творческой обстановке закрепить те или иные навыки, акцентировать внимание на каком-либо важном понятии, категории.

2) «анализ конкретных производственных ситуаций» – обучаемые знакомятся с ситуацией, с совокупностью взаимосвязанных фактов и явлений, характеризующих конкретное событие, возникающее перед специалистом в его профессиональной практике и требующее от него соответствующего решения, студенты предлагают свои решения в той или иной ситуации, которые коллективно обсуждаются.

3) «разыгрывание ролей» – учащиеся получают исходные данные по ситуации, а затем берут на себя исполнение определенных ролей. Исполнение ролей происходит в присутствии других членов учебной группы, которые потом оценивают действия участников ситуации, принимаемые ими самостоятельные решения в зависимости от условий сценария, действия других исполнителей в зависимости от ранее принятых собственных решений, т.е. при разыгрывании ролей нельзя полностью предсказать ситуации, в которых оказывается тот или иной исполнитель. Этот метод обучения используется для выработки практических профессиональных и социально-поведенческих навыков.

4) полномасштабная деловая игра, комплексно имитирующая профессиональную деятельность и последствия принимаемых профессиональных решений.

К обязательным признакам качественной деловой игры можно отнести(39):

- ✓ наличие проблемы или задачи, предлагаемой для решения;
- ✓ наличие условного, смоделированного объекта;
- ✓ воспроизведение управленческой деятельности;
- ✓ наделение играющих ролями и ролевыми функциями;
- ✓ наличие взаимодействий между играющими, повторяющих реальные связи и отношения иерархической системы по горизонтали и вертикали;
- ✓ многозвенность «цепочки решений», вытекающих одно из другого;
- ✓ наличие конфликтных ситуаций вследствие различия интересов или в условиях информационной неопределенности;
- ✓ наличие в игре фактора времени, совпадающего с реальным, «сжатого» или замедленного;
- ✓ наличие системы оценки игровой деятельности, наличие соревнования или состязательности играющих групп.

Обязательность указанных признаков понимается в смысле полноценности. Отсутствие одного из них делает деловую игру неполноценной или требует отнесения ее к другим разновидностям активных методик обучения.

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Тревожность, ригидность затрудняют принятие роли. Влияют на этот процесс и социально-психологические характеристики личности. Средний социометрический статус более благоприятен для принятия роли в сравнении с низким. Как правило, наблюдаются три основные стратегии поведения игроков. При первой стратегии игрок все решения принимает от лица некоторого

обобщенного образа – эталона, который является продуктом понимания игроком особенностей личности представителей данной роли (например, директора). При этом главным становится соблюдение некоторых формальных и неформальных норм, которыми руководствуется реальный прототип. Вторая стратегия может быть охарактеризована как азартная. Главная цель – выигрыш. При удачном управлении игроки, следующие этой стратегии, могут даже положительно повлиять на игру, оживив ее. Им следует предлагать осуществлять связь с внешним миром, разыгрывать случайные события. Третья стратегия отличается интересом к тому, что произойдет в результате определенного действия, какие решения принимают другие участники. Описанные стратегии не являются жесткими, они могут сменять друг друга. Можно выделить и другие особенности поведения игроков. Руководитель игры должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Для интенсификации интеллектуальной деятельности можно вводить специальные методы коллективного творчества (мозговой штурм, синектика и др.), психогимнастические упражнения. Некоторые психогимнастические упражнения могут быть направлены на регуляцию эмоционального состояния игроков, развитие их коммуникативных умений. Они используются ведущим исходя из анализа ситуации, сложившейся в игре. Как показывают исследования, эмоциональное состояние участников не зависит от инициативности и эмоционально-экспрессивных способностей в общении. В большей степени оно определяется эффективностью игры и социально-психологическими характеристиками игроков. Следовательно, эмоциональное состояние игроков в значительной степени зависит от качества управления игрой. При этом, тем не менее, необходимо минимизировать вмешательство ведущего в ход игры. Авторитарная позиция ведущего блокирует игровое

поведение участников, снижает эффективность рефлексии в ходе обсуждения результатов.

Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения деловой игры. 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 игра. 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 неучет игроками каких-либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.(23)

Нарушение течения игры может также происходить вследствие потери двуплановости. На игру могут переноситься личные взаимоотношения. Руководитель должен подчеркнуть ее условный характер, а в случае необходимости перераспределить роли, изменить правила. Еще одна ситуация связана с утратой понимания игрового контекста одним из участников и его попытками решить личные проблемы (например, доминирование) в игре. Такого участника руководитель должен замкнуть на себе, минимизировать его контакты. В то же время условность может быть гипертрофирована. Азарт игроков вызывает импульсивные действия, способствует концентрации на выигрыше, а не на результате. Задача руководителя состоит в регуляции эмоциональных состояний. Следует сделать выигрыш и проигрыш не слишком однозначными, снизить их значение. В этой ситуации не следует вводить случайные события.

Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию. В первом случае причиной являются, как правило, гипертрофированная значимость для участника оценка его действий, связанная с неадекватностью Я-концепции, завышенной или заниженной самооценкой. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из игры. Во втором случае причиной являются либо невротические блокировки проявлений самостоятельного, спонтанного поведения, высокая тревожность, либо ригидность. Участие таких игроков нежелательно. Однако отбор для участия в деловых играх неприемлем, имеющиеся данные следует учитывать при распределении ролей.(б)

Таким образом, можно сделать вывод, что деловые игры следует использовать только там, где они действительно необходимы. Это получение целостного опыта будущей профессиональной деятельности, развернутой во времени и пространстве. К разработке игры следует подходить системно и учитывать ее влияние на другие виды работы со студентами. В деловой игре нужна предметная и социальная компетентность участников, поэтому следует начинать подготовку к деловой игре с анализа конкретных производственных ситуаций и разыгрывания ролей. Следует также до игры формировать у студентов культуру дискуссии и межличностного взаимодействия. Структурные компоненты деловой игры должны сочетаться таким образом, чтобы она не стала ни тренажером, ни азартной игрой. Игра должна строиться на принципах саморегулирования. Преподаватель действует перед игрой, до начала учения, в конце и при анализе игры. Это требует большой подготовительной работы, теоретических и практических навыков конструирования деловых игр. Режим работы студентов в процессе

деловой игры не укладывается в рамки традиционного поведения их на занятии и должен быть подчинен логике моделируемого производственного процесса.(43)

Проблема измерения эффективности деловой игры, как и других групповых методов, достаточно остра. Опираясь на данные самоотчетов ее участников, можно говорить, что в результате ее проведения у игроков снижается эгоцентрические тенденции в поведении и мышлении, обостряется социальная чувствительность, уменьшается нормативный самоконтроль, формируется установка на восприятие новой информации, снижается порог принятия точки зрения другого, расширяются стереотипы, актуализируется творческий потенциал, повышается адекватность само- и взаимооценок. Таким образом, в результате моделирования и проведения деловой игры происходит развитие личности будущего специалиста. Возникающие при этом многообразные ситуации затруднения способствуют формированию способности преодоления возможных ошибок в предстоящей профессиональной деятельности.

ГЛАВА 2. МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ ПРАВУ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДЕЛОВЫХ ИГР (на примере ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»)

2.1. Общая характеристика ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»

Полное наименование образовательной организации, на базе которой проходило исследования: Государственное бюджетное образовательное учреждение профессиональная образовательная организация «Златоустовский техникум технологий и экономики».

Сокращенное наименование образовательного учреждения: ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики».

Директор: Пономарева Марина Николаевна.

Вид образовательного учреждения (организации): Образовательное учреждение среднего профессионального образования

Тип образовательного учреждения (организации): Профессиональная образовательная организация

Дата создания ПОО: 1963 год

Формы обучения: дневная, очно - заочная, заочная

Язык обучения: русский

Учредитель: Министерство образования и науки Челябинской области

Адрес администрации: г. Златоуст, ул. Карла Маркса, д. 37б

Филиалы:

- ✓ Филиал ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» в п. Магнитка

- ✓ Нефтеюганский филиал ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»
- ✓ Нижневартовский филиал ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»
- ✓ Сургутский филиал ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»
- ✓ Челябинский филиал ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»

В соответствии с распоряжением Правительства Челябинской области от 25.06.2013 года № 80-рп «О реорганизации государственных учреждений начального и среднего профессионального образования» Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Златоустовский металлургический колледж» реорганизован путем присоединения к нему Златоустовского торгово-экономического техникума, Златоустовского техникума сварки и строительных технологий, профессионального училища № 35 имени В.К. Егорова и профессионального училища № 36. В прошлом году бывший колледж переименовали в Государственное бюджетное образовательное учреждение профессиональную образовательную организацию «Златоустовский техникум технологий и экономики» (ГБОУ ПОО «ЗТТиЭ»). На базе техникума работает уникальный ресурсный центр. По охвату профессий и перечню интересных предложений ему нет аналогов во всем регионе.

В техникуме сформированы три ведущих направления учебной деятельности: технологическое направление осталось за бывшим металлургическим колледжем, экономическое направление ведется на площадке торгово-экономического техникума, и одно из крупнейших направлений – общеобразовательной и профессиональной подготовки – развивается в корпусах техникума сварки и строительных технологий. У

каждого образовательного учреждения свои устоявшиеся традиции, свой педагогический и воспитательный опыт.

Особенность техникума – в его универсальности, на сегодняшний день в нем присутствуют практически все направления, что дает возможность студентам получить любую профессию. Конечно же, у каждого из отделений техникума сохранилась его славная история. Metallургический колледж разменял шестой десяток лет, есть в составе ЗТТиЭ учебные заведения и более старшего возраста. За это время им не раз приходилось менять профессиональную ориентацию, открывать новые и возрождать старые специальности.

Главное преимущество техникума – в эффективном использовании ресурсов, как кадровых, так и материально-технических и учебных. Администрации техникума удалось создать единую централизованную систему управления, единые кадровую и хозяйственную службы, благодаря работе которых техникум получил реальный экономический эффект.

Другой немаловажный плюс реорганизации – создание системы непрерывного образования. После ступени начального профессионального образования у студента есть возможность продолжить учебу на уровне среднего специального образования, а затем открыта дорога в вуз. Договор с высшими учебными заведениями у техникума есть. Учебное заведение плотно сотрудничает с Уральским социально-экономическим институтом, идет работа по заключению договоров сотрудничества с Кемеровским технологическим институтом пищевой промышленности и Российским экономическим университетом им. Плеханова (Уфимский филиал). Дети из малообеспеченных семей имеют равные со всеми возможности для получения образования.

Сейчас в стране и в нашем регионе в частности особое внимание к системе профессионального образования со стороны власти. Учитывая дефицит рабочих кадров на предприятиях региона, который ощущается

последние годы, позиции профобразования должны укрепляться и развиваться. Поэтому настоящей изюминкой Златоустовского техникума технологий и экономики является ресурсный центр, функционирующий на базе этого учебного заведения. В результате реорганизации центр вобрал в себя все самое лучшее от каждого вошедшего в состав техникума учебного заведения. Ведь у каждого из них были свои дополнительные платные услуги, которые реализовывались в меньшем объеме, чем это происходит сейчас. В результате слияния образовался большой набор профессий, который может удовлетворить потребность в кадрах большого числа предприятий Южного Урала.

Благодаря ресурсному центру студенты учебного заведения имеют возможность освоить несколько профессий за время учебы. Ведь ресурсный центр предлагает студентам обучение по 109 специальностям.

Студент, получая основную специальность, имеет возможность приобретать дополнительные знания и навыки по смежным профессиям. Например, сварщик может получить профессию машиниста экскаватора, тракториста или водителя дорожной техники. Для студентов предусмотрена система скидок по оплате. Чем больше профессий осваивает молодой человек, тем дешевле ему обходится каждая последующая.

Современные работодатели часто предъявляют к молодым специалистам требования знать и уметь как можно больше. Именно такие специалисты могут успешно конкурировать на рынке труда и никогда не останутся без работы.

В ресурсном центре будущие абитуриенты могут получить исчерпывающую информацию о специальностях, пройти тестирование, в результате которого молодой человек может понять, какую специальность ему лучше выбрать. Здесь учатся не только студенты техникума, но и рабочие с предприятий, которым необходимо получить дополнительную специальность или пройти переподготовку по заказу своего работодателя.

В зависимости от профессии курсы длятся от двух месяцев до полугода.

Направлений много: железнодорожный профиль; грузоподъемные машины и механизмы; дорожные строительные машины; сварочное производство; строительный профиль; торговля; общепит и бухгалтерия. 55 профессий из всего перечня предлагается только в области металлургии: сталеплавильное, прокатное, станочное производство.

У техникума есть соглашения с 15 крупными промышленными предприятиями области, которые являются социальными партнерами учебного заведения и с удовольствием берут студентов на практику, а после получения диплома предлагают им трудоустройство.

Сегодня в техникуме имеются три ведущих направления:

Технологическое отделение. Основа технологического направления техникума – база Златоустовского металлургического колледжа. Здесь готовят по следующим престижным специальностям: техническая эксплуатация и обслуживание электрооборудования; металловедение и термическая обработка металлов; обработка металлов давлением; монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования; техническое обслуживание и ремонт автотранспорта; программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем; строительство и эксплуатация зданий и сооружений; дизайн.

Экономическое отделение. Здесь представлены десять специальностей: право и организация социального обеспечения; банковское дело; экономика и бухгалтер; коммерция; товароведение и экспертиза качества потребительских товаров; технология продукции общественного питания; страховое дело; технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий; туризм и гостиничный сервис.

Отделение общеобразовательной и профессиональной подготовки. Здесь готовят кадры для «Российских железных дорог». Две основные специальности – машинист локомотива и оператор по обработке

перевозочных документов на железнодорожном транспорте. Внебюджетная подготовка по профессиям предполагает обучение на помощника машиниста, проводника, слесаря по ремонту подвижного состава, составителя поездов, осмотрщика-ремонтника и приемосдатчика груза и багажа. Основой отделения является также сильное сварочное направление. Здесь готовят профессиональных сварщиков любого профиля — газорезчиков, газосварщиков, электрогазосварщиков, электросварщиков ручной и автоматической сварки. Также здесь можно выучиться на слесаря по ремонту автомобилей и строительных машин, слесаря-ремонтника.

Златоустовский техникум технологий и экономики — многопрофильное образовательное учреждение, осуществляющее профобучение, переподготовку и повышение квалификации для предприятий и организаций Златоуста и горнозаводской зоны.

2.2. Особенности обучения праву в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»

В современных условиях, когда проводится модернизация образования особую роль отводят вопросам повышения качества подготовки специалистов. Чтобы в рамках учебно-воспитательного процесса сформировать конкурентоспособную личность, адекватно ориентирующуюся в современном мире, необходимо, чтобы учащиеся овладели необходимым комплексом правовых знаний, умений и навыков. Также следует отметить, что восприятие правовых дисциплин студентами-юристами и студентами неюридических специальностей сильно отличается. В данной выпускной квалификационной работе,

рассматриваются проблемы и особенности преподавания права в неюридическом образовательном учреждении.

С нашей точки зрения, преподавателю правовых дисциплин следует на самых первых занятиях выявить отношение студентов к праву и его роли в современном обществе. Как показывают годы практики, многие студенты негативно высказываются о праве как о социальном регуляторе. Обучающиеся относятся к правовым дисциплинам как к второстепенным, отвлекающим их от обучения предметам по основной специальности, по которой будет выдан диплом. Нами был проведен анонимный опрос студентов о необходимости преподавания правовых дисциплин. Был задан вопрос «Как вы считаете, необходимо ли изучение правовых дисциплин в рамках вашей специальности?» и предложено три варианта ответа:

1. «Да, конечно, правовые дисциплины являются необходимыми и важными дисциплинами образовательного процесса любой специальности»;

2. «Нет, не вижу смысла в преподавании данных дисциплин для моей специальности»;

3. «Мне не важно, это просто еще одна общеобразовательная дисциплина».

В опросе участвовало 158 студентов в возрасте от 17 до 20 лет. Результаты опроса представлены в виде диаграммы на рисунке 1.

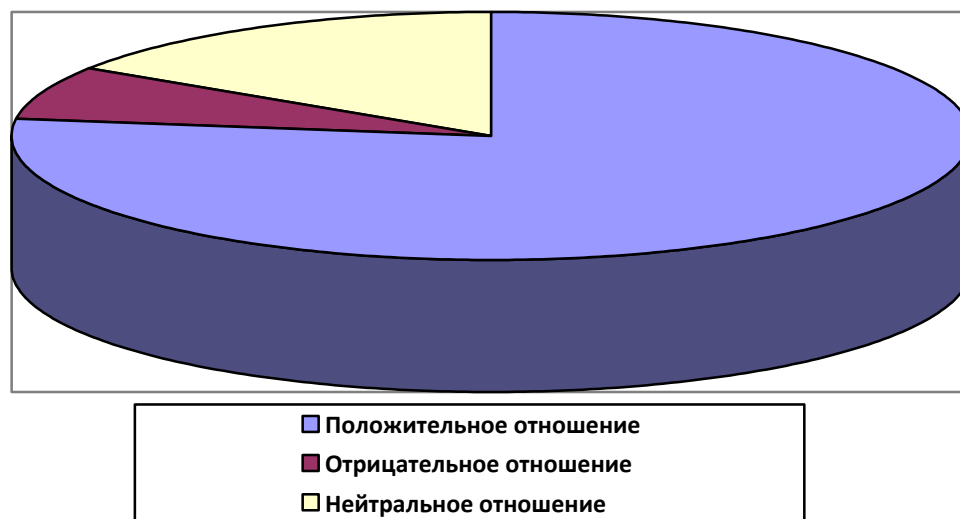


Рисунок 1. Результаты опроса о необходимости преподавания правовых дисциплин

Проанализировав полученные результаты, можно сделать вывод о том, что в данном учебном заведении преподавателям удастся донести необходимость изучения правовых дисциплин до большинства студентов.

- ✓ Положительный ответ дали 122 студента – это 77,22%;
- ✓ Отрицательный ответ – 11 студентов (6,96%);
- ✓ Нейтральное отношение выразило 25 студентов (15,82%)

Для исключения отрицательного отношения студентов к изучению правовых дисциплин, преподавателям техникума необходимо формировать интерес к праву, обратить внимание на его значимость в дальнейшей профессиональной деятельности.

Одной из проблем преподавания дисциплин правового цикла является отсутствие единого понимания термина «право». Многообразие подходов к правопониманию представляет определенную проблему в преподавании юридических дисциплин. В частности, сторонники политологического подхода к праву делают акцент на изучении права как политического института. В данном случае приоритет отдается изучению государства, основ конституционного строя. С нашей точки зрения, такой подход к преподаванию дисциплины «Основы права» нельзя считать

оптимальным, поскольку при подробном рассмотрении конституционного права почти неизученными остаются такие отрасли, как гражданское, семейное, трудовое право.

Сторонники нормативного подхода к праву определяют его как совокупность юридических норм и делают акцент в преподавании на изучении различных нормативных актов. Такой подход имеет свои плюсы и минусы. К числу достоинств относится то, что он позволяет такие важнейшие свойства права, как нормативность, иерархичность, структурность, а также дает возможность ознакомиться с различными законами и подзаконными актами, развивает умение их анализировать. Отрицательным же в нормативном подходе является игнорирование содержательной стороны права: моральности, юридических норм, соответствия их объективным потребностям общественного развития.

Сторонники социологического подхода акцентируют внимание на изучении системы правоотношений, поведения людей в сфере права. Этот подход характеризуется моделированием различных социальных ситуаций и их активным обсуждением. Нередко преподаватели, сторонники данного метода, делают уклон в сторону неоднозначных социальных вопросов, по поводу которых в обществе нет единого мнения.

Исходя из выше изложенных методов преподавания права, с нашей точки зрения, гармоничное сочетание указанных подходов является оптимальным для понимания и преподавания права. Если же использовать только один или два метода зачастую невозможно достичь необходимого уровня правовой подготовки студентов неюридических специальностей.

Анализируя Государственные образовательные стандарты и учебный план ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики», нами была выявлена следующая проблема в преподавании правовых дисциплин – недостаточное количество времени для их освоения. Таким образом, на изучение дисциплины «Основы права» в соответствии с ГОС СПО в среднем специальном учебном заведении отводится 32-36 часов. Но

при этом по окончании изучения этой дисциплины предъявляется достаточно широкий перечень требований к студенту, который включает в себя знание основных положений Конституции РФ, наличие представления об основных отраслях права РФ, знание прав и свобод человека и гражданина, механизмов их реализации, умение использовать необходимые нормативно-правовые документы. В этой связи становится актуальным вопрос об отборе преподавателем наиболее эффективных форм и методов работы.

Следует отметить, что в Государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, действующие с 1 сентября 2002 года, введена общепрофессиональная дисциплина «правовое обеспечение профессиональной деятельности». При несомненном преимуществе введения этой дисциплины, поскольку данный курс имеет выраженную практическую направленность и дает возможность рассматривать правовую подготовку студента как часть его профессиональной подготовки, необходимо отметить, что учебно-методическое оснащение дисциплины как количественно, так и качественно пока оставляет желать лучшего.

С нашей точки зрения, успешное решение указанных проблем в немалой степени зависит от педагогического мастерства преподавателя, от его умения выявлять и разрешать возникающие в учебно-воспитательном процессе проблемы, находить наиболее эффективные формы и методы работы, которые способствуют активизации познавательной деятельности студентов.

Качество подготовки молодых специалистов во многом зависит от умения преподавателя проявлять творческий подход к делу, неординарно мыслить, внедрять прогрессивные методы работы и передовой опыт.

В значительной степени этому способствует совершенствование форм и методов обучения, в частности, переход к активным методам обучения на основе игровых ситуаций и деловых игр.

Деловые игры являются имитационными методами ролевого обучения. Они активизируют процесс освоения знаний, навыков и умений. Максимальная приближенность к реальной и практической деятельности руководителей и специалистов достигается путем использования моделей реальных ситуаций. Участники игры выступают в разнообразных ролях и принимают управленческие решения, которые согласовываются с интересами этих ролей. В ходе игры студенты могут не только приобретать новые умения, но и экспериментировать с разнообразными стилями взаимоотношений между партнерами.

Деловая игра помогает активизировать процесс обучения и связать его с будущей профессиональной деятельностью сегодняшних студентов, поэтому ее значение и актуальность использования в учебном процессе велики.

В современных условиях, при постоянном дефиците времени, использование деловых игр целесообразно еще и потому, что они позволяют сократить время, отведенное на изучение дисциплины при более глубоком усвоении материала. Установлено, что при лекционной подаче материала усваивается 20 % информации, в то время как в деловой игре – 90 % (30).

При изучении дисциплины «Основы права» наряду с другими инновационными подходами рекомендовано проведение деловых игр.

2.3. Разработка деловой игры

Деловая игра – это моделирование процессов и механизмов принятия решений. В деловой игре процесс выработки решений происходит в

условиях поэтапного, многошагового уточнения необходимых факторов, анализа информации, поступающей дополнительно и вырабатываемой в ходе игры. В процессе игры участники анализируют ситуацию, принимают и обсуждают решения, а также вступают между собой в определенные отношения, которые могут носить характер соперничества, сотрудничества, формального взаимодействия и т. д.

Дисциплина: Основы права.

Тема: Наследственное право.

Тип и вид урока: практическое занятие, деловая игра.

Деловая игра «Адвокаты»

Основное содержание темы:

- ✓ наследование,
- ✓ наследство,
- ✓ право на наследство
- ✓ завещание
- ✓ наследник
- ✓ время открытия наследства
- ✓ правила наследования по закону и по завещанию
- ✓ обязательная доля в наследстве.

Цели занятия:

- ✓ дать представление учащимся о сущности наследственного права как института гражданского права;
- ✓ объяснить основные понятия наследственного права;
- ✓ закрепить и углубить знания по изучаемой теме;
- ✓ обучение правильному подбору литературы (нормативной правовой, учебной, научной);
- ✓ выработать навыки в подготовке необходимых документов по заданиям, обозначенным в игре;
- ✓ получению опыта публичного выступления, ораторского мастерства;
- ✓ развить чувства взаимопомощи, умение работать в коллективе;

- ✓ продолжить формирование умения решения практико-ориентированных учебных задач;
- ✓ продолжить формирование правосознания через осознание практической важности знания правовых норм.

Информационные ресурсы:

- ✓ Гражданский Кодекс РФ (статьи 1111 – 1154, распечатка для каждой группы) (47)
- ✓ Смоленский М. Б. Основы права: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 400 с.
- ✓ Горбункова И. М. Особенности правоохранительной деятельности российского нотариата в сфере наследственных правоотношений. – М. : Городец , 2007. – 143 с.
- ✓ Наследственное право: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 030501 «Юриспруденция». – М.: ЮНИТИ: Закон и право , 2007. - 239 с.
- ✓ Грудцына Л. Ю. Наследственное право в вопросах и ответах : коммент. к законодательству и практика его применения. – М. : Эксмо , 2006. - 285 с

Оборудование: Письма с обращениями (заданиями) для каждой группы (Приложение 1), статьи 1111 – 1154 ГК РФ в печатном варианте, бланк для ответного письма для каждой группы.

Ход занятия:

1. Организационный момент.
2. Формулировка задания.

Студенты делятся на 4-5 групп, каждая из которых – адвокатская контора. Название своей конторы группы придумывают и указывают его на бланке ответного «письма клиенту». Внутри группы распределяют роли: старший адвокат (начальник конторы), адвокаты и 1 секретарь.

Обязанности:

- ✓ старший адвокат – принимает окончательное решение по спорным вопросам, организует работу адвокатской конторы;
- ✓ адвокаты – производят анализ письма с обращением, аргументируют его с точки зрения нормативно-правовых актов (ГК РФ);
- ✓ секретарь – формулирует и оформляет письменный ответ «клиенту, приславшему «письмо-обращение»».

Правила игры: В каждую контору пришло по 2 письма с вопросами, касающимися получения наследства. Необходимо в течение 20-30 минут проанализировать «письмо-обращение» и дать клиентам письменный аргументированный ответ на фирменном бланке своей адвокатской конторы.

3. Проверка задания.

После получения конвертов с ответами, производится проверка правильности выполнения заданий: письма зачитываются «спикером» (выбранным от каждой конторы адвокатов, это может быть старший адвокат), всеми желающими высказываются оценки точности, грамотности, аргументированности ответов.

4. Подведения итогов и рефлексия.

Выставление оценок за правильное и частично правильно выполненные задания (все участники одной и той же конторы получают одинаковую отметку).

Устная беседа:

- ✓ Как работа в группе повлияла на выполнение задания?
- ✓ Что вызвало трудности в работе?

Для анонимной оценки эффективности деловой игры всем участникам раздаются бланки с таблицей 2.3.1. Преподаватель объясняет, как правильно поставить баллы. «Вы можете дать оценку эффективности действий вашей команды, используя семибальную шкалу. Утверждение, которое расположено в анкете с левой стороны, соответствует 1 баллу. 7 баллов имеет утверждение, которое расположено с правой стороны.

Оставшиеся оценки имеют промежуточное значение и отражают уровень приближения к крайним позициям. 4-м баллам соответствует нейтральная оценка. Вы должны выбрать число, которое соответствует вашей оценке по данному параметру, и обвести его кружочком. В каждой графе отмечается только одна цифра, исправления вносятся четко, но желательно их избегать». Эту инструкцию можно распечатать на каждую группу, чтобы избежать лишней траты времени на повторные разъяснения.

Таблица 2. Оценка эффективности коллективной деятельности

Атмосфера в коллективе была доброжелательная, дружеская.	1234567	Атмосфера в коллективе была некомфортная, чувствовалось напряжение между участниками.
Форма обсуждения проблем в коллективе была конструктивной, критика способствовала получению общего результата.	1234567	Форма обсуждения проблемы в коллективе была неэффективной, критика переходила на личности.
Предложения принимались исходя из содержания, а не из авторитета игрока, который их вносил.	1234567	Рассмотрение или отклонение предложений проходило с учетом авторитета игрока.
Коллектив работал сплоченно, игроки поддерживали друг друга.	1234567	Коллектив разделился на противостоящие группы.
Решения были приняты коллективно с одобрения всех игроков.	1234567	Решения принимались авторитарно, без учета мнения отдельных игроков.
Всем игрокам была дана возможность принять участие в дискуссии.	1234567	Большинство игроков так и не получили возможности высказать свою точку

		зрения.
Намеченная цель понятна.	1234567	Задачи были непонятны.
Коллектив показал хорошие результаты.	1234567	Коллективом не был получен результат.
Дискомфорт в начале игры исчез в процессе работы.	1234567	Дискомфорт был на всем протяжении игры.
Каждый игрок был полноправным членом коллектива и чувствовал себя уверенно.	1234567	Игроки чувствовали себя скованно и неуверенно.

Оценку итогов игры необходимо осуществлять с целью подведения промежуточных, а также окончательных результатов деятельности. Главной задачей оценки является получение представления о характере действий команд – участников игры.

Ожидаемый результат деловой игры «Адвокаты» – выработка навыков у студентов по решению задач наследования, практическое знакомство с правилами наследования по закону и по завещанию.

Таким образом, можно сделать вывод, что использование деловых игр при изучении специальных дисциплин позволяет:

- ✓ интенсифицировать процесс понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач за счет более активного включения студентов в процесс не только получения, но и непосредственного (здесь и теперь) использования знаний;
- ✓ повысить мотивацию и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям;
- ✓ обеспечить не только прирост знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрыть новые возможности

студентов, что является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей.

Таким образом, в ходе деловой игры возможно наглядно и просто представить моделирующий процесс. Умения и навыки, полученные в результате проведения деловой игры, имеют более высокую степень усваиваемости в сравнении с другими традиционными методами обучения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рыночная экономика предъявляет к выпускникам среднего специального образования требования, в числе которых профессиональная компетентность, способность самостоятельно принимать решения и нести ответственность за результат своей деятельности. Современные образовательные технологии должны учитывать специфику трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.

Принципиально важным является то, что деловые игры представляют собой систему моделирования будущей профессиональной деятельности студентов, так как именно системный подход позволяет обеспечить более полную отработку функций профессии или, другими словами, сформировать профессиональные компетенции современного специалиста.

Целью исследования выпускной квалификационной работы было обоснование необходимости использования деловых игр в процессе обучения праву и разработка деловой игры по одной из дисциплин права.

Для достижения поставленной цели нами были решены следующие задачи:

1. Нами были раскрыты теоретические аспекты деловой игры.

Сложность понятия «деловая игра» привела к несогласованности в многочисленных попытках его определения. В настоящее время деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решения практических задач. Исходя из представленных нами определений мы выделили основные черты деловых игр:

- ✓ имитация каких-либо аспектов человеческой и профессиональной деятельности;

- ✓ игровые действия регламентируются системой правил;
 - ✓ контур регулирования игры состоит из следующих блоков: концептуального, сценарного, постановочного, сценического, блока критики и рефлексии, судейского, блока обеспечения информацией.
2. Рассмотрены трудности проведения деловых игр в процессе обучения.
- ✓ Учебные деловые игры по уровню сложности разделяют на разновидности:
 - ✓ имитационные упражнения
 - ✓ анализ конкретных производственных ситуаций
 - ✓ разыгрывание ролей
 - ✓ полномасштабная деловая игра, комплексно имитирующая профессиональную деятельность .

Организация и проведение деловых игр в высшей профессиональной школе является достаточно трудоемким процессом. Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию.

3. Проанализировав особенности обучения праву в ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики», нами были выявлены некоторые проблемы в процессе обучения. К ним можно отнести:

- ✓ Обучающиеся относятся к правовым дисциплинам как к второстепенным, отвлекающим их от обучения предметам по основной специальности, по которой будет выдан диплом.
- ✓ Несоответствие требований к знаниям, умениям и навыкам студентов по окончании цикла правовой дисциплины и времени выделенного для ее изучения.
- ✓ Одной из проблем преподавания дисциплин правового цикла является отсутствие единого понимания термина «право».

- ✓ Многообразие подходов к правопониманию представляет определенную проблему в преподавании юридических дисциплин.

В современных условиях, при постоянном дефиците времени, использование деловых игр целесообразно еще и потому, что они позволяют сократить время, отведенное на изучение дисциплины при более глубоком усвоении материала. Установлено, что при лекционной подаче материала усваивается 20 % информации, в то время как в деловой игре – 90 %. Но, деловые игры, несмотря на практическую значимость, приемлемы лишь в качестве дополнительного метода обучения в органической связи с теоретическими занятиями. Они, в основном, не предполагают выработку единственного верного решения. Их ценность состоит в стимулировании большого количества идей и способов их реализации, в неоднозначности принимаемых решений, характер которых определяется конкретной учебной ситуацией.

4. Нами была разработана деловая игра «Адвокаты», для применения ее на занятиях по дисциплине «Основы права».

В ходе деловой игры возможно наглядно и просто представить моделирующий процесс. Умения и навыки, полученные в результате проведения деловой игры, имеют более высокую степень усваиваемости в сравнении с другими традиционными методами обучения.

Таким образом, в ходе исследования все поставленные задачи были решены, и цель выпускной квалификационной работы достигнута.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что применение деловых игр для преподавания правовых дисциплин в неюридических средних специальных учебных заведениях должны быть регулярными и проходить в течение всего периода обучения, для закрепления тематических блоков.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агапов, И.Г. Организационно-педагогические условия применения деловых игр в процессе экономической подготовки учащихся [Текст]: Автореф. ... канд. пед. наук. - М., 2007.- 67с.
2. Айламазьян, А.М. «Актуальные методы воспитания и обучения [Текст]: деловая игра», уч. пособ. д. студ., 2009 -244с.
3. Арстанов, М.Ж., Принципы игровой деятельности [Текст] // Современная высшая школа / Арстанов М.Ж., Хайдаров Ж.С. - 2012.- 26с.
4. Арутюнов, Ю.С. Деловая игра. Методика конструирования деловой игры [Текст] /Борисов И.В., Вербицкий А.А., Соловьева А.А./ – М.: Мысль, 2013.- 28с.
5. Атаманова, Р.И. Деловая игра: сущность, методика конструирования и проведения [Тест] - М. 2013. -120с.
6. Батракова, С.Н. Игра как средство освоения эмоционально-нравственного содержания педагогической деятельности[Текст]: // Нетрадиционные формы и методы обучения и контроль качества знаний: Межвуз. сб. науч. тр. / Под общей ред. Н.П.Макаркина. - Саранск: Изд. Мордовского ун-та, 2014. С.168-162
7. Бельчиков, Я.М. Деловые игры [Текст]: / Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М., РИГА «АВОТС» 2009. – с.304
8. Бирштейн, М.М. Производственные игры. Первые шаги [Текст]: // ЭКО: журнал / Бирштейн. М.М. - 2015. - №6.- 12с.
9. Болтаева М. Л. Деловая игра в обучении [Текст]: // Молодой ученый. — 2012. — №2. С.252-254
10. Борисова, С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга [Текст]: //Вопросы психологии. 2014. С.53-57
11. Бурков, В.Н. Деловая игра «Противозатратная налоговая система» для научных организаций [Текст]: / Кашенков А.Р., Щепкин А.В.

Внутрихозяйственный расчет в научных организациях. - М.: МДНТП, 2010. – 25с.

12. Вабищевич, С.С. Система предмета современного гражданского права [Текст]: // Российский юридический журнал. 2010. С.128-136

13. Вачугов, Д.Д. Практикум по менеджменту. Деловые игры [Текст]: – М.: Высшая школа, 2014 -176с.

14. Вербицкий, А.А. Деловая игра как метод активного обучения [Текст]:// Современная высшая школа / Вербицкий А.А. – 2014. -207с.

15. Вербицкий, А.А «Методологические рекомендации по проведению деловых игр» [Текст]: М., 2015.-431с

16. Винокуров, Ю.Е.[Текст]: Сборник сценариев деловых игр по юридическим дисциплинам. – М.: Экзамен, 2014.- 156с.

17. Габрусевич, С.А. От деловой игры – к профессиональному творчеству [Текст]: Учеб. метод. пособие. – Мн.: Университетское, 2009 - 123с.

18. Гатин А.М. Гражданское право [Текст]:/А.М. Гатин. – М.: Дашков и К, 2009.-384с.

19. Гинзбург, Я.С. Социально-психологическое сопровождение деловых игр [Текст]: // Игровое моделирование: Методология и практика. – Новосибирск: Наука, 2011.с. 61-67

20. Джексон, П. 58 1/2 импровизаций на тренинге.[Текст]: – Минск: Бегин групп, 2014. -152с.

21. Емельянов, С.В. Метод деловых игр. Обзор.[Текст]: / Емельянов С.В., Бурков В.Н., Ивановский А.Г. - М., 2015. -58С.

22. Жуков, Р.Ф. Методика, разработка и оформление деловых игр[Текст]: / Жуков Р.Ф., Железняк И.Г., Лифшиц А.Л. - Л.: ИПК СП, 2015.-159с.

23. Завьялова, Ж. Метафорическая деловая игра.[Текст]: – СПб.: Речь, 2015. -134с.

24. Зельдович, Б. З. Деловые игры и ситуации в организационном поведении [Текст]: Учебное пособие. М: - МАЭП, 2011. -456с.
25. Збаровский, В.С. и др. Педагогические основы построения деловых игр [Текст]: - Л.: ВИПК руков. раб-ков и спец-тов профтех обр-ия, 2010.- 38с.
26. Иваненко, А.Н. Социальные функции имитационных игр [Текст]: - М. 2011.С.37-38
27. Комаров, В.Ф. Управленческие имитационные игры [Текст]: - Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 2009. -272с.
28. Корлюгова, Ю.Н. Деловые игры по экономике [Текст]: Пособие для учителя. – М.: ВИТА, 2015. -94с.
29. Крейнина, М. Финансовый менеджмент [Текст]: Задачи, деловые игры, тесты. – М.: ДиС, 2014.- 111с.
30. Крюков, М.М. Принципы отражения экономической действительности в деловых играх [Текст]: М.,2011. -204с.
31. Кузнецов, О.М. Педагогические деловые игры как средство реализации принципа профессиональной целесообразности [Текст]: // Интеграционные процессы в педагогической теории и практике. - Свердловск, 2010. С.118-127
32. Лаптева Н.П.: Решение управленческих задач и ситуаций [Текст]: - Старый Оскол: СОФ БелГУ, 2011. С.89-92
33. Майхнер, Х.Е. Корпоративные тренинги [Текст]: - М.: ЮНИТИ, 2012.- 201с.
34. Маршалова, А.С. Система государственного и муниципального управления [Текст]: учеб. пособие / А. С. Маршалова. - 3-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2009. -128с.
35. Матросова, Л.Н. Деловая игра в процессе подготовки будущего учителя к профессиональной деятельности [Текст]: Дисс. ... канд пед. наук.- М. 2014.-177с.

36. Матросова, Л.Н. Об одном подходе к проведению деловой педагогической игры [Текст]: // Игровые активные методы обучения в педагогическом вузе: межвуз. сб. научн. тр. МПГУ. /Под ред. В.А.Трайнева. - М.: Прометей, 2011.С.128-133
37. Неверкович, С.Д. Игровые методы подготовки кадров [Текст]:- М.: Высшая школа, 2015.- 207с.
38. Новоселов, С.А. Творческий компонент подготовки педагога профессионального обучения [Текст]: / С.А. Новоселов, Л.А. Шкутина, В.В. Егоров. - Киров: Изд-во Вятск. гос. пед. ун-та, 2011.-312с.
39. Платов, В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение[Текст]: Учебник. – М.: Профиздат, 2014.-192с.
40. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом [Текст]: Учеб. для вузов. - М: Аспект Пресс, 2010.-285с.
41. Розанова, Н. М. Микроэкономика. Руководство для будущих профессионалов [Текст]: учебник для бакалавров; допущено МО и науки РФ / Н. М. Розанова. - М.: Юрайт, 2013.-985с.
42. Сидоров, П. И. Деловое общение [Текст]: учебник; рекомендовано МО и науки РФ / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013.-383с.
43. Фопель, К. Создание команды [Текст]: Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. - М: Генезис, 2012-400с.
44. Шершеневич, Г.Ф. Курс гражданского права [Текст]: - Тула: Автограф, 2011.-720с.
45. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения [Текст]: учеб. пособие для вузов / Н.Е. Эрганова. - 2-е изд. - М.: Академия, 2008. 160 с.
46. <https://open-lesson.net>
47. <http://www.consultant.ru>

Письма-обращения:

1. Новожилов, находясь в больнице, составил завещание. Согласно которому все свое имущество оставил жене и своему брату. Это завещание было удостоверено врачом больницы. Как следует разделить наследственное имущество? Правомерно ли это завещание?

2. Иванова, выйдя замуж за Пятина, всю жизнь не работала, а вела домашнее хозяйство и воспитывала детей, родившихся в этом браке. Через три года после достижения ею пенсионного возраста муж умер. В нотариальной конторе она узнала, что все их совместное имущество муж завещал приятелю Горохову.

Имеет ли Иванова в данной ситуации право на наследование?

3. Ивакин несколько раз был женат, в браке у него родилось двое сыновей. После его смерти о правах на наследство заявили его родители, бывшие жены и сыновья. Кто будет иметь право наследования по закону?

4. Смирнов передал закрытое завещание нотариусу. Когда Смирнов умер, нотариус в присутствии заинтересованных лиц - жены, невестки, дочери от первого брака, внука и внучки вскрыл завещание. В конверте оказался пустой лист.

Определите судьбу наследственного имущества.

5. Паршин жил на отдаленном хуторе. Уже несколько лет о нем никто ничего не знал. В 1998 г. на хутор приехал его сын А. Паршин. Поиски С. Паршина результатов не дали. А Паршин и его сестра Викулова обратились в суд с заявлением об объявлении отца умершим. Такое решение было вынесено 11 марта 2002 г. и вступило в законную силу 21 марта этого же года. Однако 15 марта А. Паршин по-гиб. Между Викуловой и вдовой А. Паршина возник спор о том, кто из них и на какую часть наследства С. Паршина имеет право.

Определите время открытия наследства С. Паршина и А. Паршина? Кто из претендующих на наследство С. Паршина вправе получить это наследство?

6. Кротов завещал имущество жене и сыну без указания долей.

Как должно быть разделено наследственное имущество?

7. Ладожский завещал все свое имущество своей знакомой Пархоменко, отказав в наследстве жене и 13-летнему сыну.

В суде, куда обратилась жена Ладожского после его смерти, выяснилось, что она нетрудоспособна, так как является инвалидом первой группы, а их сын не достиг совершеннолетия. Других наследников в семье нет. Как решить дело?

8. 17 июля 2006 г. скоропостижно скончался Петров. Завещания он не оставил. На его наследство

претендуют:

- ✓ Иван, племянник умершего, сын умершей ранее сестры Петрова.
- ✓ Сидорова, 53 лет - гражданская жена, которая последние 7 лет проживала с Петровым и на-ходилась на его полном иждивении, поскольку в возрасте 48 лет она ушла с работы по требованию Петрова и доходов не имела.
- ✓ Анна, совершеннолетняя трудоспособная дочь Петрова.

К какой очереди наследников по закону относятся претенденты на наследство, открывшееся после смерти Петрова? Имеет ли право на наследство Сидорова? На какую часть наследства имеет право каждый из перечисленных лиц?

9. Гражданин Носов П.Т., владевший квартирой в г. Санкт-Петербурге, банковским счетом, автомобилем «Мерседес», после смерти не оставил завещание.

Кто из наследников имеет право на получение наследства?

Примером, какой формы наследования является данная ситуация?

10. Гр. Иванов И.А. отбывал наказание за квартирную кражу, после освобождения вернулся в родной город, проживал вместе со своим престарелым отцом, но помощи ему не оказывал. После смерти отца ему по завещанию осталась квартира в которой он проживал, но брат оспорил завещание, на основании того, что он содержал отца, помогал ему по хозяйству, оплачивал лечение, чего гр. Иванов А.И. не делал.

Какое решение должен принять суд? На каком основании?