



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

РАЗРАБОТКА И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ
ИЗУЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»
Направленность программы бакалавриата
«Экономика и управление»

Проверка на объем заимствований:
49 43 авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«26» декабря 2018 г.
Зав. кафедрой ЭУиП
к.э.н., доцент

Рябчук П. Г.

Выполнила:
студентка группы ЗФ-409-081-3-1Чл
Огнивова Евгения Владимировна

Научный руководитель:
д.э.н., профессор
Лысенко Юлия Валентиновна

Челябинск

2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН.....	9
1.1 Сущность деловой игры как активного метода обучения.....	9
1.2 Классификация деловых игр.....	16
1.3 Структура и особенности проведения деловых игр по экономическим дисциплинам.....	23
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	36
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ДЕЛОВЫХ ИГР ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ» В КОЛЛЕДЖЕ ПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».....	37
2.1 Характеристика базы исследования и анализ проведения деловых игр в колледже ПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».....	37
2.2 Разработка деловой игры на примере дисциплины «Экономика организации».....	43
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	63

Введение

Переход от централизации отраслей народного хозяйства к рыночным отношениям непосредственным образом касается и среднего профессионального образования.

Рыночные отношения в экономике резко повышают требования к профессиональной подготовке и использованию специалистов средней квалификации. Они по новому высвечивают работу специалиста на производстве, его место и роль в экономике, заставляют качественно улучшить профессиональную подготовку выпускников.

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

Основным в обучении такого специалиста является не овладение какой-то суммой конкретных знаний и навыков, а воспитание культуры профессионального мышления и профессиональной интуиции.

Но ничего не может быть «вложено» в голову студента преподавателем.

Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать обучающихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение.

К сожалению, в практике преподавания специальных дисциплин распространены установки на механические упражнения и заучивание.

Такая заформализованная система за долгие годы сложила прочное представление: обучение – это обязательно тяжелый труд, рассчитанный более всего на память, зубрежку. А ведь мы сами делаем обучение

трудным, отказываясь от перспективной формулы «играя, обучай», которая является основой методики известных педагогов – новаторов.

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

Поэтому особое внимание следует обратить на то, чтобы заинтересовать обучающихся предметом, научиться выделять в предстоящей работе главное, решать любые производственные проблемы.

В дидактике в последние годы требование активного усвоения знаний обучающимися, выдвинутое еще прогрессивными дидактами прошлого, получило научное обоснование, приобретя характер закона развития активности и самостоятельности обучающихся в познавательной деятельности. Реализация этого закона требует разработки и новых активных методов обучения.

Реорганизация высшего и средне-профессионального образования в стране главным образом нацелена на более полное удовлетворение потребностей общества в современных квалифицированных специалистах. Речь идет о повышении качества подготовки студентов. Для этого требуется:

- 1) признание будущим специалистом уровня квалификации как фактора, гарантирующего ему большую заработанную плату;
- 2) широкие возможности для продвижения по иерархической лестнице;
- 3) необходимо пробудить у студентов интерес к овладению выбранной специальностью.

Чтобы удовлетворить все вышесказанные требования, педагогам приходится придумывать новые, интересные способы проведения своих занятий. Одним из способов пробудить у студентов интерес к овладению специальностью является деловая игра.

Игра – это неотъемлемая часть человеческой жизни. Знаменитый

нидерландский философ, историк, исследователь культуры, профессор Йохан Хейзинга написал книгу в 1938 году «Homo ludens» («Человек играющий»), в которой он размышляет о роли игры в жизни отдельного человека и в жизни всей человеческой цивилизации[56]. Существует огромное разнообразие игр

– спортивные, интеллектуальные, компьютерные и др.

Сравнительно недавно в нашу жизнь вошли деловые игры. Деловая игра имитирует реальную жизнь, реальную профессиональную деятельность. Это позволяет участникам игры экспериментировать, проверять разные способы поведения и даже совершать ошибки, которые в реальности нельзя себе позволить.

Многие педагоги в наше время ищут разнообразные формы проведения занятий, которые отличаются от стандартных. Ежедневно педагог сталкивается с различными ситуациями, в которых он не может быть только исполнителем, а в каждом конкретном случае должен принимать самостоятельные решения, быть творцом учебно-воспитательного процесса. Педагогическая деятельность всегда предполагает творчество. Среди различных активных методов, которые используются в учебной практике, хочется выделить деловую игру, так как именно она активизирует мыслительную деятельность студентов, развивает творческие способности будущих специалистов.

В деловых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра предоставляет участнику возможность побывать в роли экскурсовода, педагога, судьи, директора и т.п. Использование деловых игр значительно укрепляет связь (студент-преподаватель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

Актуальность выбранной нами темы мы видим в том, что, во-

первых, деловая игра выступает как форма, в которой осваивается содержание новой деятельности, во-вторых, это эмоциональная опора личности, в-третьих, как элемент творческого самовыражения, проявления самостоятельности и активности в среде сверстников. Все это в совокупности дает толчок в самоутверждении и самореализации формирующейся личности.

Разработкой и применением деловых игр для обучающихся занимались Л.С. Выготский, Б.Т. Лихачев, В.Я. Платов, Г.К. Селевкой другие.

В работах Г.С. Абрамовой, В.Г. Алапьевой, И.В. Кулешовой, В.А. Степановича, рассматривается идея о том, что деловая игра является как формой, так методом обучения обучающихся, в которой моделируется предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности [2]. Потому что именно форма активного обучения – это первый шаг к любознательности.

Л.С. Выготский, В.Я. Платов, Д.Б. Эльконин и другие утверждали, что деловая игра выступает как педагогическое средство и активной формой обучения, которая формирует учебную деятельность и отрабатывает профессиональные умения и навыки [49].

Идею о том, что деловая игра является средством развития не только профессиональных умений и навыков, но и профессионального творческого мышления, в ходе которой обучающиеся приобретают способность анализировать специфические ситуации и решать для себя новые задачи, прослеживается в работе Е.А. Хруцкого [58].

Объектом нашего исследования является деловая игра как средство обучения.

Предметом данной работы выступают особенности проведения деловых игр как средство обучения дисциплине «Экономика организации».

Целью выпускной квалификационной работы является разработка и проведение деловой игры в процессе изучения экономических дисциплин в

профессиональных образовательных организациях.

Исходя из поставленной цели, можно сформулировать следующие

задачи:

1. Раскрыть сущность деловой игры как активного метода обучения;
2. Описать классификации, структуру и особенности проведения деловых игр;
3. Рассмотреть структуру и особенности проведения деловых игр по экономическим дисциплинам;
4. Охарактеризовать базу практики и проанализировать применение деловых игр в ПОУ «Челябинский юридический колледж»;
5. Разработать деловую игру по дисциплине «Экономика организации» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в проведении анализа педагогической и методической литературы, в результате которого выделены основные составляющие проведения деловых игр.

Практическая значимость: разработанная деловая игра будет способствовать развитию основных видов мышления и творческих способностей, стремления самому создавать продукт собственной деятельности, опираясь на собственные знания и умения студентов ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Теоретико-методологической базой исследования послужили научные труды Э. Берн, М.М. Бирштейн, А.А. Вербицкого, Ю.Д. Красовского, Д.А. Новикова, Е.А Хруцкого, в которых раскрыт педагогический потенциал деловых игр; В.Г. Алапьевой, А.М. Гуревича, А.К. Зайцева, Н.А. Кислякова, Н.Т. Саврукова, где охарактеризованы этапы деловой игры, роль педагога на каждом из них.

Для решения поставленных задач использован комплекс **методов исследования:** теоретический (анализ психолого-педагогической и учебно-

методической литературы) и эмпирические (лично-ориентированный подход, при помощи которого создается основа для признания приоритета личности обучающихся в образовательном процессе, и позволяет строить содержание образования с учетом его индивидуальных интересов и способностей; аналогия, моделирование).

База исследования: основная исследовательская работа проводилась на базе профессионального образовательного учреждения «Челябинский юридический колледж».

Сокращенное наименование колледжа: НОУ СПО «ЧЮК».

Адрес: Адрес: 454080, Россия, Уральский федеральный округ, Челябинская область, г. Челябинск, ул. просп. Победы, 290.

Структура работы: работа состоит из двух глав, введения, заключения, библиографического списка и приложения. В первой главе описывается сущность деловой игры как активного метода обучения, классификация деловых игр, структура и особенности их проведения. Вторая глава состоит из характеристики проведения деловых игр в ПОУ «Челябинский юридический колледж» и разработке по проведению деловых игр на занятиях по дисциплине «Экономика организации».

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

1.1 Сущность деловой игры как активного метода обучения

Одной из приоритетных задач современного профессионального образования является создание необходимых и полноценных условий для личностного развития каждого студента, формирование активной позиции каждого обучающегося в учебном процессе. Поэтому использование активных форм обучения, например, деловой игры, является основой развития познавательной компетентности студента. Активные познавательные способности формируются и развиваются в процессе познавательной деятельности. Когда обучающийся не просто слушатель, а активный участник в познавательном процессе, своим трудом добывает знания, эти знания более прочные.

Именно форма активного обучения – это первая искорка, зажигающая факел любознательности. Преподаватель отказывается от авторитарного характера обучения в пользу демократического поисково-творческого. В качестве основных неоспоримых достоинств выступают: высокая степень самостоятельности, инициативности, развитие социальных навыков, сформированность умения добывать знания, развитие творческих способностей. Чувство свободы выбора делает обучение сознательным, продуктивным и более результативным [3].

Деловая игра – форма и метод обучения, в которой моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Она предназначена для отработки профессиональных умений и навыков. В деловой игре разворачивается профессиональная деятельность обучающихся на имитационно-игровой модели, отражающей содержание, технологии и динамику профессиональной деятельности специалистов, ее целостных фрагментов [46].

Деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих

работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности (Бельчиков Я. М., Бирштейн М. М., 1989)[6].

Деловые игры являются педагогическим средством и активной формой обучения, которая интенсифицирует учебную деятельность, моделируя управленческие, экономические, психологические, педагогические ситуации и дает возможность их анализировать и вырабатывать оптимальные действия в дальнейшем. При проведении, например, деловых игр обучающиеся входят в роль менеджера, банкира, бухгалтера и т.д., что приближает обучение к реальной действительности, требуя от студентов взаимодействия, творчества и инициативы. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать постоянный высокий интерес у обучающихся к содержанию курса, активизирует их самостоятельную деятельность, формирует и закрепляет практические навыки.

Деловая игра – это средство развития профессионального творческого мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи [41].

Деловая игра является наилучшим из активных методов проведения занятий. Деловые игры, в отличие от других традиционных методов обучения, позволяют более полно воспроизводить практическую деятельность, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, оценивать каждый из вариантов решения проблемы, принимать решение и определять механизм его реализации.

Достоинством деловых игр является то, что они позволяют:

– рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени;

- освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем;
- работать групповым методом при подготовке и принятии решений, ориентации в нестандартных ситуациях;
- концентрировать внимание участников на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи;
- развивать взаимопонимание между участниками игры [16].

Вот уже несколько десятилетий деловые игры активно используются во всем мире для обучения серьезных и взрослых людей. Этот метод имеет преимущества по сравнению со многими другими методами обучения. Участие в деловых играх может дать не только знания, но и бесценный опыт, который в условиях размеренного существования надо приобретать годами. Кроме того, с помощью деловых игр можно обучать и обучаться не только тому, как и почему надо работать, можно тренировать такие важные для успешной работы качества, как коммуникативность, лидерские качества, умение ориентироваться в сложной, быстро меняющейся ситуации. Можно проигрывать стрессовые и критические ситуации, можно тренировать не только отдельных людей, но и команду. Учить быть командой[9].

Эффективность использования деловой игры как развивающего активного метода во многом обусловлена позицией педагога, его направленностью на создание личностно-ориентированного педагогического пространства, демократическим стилем обучения, диалоговыми формами взаимодействия с обучающимися, знанием их реальных возможностей. А также следует отметить необходимость системности в использовании активных форм, постепенного увеличения степени самостоятельности в учебно-познавательной деятельности, уменьшении различных видов помощи.

Для продуктивной деятельности студента, безусловно, требуется:

1. Сформированность ряда коммуникативных умений;
2. Развитие мышления;
3. Опыт оценочной деятельности [10].

Существует несколько принципов организации деловой игры:

- принцип имитационного моделирования конкретных условий.

Моделирование реальных условий деятельности человека во всем многообразии служебных, социальных и личностных связей является основой методов активного обучения;

- принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности. Реализация этого принципа является необходимым условием учебной игры, поскольку несет в себе обучающие функции;

- принцип совместной деятельности. В деловой игре этот принцип требует реализации посредством вовлечения в познавательную деятельность нескольких участников. Он требует от разработчика выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности. При этом выявляются и моделируются наиболее характерные виды профессионального взаимодействия лиц [42];

- принцип диалогического общения. В этом принципе заложено необходимое условие достижения учебных целей. Только диалог, дискуссия с максимальным участием всех играющих способна породить поистине творческую работу. Всестороннее коллективное обсуждение учебного материала обучающимися позволяет добиться комплексного представления ими профессионально значимых процессов и деятельности;

- принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях. Разработчик ставит перед обучающимся двойного рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности.

- принцип проблемности содержания имитационной модели и процесса ее развертывания в игровой деятельности [4].

Что дает деловая игра ее участникам?

- свободу деятельности;
- перерыв в повседневности, с ее утилитаризмом, с ее монотонностью, с ее жесткой детерминацией образа жизни. Игра – это неординарность;
- порядок. Система правил в игре абсолютна и несомненна. Невозможно нарушать правила и быть в игре. Это качество очень ценно в современном мире;
- создает гармонию. Формирует стремление к совершенству. Хотя в игре существует элемент неопределенности, противоречия в игре стремятся к разрешению;
- увлеченность. В игре нет частичной выгоды. Она интенсивно вовлекает всего человека, активизирует его способности;
- возможность создать и сплотить коллектив. Привлекательность игры столь велика и игровой контакт людей друг с другом столь полон и глубок, что игровые содружества обнаруживают способность сохраняться и после окончания игры, вне ее рамок [25];
- элемент неопределенности, который возбуждает, активизирует ум, настраивает на поиск оптимальных решений;
- понятие о чести. Она противостоит корыстным и узкогрупповым интересам. Для нее не существенно, кто именно победит, но важно, чтобы победа была одержана по всем правилам, и чтобы в борьбе были проявлены с максимальной полнотой мужество, ум, честность и благородство. Игра дает понятие о самоограничении и самопожертвовании в пользу коллектива;
- возможность проявить или совершенствовать свои творческие навыки в создании необходимой игровой атрибутики. Это оружие, доспехи, одежда, различные амулеты, обереги и прочее [48];
- развитие воображения, поскольку оно необходимо для создания новых миров, мифов, ситуаций, правил игры;

– развитие психологической пластичности. Игра далеко не одно только состязание, но и театральное искусство, способность вживаться в образ и довести его до конца;

– умение ориентироваться в реальных жизненных ситуациях. Дает психологическую устойчивость. Снимает уровень тревожности.

Вырабатывает активное отношение к жизни и целеустремленность в выполнении поставленной цели[17].

Деловая игра как форма деятельности в условных ситуациях направлена на воссоздание и усвоение общественного и социального опыта, она позволяет осваивать социально-значимые способности личности.

К социально-значимым способностям (социально-коммуникативным) относятся:

1. способность сотрудничества и взаимодействия;
2. психологическая совместимость как способность адаптации к различным темпераментам и характерам;
3. умение работать в составе малой группы;
4. умение пользоваться различными средствами коммуникации, компьютером;
5. способность эффективно разрешать конфликты;
6. способность устанавливать долговременные горизонтальные и вертикальные связи;
7. умение эффективно обучать в своей профессиональной области и т.д. [45].

Характерные признаки деловой игры можно представить следующим перечнем:

– моделирование процесса труда (деятельности) руководящих работников и специалистов предприятий и организаций по выработке управленческих решений;

– реализация процесса «цепочки решений». Поскольку в деловой

игре моделируемая система рассматривается как динамическая, это приводит к тому, что игра не ограничивается решением одной задачи, а требует

«цепочки решений». Решение, принимаемое участниками игры на первом этапе, воздействует на модель и изменяет ее исходное состояние. Изменение состояния поступает в игровой комплекс, и на основе полученной информации участники игры вырабатывают решение на втором этапе игры и т.д.;

- распределение ролей между участниками игры [36];
- различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов;
- наличие управляемого эмоционального напряжения;
- взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;
- наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива;
- коллективная выработка решений участниками игры;
- многоальтернативность решений;
- наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры[20].

Использование деловой игры в ходе учебных занятий позволяет:

1. преодолевать традиционные подходы в преподавании дисциплин общественного блока;
2. овладеть социально-коммуникативными способностями;
3. формировать чувства коллективной ответственности за подготовку и уровень знаний каждого студента;
4. освоить определенные умения, навыки, качества, которые не могут быть отработаны иными методами обучения[15];

Деловую игру следует выбирать для реализации следующих педагогических задач:

- приобретение будущими специалистами как предметно-

профессионального, так и социального опыта, в том числе принятия индивидуальных и совместных решений;

– развитие профессионального, теоретического и практического мышления;

– создание познавательной мотивации как условия появления профессиональной мотивации[7].

Деловую игру можно проводить перед учебными занятиями, после прочтения тематического цикла или же осуществлять организацию всего учебного процесса на основе сквозной деловой игры.

В первом случае деловая игра опирается только на личный опыт играющих и должна обнаружить проблемы в знаниях, восполнение которых будет происходить в процессе обучения по данному разделу, что вызовет к ним дополнительный интерес.

Во втором случае деловая игра опирается на знания, полученные в процессе занятий. Эти знания не только закрепляются в игре, но и приобретут качественно новую форму «существования», поскольку войдут в структуру опыта регуляции познавательной, профессиональной деятельности [1].

Итак, деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности.

1.2 Классификация деловых игр

Как известно, игра в качестве средства активного обучения детей и взрослых стала использоваться достаточно давно и довольно стихийно. Самым близким предшественником деловых игр является зародившаяся в 17- 18 веках военная игра. Первое упоминание деловой игры значилось как «военные шахматы», потом как «маневры на карте».

Интересно, что в 19 веке военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении. Один из прусских генералов применял игровой метод при обучении офицеров.

По оценкам экспертов метод деловых игр применительно к производственно-хозяйственной деятельности был впервые применен в нашей стране. В этом смысле первые игры были ориентированы не на учебные цели, а создавались как средство подготовки реальных управленческих решений [52].

Первая деловая игра («Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы») была проведена в 1932 году в Ленинградском инженерно-экономическом институте и была названа ее автором Марией Мироновной Бирштейн организационно-производственным испытанием. В игре участвовали как студенты, так и руководители предприятий [6].

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

Однако история развития деловых игр в России, начавшись в 30-х годах, примерно тогда же была и прервана. Исследователи указывают разные причины такой приостановки традиции. С одной стороны, ссылаются на военное время, нехватку ресурсов, с другой стороны, фиксируют, что свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанные в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и не совместимым с режимом тотальной регламентации [54].

По мнению экспертов, во многом возрождение деловых игр в России связано с деятельностью в 50-х годах Московского методологического кружка, лидером которого был Г.П. Щедровицкий. 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 [59].

Еще одним важным событием, послужившим возрождению и активной пропаганде деловых игр, была школа «Деловые игры и их программное обеспечение», состоявшаяся в 1975 в Звенигороде, под Москвой, по инициативе Центрального экономического института АН СССР и экономического факультета МГУ. Эта школа сыграла важную роль в советском «игростроении». С момента Звенигородской встречи советские деловые игры стали развиваться весьма интенсивно. К ядру стали присоединяться сотрудники многочисленных вузов и научных учреждений. Стали появляться не только все новые и новые деловые игры, но и теоретические работы. Возникли имитационные игры не только на экономические, но и на другие темы, например, биологические, медицинские, архитектурные [39].

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

1970-80 годы – время всплеска деловых игр, различных по методологии и методу проведения. В этот период появляются целые школы обучающих игр: Таллиннская школа В.К.Тарасова, ролевые игры в тренинге, деловые игры в педагогике и т.п. [57].

Восьмидесятые годы – это, с одной стороны, эскалация деловой игры, когда игры стали широко использоваться в различных отраслях народного хозяйства и тиражироваться в специальной методической литературе, а, с

другой стороны, их профессионализация, когда стали развиваться разнообразные игровые культуры обучения руководителей.

В период экономических реформ 80-90 гг. начинается использование игрового подхода для решения серьезных экономических (например,

«Введение арендного подряда» на пивоваренном заводе Омска, «Введение хозрасчета в конструкторско-технологических подразделениях» Центр атомного судостроения в г. Северодвинске, «Реорганизация верфи» Николаевск-на-Амуре), экологических (например, игра, посвященная решению задачи сохранения экологии озера Байкал) и даже политических (например, выборы руководителя на ВАЗе) проблем [19].

За рубежом первые деловые игры были разработаны и проведены в 50-х годах в США. Первые игры применялись преимущественно для обучения студентов-экономистов и будущих руководителей фирм [60].

Поиск новых форм обучения подтолкнул американских ученых, представлявших фирму «Америкэн менеджмент ассоциейшн» к разработке управленческой игры с применением ЭВМ. Первый эксперимент с этой игрой был проведен в 1957 году (в ней участвовало 20 президентов крупных фирм), и впоследствии эта разработка послужила прототипом множества деловых игр [29].

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

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр. В зависимости от того, какой тип

человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные [50].

Помимо вышеуказанной типологии, в основу которой положены критерии типа практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п. Например, классификация деловых игр Л.В. Ежовой[30]:

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

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 (например, игра «Координационный Совет», «Кораблекрушение»);

– имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях («Межцеховое управление» — для обучения специалистов ПДО, «Сбыт» — для обучения менеджеров по продажам и т.д.);

– организационно-деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий) — не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность [59];

– инновационные игры (В.С. Дудченко) — формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации [28];

– 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 [43].

К сожалению, указанная выше типология, с одной стороны, пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, с другой стороны, ей не удастся избежать некоторых неточностей (например, пункт 4, согласно которому салонная игра, ролевая игра это виды деловых игр).

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

- степень формализации процедуры («жесткие» и «свободные» игры);
 - наличие или отсутствие конфликта в сценарии (деловые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством);
 - уровень проблемности (первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации; второй уровень характеризуется вовлечением студентов в соразмышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов);
 - степень участия студентов в подготовке деловых игр (игры с и без домашней подготовки);
 - длительность процедуры игры (мини-игры, длящиеся несколько минут, игры, длящиеся несколько дней) и т.п.;
 - характер моделируемых ситуаций (игра с соперником, с природой, игра-тренажер);
 - характер игрового процесса (игры с взаимодействием участников и без взаимодействия);
 - способ передачи и обработки информации (с применением текстов, ЭВМ и т.п.);
 - динамика моделируемых процессов (игры с ограниченным числом ходов, с неограниченным, саморазвивающиеся);
 - тематическая направленность и характер решаемых проблем (игры тематические, ориентированные на принятие решений по узким проблемам; игры функциональные, в которых имитируется реализация отдельных функций или процедур управления; игры комплексные, моделирующие управление определенным объектом или процессом в целом)
- [37].

Таким образом, существует множество классификаций деловых игр. Наиболее полной классификацией мы считаем классификацию деловых игр Л.В. Ежовой, в основу которой положены следующие критерии: время проведения; оценка деятельности; конечный результат; конечная цель; методология проведения.

1.3 Структура и особенности проведения деловых игр по экономическим дисциплинам

Современный мир характеризуется усилением конкуренции, что ведет к изменению требований к подготовке выпускников профессиональных образовательных организаций. Специфическими особенностями специалистов становится умение подходить творчески к своей деятельности, готовность к изменению профиля работы или полной переподготовке в соответствии с изменениями сферы труда и занятости. Возникла прямая зависимость между качеством подготовки специалиста, его трудоустройством, дальнейшей профессиональной карьерой. Поэтому при создании модели подготовки специалиста предполагается использование методов обучения, способствующих эффективному развитию имеющихся у студентов способностей и формированию навыков самостоятельности, системности мышления, умению перестраиваться в современном стремительно меняющемся обществе [12].

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

У ролевой и деловой игр есть и общие черты. Так, например, они характеризуются устойчивой дидактической структурой, усложненной за

счет включения в нее учебно-воспитательных целей. Под дидактической структурой игры понимается совокупность компонентов и этапов игры. В качестве компонентов игры выступают цель, правила игры, содержание, сюжет, воображаемая ситуация, роль и игровые действия по ее реализации, игровое употребление предметов – их условное замещение, отношения между участниками игры [22].

Деловая игра характеризуется следующими чертами:

1. жизненность и типичность конкретной ситуаций, рассматриваемых в деловых играх, наличие обстановки, в условиях которой необходимо проводить анализ проблемной ситуации и принимать решения;
2. отсутствие полной информации, принятие решения в условиях неопределенности, риска или противодействия, невозможность полной формализации задачи;
3. наличие конфликтности и скрытых резервов;
4. динамичность процесса управления, возможность влияния принятых ранее решений на изменение обстановки в последующие моменты;
5. наличие действующих лиц в системе управления: игроков, исполняющих роли должностных лиц, игроков-экспертов и игроков-организаторов, готовящих материалы для деловой игры, выдающих информацию и направляющих ход игры;
6. наличие правил и регламентация игры[27].

Анализ российской и зарубежной литературы позволил определить сущность деловой игры как социальной, моделирующей реальную жизнь. Деловая игра представляет собой имитацию трудовой деятельности, а также отдельных сторон жизни. Участников игры не связывает отсутствие реальных материальных орудий и средств имитируемой деятельности, их заменяет воображение. В результате в деловой игре у обучающихся развивается воображение и творческие способности [18].

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

преимуществ:

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

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

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

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

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

Деловая игра предполагает совместную деятельность, поэтому в ней снимается противоречие между коллективным характером будущей профессиональной деятельности и индивидуальным характером усвоения знаний [44].

Технология деловых игр, направленная на обучение профессиональному общению, имеет ряд особенностей:

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

2. в деловой игре преобладает момент самообучения над обучением. Обучающиеся привлекаются как к составлению деловой игры,

так и к оценке ее по параметру: достигнута коммуникативная цель или нет. Участие обучающихся в организации и проведении деловой игры активизирует их мыслительную деятельность, повышает творческую активность, так как позволяет им на деле применить свои знания. Достижение успеха в деловой игре зависит в большей мере от знания, что стимулирует интерес к, способствует возникновению желания расширить свои возможности;

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

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

5. деловая игра предполагает взаимодействие ее участников. Исходя из классификации форм человеческого взаимодействия, можно выделить следующие типы деловых игр– игра-сотрудничество (например, достижение договоренности между российской и зарубежной фирмами о совместном строительстве завода), игра-соревнование (например, подготовка и обсуждение проектов производства и сбыта какого-либо вида продукции соперничающими фирмами), игра-конфликт (например, беседа руководства российского предприятия с представителями зарубежной фирмы по поводу срыва поставок нового оборудования). Каждый тип игры отличается спецификацией целей, на достижение которых направлены усилия ее

участников [32].

Анализируя принципы разработки и проведения деловых игр в учебно-воспитательном процессе, можно сделать вывод о том, что в них не только сохраняются, но и значительно дополняются и совершенствуются следующие характеристики ролевых игр: ситуативность; тематичность; моделирование естественного речевого общения; осуществление учебной деятельности посредством игровой; коллективная деятельность; реализация принципа воспитывающего обучения.

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 обучающиеся, определяет тип игры, состав участников, цели каждого коммуниканта, планирует возможные пути их достижения, прогнозирует проблемные ситуации, которые могут возникнуть в процессе решения поставленных задач, конкретизирует место общения, готовит необходимый реквизит [8].

На этапе реализации преподаватель определяет цель коммуникации, роли и ролевые отношения участников общения, уточняет задачи каждого коммуниканта, дает задание по оценке результатов деловой игры незадействованной части группы обучающихся. При проведении деловой игры преподаватель выполняет роль «администратора»: направляет общение, выводит его из тупика, создает новые проблемы (если не реализованы все речевые возможности коммуникантов), изменяет направление игры посредством введения новых участников и т.д. При этом исправляются только те ошибки, которые затрудняют или нарушают коммуникацию. Исправление происходит путем подсказки правильного варианта [28].

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.

Из вышеизложенного следует, что деловая игра опирается, прежде всего, на взаимодействие преподавателя и группы слушателей. А для создания атмосферы, необходимой для успешного профессионального обучения, преподаватель должен не только хорошо знать свой предмет, но и не бояться показать свою некомпетентность в вопросах специальности обучающихся, прислушиваться к их мнению, стараться при помощи собранных сведений усовершенствовать процесс обучения [11].

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.

Если обычно при обучении единственным центром учебной коммуникации является преподаватель, то в условиях метода активизации существует множество динамически меняющихся центров. Ими поочередно становятся все члены группы; каждый из них, таким образом, не только активно включается в процесс общения (человек, находящийся в центре коммуникации, является всегда наиболее активным участником соответствующего процесса), но получает реальную возможность удовлетворения социально важных потребностей в престиже, статусе, внимании и уважении со стороны окружающих. Каждая сфера коммуникации развивается внутри конкретной профессии в процессе социализации личности. 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 [55].

Таковы основные особенности проведения 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, обучающийся усваивает знания в реальном процессе подготовки и принятия решений, обеспечения соответствующих действий в контексте их регуляции [13].

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.

Технология подготовки и проведения деловой игры

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

1. 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 [14].

2. 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. Например, для внутрикомандной работы разыгрывается один комплект ролей, а для пленума (межгруппового взаимодействия) – другой. Деятельность по формированию игровой группы предполагает оценку индивидуальных качеств обучающихся, степени их подготовленности к деловой игре, их игровой мотивации (формальное участие или искренняя заинтересованность, стремление отличиться или же научиться новому). Все участники должны хорошо знать условия и правила

игры и соблюдать их. Цель игры должна соответствовать потребностям ее участников. Эффективность игры резко снижается из-за участия в ней некомпетентных людей, незнакомых с ее теоретическими основами и тем родом деятельности, который она имитирует. 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. [33].

3. 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. Существуют специальные упражнения, осуществляющие функцию «погружения» в игровое взаимодействие. Их выбор зависит, прежде всего, от намерений и ожиданий организатора игры, а также от особенностей аудитории и времени, отводимого на такую форму занятий.

4. 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. Кроме того, они получают не только информацию, материалы для анализа, но и установки по поведению и правилам игры, следовательно, происходит процесс ознакомления с правилами и вхождение в ролевое поведение [24].

5. 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. В ходе дискуссии вырабатывается коллективное решение, затем разрабатывается и обосновывается проект, который визуализируется на плакатах или слайд-шоу, делаются расчеты и заполняются документы, необходимые для решения и его презентации на пленуме. На этом этапе необходимо использовать сеть Интернет для коммуникации и сбора информации; различные поисковые системы. Консультации с преподавателем могут проводиться по электронной почте, с помощью форумов и чатов в реальном времени. Это представляется весьма важным в условиях заочного обучения и наличия дефицита времени. Среди Интернет-ресурсов, наиболее часто используемых в самостоятельной работе, следует отметить электронные библиотеки, образовательные порталы, тематические сайты, библиографические базы данных, сайты периодических изданий.

Важно отметить, что использование информационных технологий в самостоятельной работе студентов позволяет не только интенсифицировать их обучение, но и закладывает прочную основу их дальнейшего непрерывного самообразования. Для выполнения расчетов, подготовки презентаций рекомендуется использовать стандартные пакеты прикладных программ [34].

6. Общая дискуссия или пленум. Каждая группа делегирует представителя своей команды для презентации и обоснования своих решений или проектов (обмен мнениями, оппонирование, вопросы и ответы). Для проведения межгруппового общения изменяется пространственная среда игры и распределяются специальные роли, как правило, исполняющие игровые функции («адвокат дьявола», провокатор, оппонент, критик и т.д.). На пленуме активно работают экспертные группы, которые оценивают не только результаты проективной деятельности команд, но и культуру коммуникации и презентации. 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 [35].

7. 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. Кроме того, на этом этапе подсчитываются баллы, штрафные и поощрительные очки, выявляются лучшие команды, игроки, проекты. Именно на этом этапе игра получает логическое завершение, особенно если ее итоги подводит не только преподаватель – организатор игры, но и представители практики, специалисты по исследуемой проблеме. Система оценивания в конечном итоге должна соотносить планируемые цели и полученный результат игры. Кроме того, она должна предполагать оценку в определенных шкалах качества вырабатываемых решений и проектов; позволять оценивать деятельность каждого отдельного участника и работу команды; оценивать личные характеристики участников игры. Грамотное подведение итогов помогает участникам адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, утвердиться в собственном мнении, сделать соответствующие выводы. При подведении итогов игры желательно ранжировать ее участников в зависимости от достижений, анализировать и объяснять причины успеха лидеров и отставания аутсайдеров [26].

8. 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. Именно рефлексия позволяет преподавателю не просто выявить степень удовлетворенности обучаемых проведенной игрой и принятыми решениями, а услышать информацию о трудностях, которые испытали участники, об их успехах и личных достижениях [53].

9. «Выгрузка из игры». Существует много техник, способствующих «выгрузению» участников из игрового процесса. Их выбор зависит от целей игры и игротехнической компетентности преподавателя. Завершающая часть игры может быть посвящена размышлениям участников об их будущем, о перспективах использования в учебном процессе такого рода технологий обучения, домашним заданиям и т.д. В зависимости от целей игры можно также поменять местами два последних фрагмента, так как рефлексия, кроме того, может потребовать достаточно большого времени и после нее иногда бывает сложно переключиться на игровое взаимодействие [40].

Один из важнейших факторов успеха деловой игры — это руководство игрой, контроль ее процесса. Руководитель выполняет в организации игры следующие функции:

- оценивает целесообразность проведения игры и формирует (лучше на основе добровольности) состав ее участников;
- знакомит с условиями и правилами игры, консультирует участников;
- готовит или адаптирует применительно к конкретным условиям базу данных для начального периода игры; устанавливает ее регламент;
- осуществляет текущий контроль за соблюдением правил игры;
- следит за соблюдением в процессе игры этических норм, защищает «меньшинство» от группового давления и предотвращает возможные личные обиды и конфликты;
- помогает выявлять и анализировать неэффективные способы действий и овладевать эффективными моделями поведения;
- следит за ориентацией игрового процесса на достижение поставленных целей, предотвращает возможные отклонения и «заносы» (например, переход участников ролевой игры к выяснению личных взаимоотношений);
- собирает по завершению игры ее рабочие документы (решения

задач, отчеты и т.п.) и проверяет правильность их заполнения;

– оценивает результаты выполнения заданий, поведение участников и т.п., делает общие выводы, дает частные рекомендации конкретным участникам игры [5].

Для выполнения этих и некоторых других функций руководитель должен обладать соответствующими качествами:

– чувствовать состояние участников и обладать коммуникационными способностями;

– уметь вербализировать (точно выражать 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 [43].

В полной мере удовлетворять этим и некоторым другим требованиям может лишь квалифицированный и опытный руководитель.

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. Поэтому, на наш взгляд, на начальном этапе обучения студентов деловую игру следует проводить в конце изучаемой темы, предваряя поведение самой игры

подготовительными мероприятиями: работой в парах, микрогруппах с постановкой конкретных небольших заданий, с использованием различных рода опор: схем, таблиц.

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.

Итак, деловая игра строится по определенной структуре: введение в игру, разделение участников на группы, погружение в игру, изучение и системный анализ ситуации или проблемы, игровой процесс, общая дискуссия или пленум, подведение итогов игры, рефлексия, «выгрузка из игры».

Выводы по первой главе

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

Таким образом, деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности.

Наиболее полной классификацией мы считаем классификацию деловых игр Л.В. Ежовой, в основу которой положены следующие критерии: время проведения; оценка деятельности; конечный результат; конечная цель; методология проведения.

Деловая игра строится по определенной структуре: введение в игру, разделение участников на группы, погружение в игру, изучение и системный анализ ситуации или проблемы, игровой процесс, общая дискуссия или пленум, подведение итогов игры, рефлексия, «выгрузка из игры».

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ДЕЛОВЫХ ИГР ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ» В КОЛЛЕДЖЕ ПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 Характеристика базы исследования и анализ проведения деловых игр в колледже ПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Основная цель среднего профессионального образования заключается в подготовке высококвалифицированных, ответственных, компетентных, свободно владеющих своей профессией, способных к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, самостоятельному профессиональному росту в современных условиях экономического развития России специалистов. Для того, чтобы достичь такого результата педагогам нужно управлять процессом усвоения студентами учебного материала путем регулярных контрольно- оценочных мероприятий.

Во время прохождения практики мы провели анализ проведения деловых игр при изучении дисциплины «Экономика организации» в ПОУ «Челябинском юридическом колледже».

Базой исследования послужила образовательная организация в сфере среднего профессионального образования. Полное наименование образовательного учреждения на русском языке: Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж». Сокращенные наименования на русском языке: НОУ СПО ЧЮК.

Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический Колледж» организовано в 1997 году. Колледж образован решением учредителей и зарегистрирован постановлением главы города №1012 – п от 4 августа 1997 года, регистрационный № 868.

Учредитель образовательной организации: физическое лицо, Крюков Дмитрий Николаевич.

Несколько учебных отделений включает в себя отделение права. Отделение права колледжа - ведущее структурное подразделение колледжа, ведет подготовку специалистов, востребованных на рынке труда в области юриспруденции. В основе обучения – самые современные методики и интерактивные технологии, что делает процесс обучения увлекательным и более эффективным для студентов.

Кадровый потенциал колледжа отражен в таблице 1.

Таблица 1

Педагогические работники организации

Показатель	Количество (чел.)	В % от общего числа педагогических работников
Всего педагогических работников	228	100
В том числе: преподавателей	187	82
мастеров производственного обучения	23	10,1
Педагогические работники с высшим профессиональным образованием	220	90,86
Педагогические работники со средним профессиональным образованием	8	9,13
Педагогические работники с начальным профессиональным образованием	0	0
Педагогические работники с высшей квалификационной категорией	58	25,4
Педагогические работники с первой квалификационной категорией	24	10,5
Педагогические работники, имеющие ученую степень, ученое звание	3	1,3
Педагогические работники, имеющие почетные звания, награды	25	11
Преподаватели, отвечающие за освоение обучающимися профессионального цикла, имеющие опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы	30	16
Мастера производственного обучения, имеющие рабочий разряд на 1.2 разряда выше, чем предусмотрено образовательным стандартом для выпускников по реализуемым образовательным программам	10	43,5
Педагогические работники, прошедшие обучение на курсах повышения квалификации и/или по программе профессиональной переподготовки за последний год	54	18,75
Педагогические работники, прошедшие стажировку в профильных организациях за последний год	33	14,5

На занятиях преподаватели активно используют информационные технологии: презентации, электронные учебники, расчетные компьютерные программы, системы автоматизированного проектирования при выполнении курсовых и дипломных проектов, ресурсы автоматизированной системы управления учебным процессом «ProCollege».

В настоящее время многие профессиональные образовательные организации не используют, либо используют лишь частично такой метод преподавания как деловые игры, предпочитая уделять больше внимания традиционным методам обучения. А так как деловая игра относится к активным методам обучения, она является не только практико-ориентированной, но и содержит в себе теоретическую часть; сочетая теорию с практикой, данный метод позволяет повысить качество обучения, его эффективность. В процессе деловой игры обучающийся активно погружается в проблемную ситуацию, что открывает для него большие возможности для реализации собственных идей, разработок. Педагог же, выступая наставником, направляет обучающихся [47].

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что деловая игра является эффективным, современным и перспективным методом обучения. Поэтому ее необходимо активно внедрять в образовательный процесс, повышая тем самым его качество.

С целью выявления степени использования активных методов обучения, в том числе деловых игр, преподавателями ПОУ «Челябинский юридический колледж» было предложено принять участие в опросе. [Приложение 1].

В опросе приняло участие 12 преподавателей. Проведя анализ всех анкет, нами были получены следующие данные:

На первый вопрос «Знаете ли Вы что такое активные методы обучения?» 10 человек ответили «да», 2 человека – «нет» (Рисунок 1).

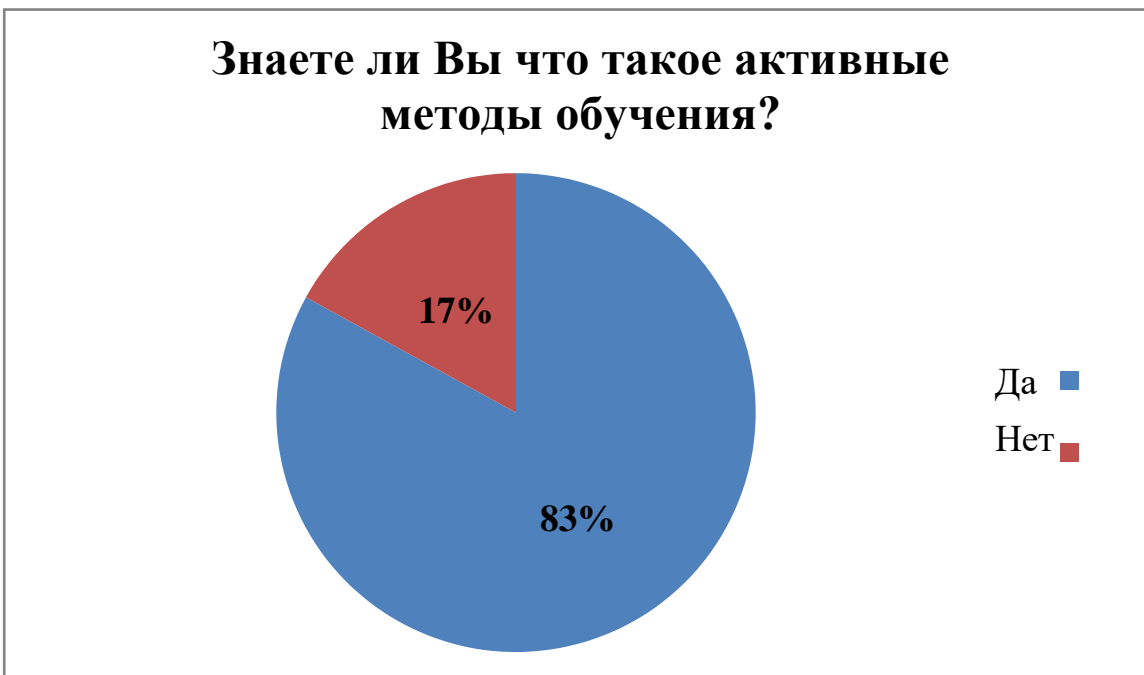


Рисунок 1. Знание преподавателей об активных методах обучения

На второй вопрос «Дайте определение деловой игры» 8 преподавателей написали полное, отражающее сущность определение, 3 преподавателя – неполное определение и 1 преподаватель не смог дать ответ (Рисунок 2).



Рисунок 2. Знание преподавателей определения деловой игры

На третий вопрос «Используете ли Вы деловые игры в процессе преподавания дисциплин?» 2 респондента дали положительный ответ, 10 респондентов – отрицательный (Рисунок 3).



Рисунок 3. Использование деловых игр

На четвертый вопрос «Если Вы используете деловые игры, то как часто?» первый преподаватель дал ответ «Один раз в семестр», а второй – «Два-три раза в семестр» (Рисунок 4).



Рисунок 4. Частота использования деловых игр

На пятый вопрос «Насколько эффективным Вы считаете использование деловых игр в процессе преподавания дисциплин?» 3 респондента ответили 100%, 5 респондентов – 75%, 3 респондента – 50%, 1 респондент – 25% (Рисунок 5).

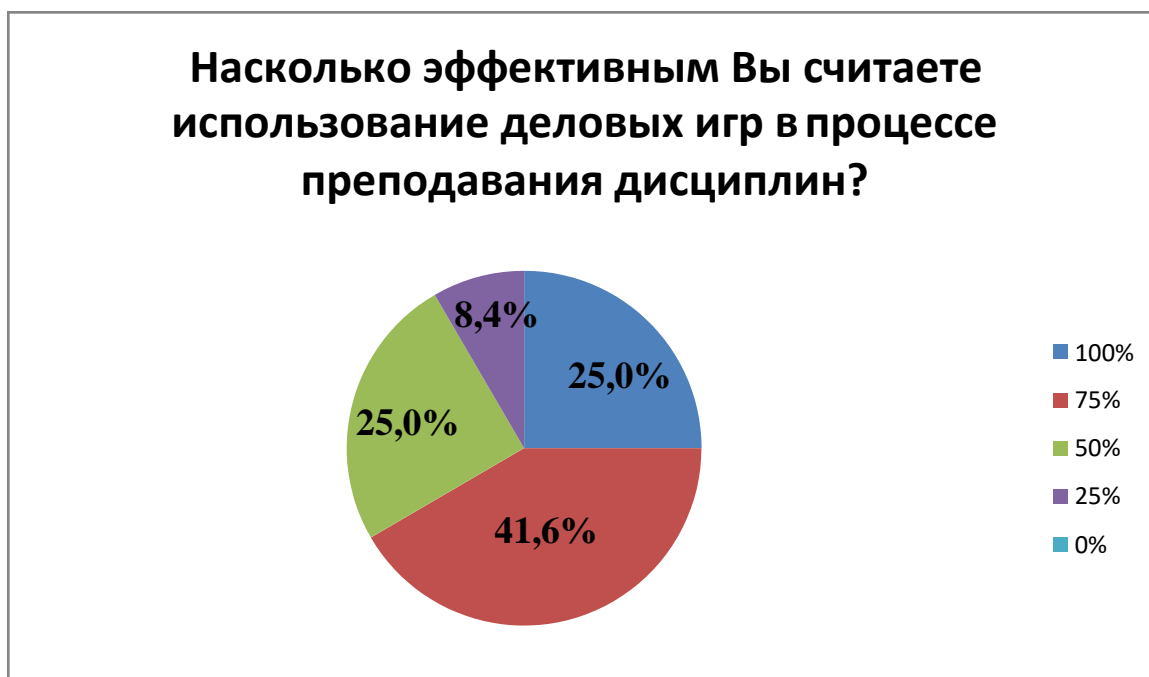


Рисунок 5. Эффективность использования деловых игр

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод: большинство опрошенных преподавателей знают, что такое деловые игры и считают их эффективными, но только 16,6% респондентов используют их в процессе преподавания дисциплин.

Деловая игра позволяет углублять полученные знания, систематизировать, обобщать, оценивать явления экономической жизни. Также развивает умения и навыки решения проблем, формирует отношение к знаниям как к предположению, и что немаловажно воспитывает самостоятельно мыслящего студента [51]. Поэтому использование данного метода в обучении крайне важно в современном образовании.

На наш взгляд, преподавателям ПОУ «Челябинский юридический колледж» необходимо использовать деловые игры на своих занятиях, чтобы повысить эффективность обучения, стимулировать у студентов интерес, потребность в решении поставленных задач.

Для этого мы разработали деловую игру на занятиях по дисциплине «Экономика организации».

2.2 Разработка деловой игры на примере дисциплины «Экономика организации»

Разработка деловой игры по дисциплине «Экономика организации»

Цели проведения деловой игры по дисциплине «Экономика организации» на тему «Формы и системы оплаты труда»:

1. Обобщение, активизация и закрепление знаний студентов, приобретенных при изучении темы «Формы и системы оплаты труда»;
2. Анализ, синтез, интерпретация материала в ходе деловой игры;
3. Практическое применение полученных знаний, планирование хода действий.
4. Развитие навыков студентов по работе в группе, сотрудничество, взаимная помощь;

Основная задача:

Выработка навыков принятия практического решения на игровых этапах «создания» и «развития деятельности» организации.

Время проведения деловой игры: 60 мин.

1. Ознакомительная часть - 5 минут.
2. Первый этап игры - 12 минут.
3. Второй этап игры – 12 минут.
4. Третий этап игры - 12 минут.
5. Четвертый этап игры – 12 минут
6. Подведение итогов - 5 минут. Организация деловой игры:
 - 1) 27 учащихся второго курса разбиваются на 2 группы (по 13-14 человек), каждая из которых придумывает себе название.

2) Главным действующим лицом, которое будет задавать ритм и ход игры является преподаватель.

Дополнительные моменты организации деловой игры, необходимые для ее проведения:

– для того что бы деловая игра прошла не только как урок для разнообразия учебного процесса, а все же и как урок обобщения учебного материала, студентам заранее дается задание повторить весь материал, связанный непосредственно с заработной платой.

–обстановка в аудитории должна быть соответствующей: столы необходимо расставить так что бы четко прослеживалось их деление на 2 группы. На каждый стол необходимо сделать табличку с названием, в которой в последствии указывается состав учащихся.

– для побуждения учащихся к активной деятельности за правильные ответы или дополнения преподаватель выставляет соответствующие баллы. По итогам проведения игры определяются заработанные очки, команде набравшей наибольшее количество очков выставляется соответствующие баллы.

Трудности проведения деловой игры.

Рассмотрение специфических трудностей проведения деловых игр:

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Влияют на этот процесс и социально-психологические характеристики личности.

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. 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.

Трудности в управлении игрой 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 игры. Однако отбор для участия в деловых играх неприемлем.

Все эти данные следует учитывать при планировании игры в ходе распределении ролей.

Ход деловой игры:

- 1) Ознакомительная часть
- 2) Задание 1. Блиц – опрос:
 1. Нормирование труда является основой правильной организации труда и заработной платы.
 2. Существуют 2 показателя производительности труда: выработка и трудоотдача .
 3. Рост оплаты труда не должен опережать темп роста производительности труда
 4. Тарифная система является рекомендательной для предприятий бюджетной сферы

5. Номинальная заработная плата – сумма денег выплаченных за отработанное время или количество произведённой продукции.

6. В настоящее время государство не является участником трудовых отношений

7. К обязательным удержаниям из заработной платы относятся НДФЛ и по исполнительным листам

8. В соответствии с законодательством существуют только обязательные удержания из заработной платы

9. Оплата труда является 3 элементом затрат.

10. Норма выработки- объём произведённой продукции за единицу времени, как правило за час.

11. Норма времени- время необходимое на изготовление одной единицы продукции.

12. В связи с алиментами или банковской задолженностью с работника имеют право удерживать 70%

Таблица 2

Ключ к заданию 1

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

3) Задание 2. Составление проводок:

1. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым строительством основных средств

2. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым изобретением нематериального актива

3. Удержан из заработной платы НДФЛ

4. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым снабжением организации материалами

5. Начислена заработная плата сотрудникам основного производства

6. Начислена заработная плата сотрудникам вспомогательного цеха

7. Начислена заработная плата общепроизводственному персоналу
8. Удержано из заработной платы по исполнительному листу
9. Начислена заработная плата административно-управленческому персоналу
10. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым сбытом продукции

Таблица 3

Ключ к заданию 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Д08К70	Д08К70	Д70К68	Д10К70	Д20К70	Д23К70	Д25К70	Д70К76	Д26К70	Д44К70

4) Задание 3. Оплата труда:

1. Заработная плата, начисляемая, исходя из количества произведённой продукции и расценок.
2. Заработная плата, предусматривающая оплату продукции произведённой в пределах норм по прямым расценкам а изделия сверх нормы по повышенным
3. Заработная плата, предусматривающая премирование за перевыполнение норм выработки
4. Заработная плата учитывающая вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда
5. Заработная плата находящаяся в зависимости от результата труда обслуживаемых работником основных производственных рабочих
6. Заработная плата, при начислении которой оценивается общий комплекс различных работ
7. Заработная плата предусматривающая оплату за фактически отработанное время
8. Заработная плата, при которой зарплата всех работников представляет собой долю работника в фонде оплаты труда в зависимости от различных критериев _____

Таблица 4

Ключ к заданию 3

1	2	3	4	5	6	7	8
Сдел., прямая	Сдел., Премииал	Сдел., Прогресси в	Смешанна я Бестариф.	Сдельная косвенная	Сдельная аккордная	Повремен ная простая	Смешан., рейтинг.

5) Задание 4. Ответы на вопросы:

1. Что должно быть указано в расчётно-платежной ведомости на выплату заработной платы?

2. Какие бухгалтерские проводки соответствуют операции "Начислена заработная плата рабочим основного производства"?

3. Какие бухгалтерские проводки соответствуют операции "Начислено пособие по временной нетрудоспособности (больничный лист)"?

4. Какие бухгалтерские проводки соответствуют операции "Оплата сотруднику больничного из кассы предприятия"?

5. К какому типу относится хозяйственная операция «Выдана из кассы заработная плата сотрудникам организации»?

6. Какова сумма налога НДФЛ, который будет удержан с сотрудника, имеющего троих детей, в январе месяце, если сумма начисленной зарплаты составляет 5000 руб.?

7. Кто является плательщиком налога на доходы физических лиц – НДФЛ?

Таблица 5

Ключ к заданию 4

1	2	3	4	5	6	7
суммы начисл., в т.ч. суммы начисл.з.п., су ммы удержаний и суммы к выдаче.	Д 20 "Осн. пр-во Кт70 "Расч. по оплате»	Д 69.1 "Со ц.страх. К 70 "Расч. по о.т.	Д 70 "Расч. по оплате труда" К 50 "Касса"	изменения в активе и в пассиве баланса в сторону умен	0 Р У б	сотрудник, начисл. налог уменьшает заработную плату.

б) Подведение итогов

План-конспект учебного занятия по теме «Формы и системы оплаты труда» с применением деловой игры

Время проведения – 90 мин.

Цели занятия:

1. Учебная цель: обобщить и систематизировать у студентов знания об оплате труда на предприятии
2. Развивающая цель: развивать способность студентов к разделению понятий, синтезу потока информации, развивать логическое мышление, способность к самоанализу, способность выражать свою точку зрения и отстаивать ее, развивать память и внимание студентов.
3. Воспитательная цель: способствовать стремлению к проявлению своих знаний и умений, воспитание коллективизма, культуры общения, культуры поведения в дискуссиях.

Методическое обеспечение:

Технология развивающего обучения. Метод - объяснительно-иллюстративный

Прием деловой игры, за выполненные задания студент получает дополнительные баллы.

Форма проведения – игра.

- Материально-техническое обеспечение: аудитория, оборудованная мультимедийными средствами обучения, имеющая посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя..

- Правовое обеспечение:

- рабочая программа дисциплины;
- УМК по дисциплине «Экономика организаций»;
- квалификационный справочник должностей руководителей специалистов и других служащих;
- ФГОС СПО Экономика и бухгалтерский учёт;
- Федеральный закон «Об образовании в РФ»;
- должностная инструкция бухгалтера;

— конспект концепции духовно-нравственного развития и воспитания гражданина РФ.

ПРИМЕЧАНИЕ:

ОК-1-10;

ПК: 2.2-2.4, 4.1-4.4

1 этап. Организационный момент – 5 мин.

Преподаватель: Здравствуйте, уважаемые студенты, садитесь! Сейчас мы проверим присутствующих на занятии (берет журнал и отмечает студентов)

2 этап. Проведение деловой игры- 60мин.

Преподаватель: Сегодня наше занятие пройдет в форме деловой игры. Разделитесь на две команды, каждая команда выступает в виде отдельного предприятия. Вам необходимо придумать название своего предприятия и присвоить ему организационную форму. Каждое предприятие в процессе ведения бухгалтерского баланса должно будет выполнить ряд заданий, имитирующие реальную деятельность бухгалтера. Каждой команде будут представлены задания, за выполнение которых вы получите баллы. Вашему вниманию, будет представлено 4 задания. Баллы полученные на занятии, будут учтены в вашем рейтинге. Задания будут представлены на слайдах презентации, ответы записываются в таблицы, представленные на индивидуальных карточках.

Студенты слушают.

Преподаватель: Вашему вниманию представлено Задание 1 - блиц- опрос. Вы должны написать верно или неверно. После выполнения задания вы одновременно получите бланки с правильными ответами (Таблица 2), шкалу оценивания и поставите баллы команде-сопернику

Студенты: выполняют задание 1.

Преподаватель: раздает бланки с правильными ответами.

Студенты: проверяют друг у друга выполненное задание и выставляют за каждый правильный ответ по 1 баллу.

Преподаватель: записывает баллы каждой команды на доске. Объясняет следующее задание 2: необходимо составить проводки. После выполнения задания вы одновременно получите бланки с правильными ответами (Таблица 3), шкалу оценивания и поставите баллы команде- сопернику

Студенты: выполняют задание 2

Преподаватель: раздает бланки с правильными ответами.

Студенты: проверяют друг у друга выполненное задание и выставляют за каждый правильный ответ по 1 баллу.

Преподаватель: записывает баллы каждой команды на доске. Объясняет следующее задание 3: необходимо записать формы и системы оплаты труда. После выполнения задания вы одновременно получите бланки с правильными ответами (Таблица 4), шкалу оценивания и поставите баллы команде-сопернику

Студенты: выполняют задание 3

Преподаватель: раздает бланки с правильными ответами.

Студенты: проверяют друг у друга выполненное задание и выставляют за каждый правильный ответ по 2 балла

Преподаватель: записывает баллы каждой команды на доске. Объясняет следующее задание 4: вам предстоит ответить по очереди на вопросы. Правильный ответ стоит 3 балла. Если команда отвечает неправильно, получает 0 баллов. Ответ переходит соперникам.

Преподаватель: задает вопросы.

Студенты: отвечают на вопросы преподавателя и получают баллы.

Преподаватель: на этом вопросы подошли к концу. Сейчас мы посчитаем общее количество баллов и выставим их в рейтинг.

Этап. Закрепление учебного материала, выдача домашнего задания – 15мин.

Преподаватель: разберём задания которые вы выполнили неверно. (разбирают задания) Преподаватель озвучивает домашнее задание: повторить основные понятия по теме «Оплата труда на предприятии»(5мин.)

4 этап. Рефлексия - 10мин.

Библиографический список:

1. Белоглазова, Г.П. Экономика: учеб. пособие / Г.П. Белоглазова, А.П. Кроливецков. - Москва: Финансы и статистика, 2015.- 592 с.
2. Конспект лекций по экономике. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://o-kreditah1.ru/konspekt-lekczij-po-kreditam/234-konspekt-lekczij->
3. Деловые игры по экономике. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.informio.ru/publications/id640/Delovaja-igra-na-temu-Yeffektivnost-ispolzovaniya-trudovyh-resurov-predpriyatija-Formy-i-sistemy-oplaty-truda->

Данный план - конспект деловой игры был предложен к реализации преподавателю дисциплины «Экономика организации» и получил положительную оценку с точки зрения качества педагогической разработки и потенциального эффекта в применении новейших образовательных технологий в учебном процессе при подготовке студентов по специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

Вывод по II главе

Использование деловых игр в процессе проведения занятий по дисциплине «Экономика организации» является одним из самых эффективных методов обучения XXI века.

Нами было проведено анкетирование преподавателей НОУ СПО «ЧЮК» в целях выявления степени использования активных методов обучения, в том числе деловых игр. Проанализировав полученные данные, мы выявили, что большинство преподавателей знают, что такое деловые игры и признают их применение эффективным, но только 16,6% опрошенных используют их в процессе преподавания дисциплин.

Метод деловых игр позволяет активно развивать у обучающихся основные виды мышления и творческие способности, стремление самому создавать продукт собственной деятельности, опираясь на собственные знания и умения. Данный метод позволяет сделать процесс обучения более наглядным и интересным, предоставляя возможность студентам самим возглавлять данный процесс, облегчая тем самым работу педагога. Но, к сожалению, в настоящее время не все образовательные организации и соответственно не все преподаватели реализуют данный метод в процессе обучения.

Мы рекомендуем преподавателям НОУ СПО «ЧЮК» использовать разработанный нами план-конспект с применением деловой игры на занятиях по дисциплине «Экономика организации», поскольку при проведении рефлексии занятия и беседы с преподавателем мы сделали вывод, что данный метод положительно повлиял на процесс обучения: студенты были вовлечены в процесс проведения занятия, демонстрировали творческие идеи, преодолевали психологические барьеры и т.д.

Заключение

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

Основным в обучении такого специалиста является не овладение какой-то суммой конкретных знаний и навыков, а воспитание культуры профессионального мышления и профессиональной интуиции.

Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать обучающихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение.

К сожалению, в практике преподавания специальных предметов распространены установки на механические упражнения и заучивание.

Такая заформализованная система за долгие годы сложила прочное представление: обучение – это обязательно тяжелый труд, рассчитанный более всего на память, зубрежку. А ведь мы сами делаем обучение трудным, отказываясь от перспективной формулы «играя, обучай», которая является основой методики известных педагогов – новаторов.

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

Поэтому особое внимание следует обратить на то, чтобы заинтересовать обучающихся предметом, научиться выделять в предстоящей работе главное, решать любые производственные проблемы. Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Игра известна еще с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на

практике.

Игры дают возможность моделировать типичные производственные ситуации, в ходе которых ее участники ведут напряженную умственную работу, коллективно ищут оптимальные решения, используя теоретические знания и собственный практический опыт.

Вместе с тем следует отметить, что современные деловые игры все-таки дают обучающий эффект благодаря присутствию почти во всех играх момента дискуссии, обсуждения и анализа участниками своих действий между собой и с координатором игры. Именно в этом моменте они действительно рефлексивно и исследовательски относятся к собственной деятельности и ее организации. То, насколько организована будет эта сторона игрового процесса, и определит меру эффективности формирования рефлексивно-мыслительного и исследовательского отношения к действительной профессиональной деятельности.

В ходе проведенного нами исследования мы раскрыли сущность деловой игры как активного метода обучения. Деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности.

Деловые игры являются педагогическим средством и активной формой обучения, которая интенсифицирует учебную деятельность, моделируя управленческие, экономические, психологические, педагогические ситуации и дает возможность их анализировать и выработать оптимальные действия в дальнейшем. При проведении, например, деловых игр обучающиеся входят в роль менеджера, банкира, бухгалтера и т.д., что приближает обучение к реальной действительности, требуя от студентов взаимодействия, творчества и инициативы. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать постоянный высокий интерес у обучающихся к содержанию курса,

активизирует их самостоятельную деятельность, формирует и закрепляет практические навыки.

Также рассмотрели различные классификации деловых игр. Например, классификация деловых игр Л.В. Ежовой:

1. По времени проведения:

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

2. По конечному результату:

жесткие игры, свободные, открытые игры.

3. По конечной цели:

обучающие, констатирующие, поисковые.

4. По методологии проведения:

луночные игры, ролевые игры, групповые дискуссии, имитационные, организационно-деятельностные игры, инновационные игры, ансамблевые игры.

Деловая игра строится по определенной структуре: введение в игру, разделение участников на группы, погружение в игру, изучение и системный анализ ситуации или проблемы, игровой процесс, общая дискуссия или пленум, подведение итогов игры, рефлексия, «выгрузка из игры».

В работе представлен анализ применения активных методов обучения, в том числе деловых игр в ПОУ «Челябинский юридический колледж». Нами было проведено анкетирование преподавателей данного колледжа. Проанализировав полученные данные, мы выявили, что большинство преподавателей знают, что такое деловые игры и признают их применение эффективным, но только 16,6% опрошенных используют их в процессе преподавания дисциплин.

Метод деловых игр позволяет активно развивать у обучающихся основные виды мышления и творческие способности, стремление самому создавать продукт собственной деятельности, опираясь на собственные знания и умения.

Данный метод позволяет сделать процесс обучения более наглядным и интересным, предоставляя возможность студентам самим возглавлять данный процесс, облегчая тем самым работу педагога. Но, к сожалению, в настоящее время не все образовательные организации и соответственно не все преподаватели реализуют данный метод в процессе обучения.

Мы рекомендуем преподавателям НОУ СПО «ЧЮК» использовать разработанные нами планы-конспекты с применением деловых игр на занятиях по дисциплине «Экономика организации», поскольку при проведении рефлексии занятия и беседы с преподавателем, мы сделали вывод, что данный метод положительно повлиял на процесс обучения: студенты были вовлечены в процесс проведения занятия, демонстрировали творческие идеи, преодолевали психологические барьеры и т.д.

Рекомендации по проведению деловых игр на занятиях по дисциплине «Экономики организации»:

1. В контексте цели и задач занятия преподавателю следует упомянуть цели и задачи деловой игры
2. При изложении теоретического материала следует затронуть проблемы, которые ставятся перед студентами в игре. Привести факты из современного состояния экономики
3. Следует выбрать проблемную, актуальную ситуацию, чтобы поддерживать интерес студентов на протяжении всего занятия
4. Преподаватель должен учитывать теоретическую подготовку по данной дисциплине каждого студента, его личные и деловые качества, психологические характеристики и игровую мотивацию. При этом главная задача руководителя игры - создать работоспособную сплоченную группу студентов, готовую достаточно продолжительное время целеустремленно решать поставленные проблемы, поддерживая атмосферу здорового соперничества.
5. Следует использовать специальные упражнения, осуществляющие функцию «погружения» в игровое взаимодействие. При их выборе нужно учитывать следующие параметры: намерения и ожидания организатора игры, особенности студентов и время, отводимое на такую

форму занятий.

6. Следует дать студентам не только информацию, материалы для анализа, но и установки по поведению и правилам игры.

7. Преподаватель должен исполнять роль «администратора»: направлять общение, выводить его из тупика, создавать новые проблемы (если не реализованы все речевые возможности коммуникантов), изменять направление игры и т.д.

8. Преподавателю следует делать замечания, вносить дополнения и исправлять только те ошибки, которые затрудняют или нарушают коммуникацию. Исправление должно происходить путем подсказки правильного варианта.

9. Оценка деятельности игроков делается по двум составляющим: за качество принятых решений и за соблюдение временного режима (регламента) игры.

10. Рефлексию следует начать с концентрации участников на эмоциональном аспекте. Второй этап рефлексивного анализа занятия – оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик, актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагог.

11. Следует проводить обсуждение результатов игры, с целью повышения эффективности принимаемых решений, вскрытия положительных и отрицательных сторон в деятельности участников игры; выяснение причин, влияющих на получение тех или иных игровых результатов, определения целесообразности самой деловой игры как метода обучения, уровня ее организации. Данные рекомендации учитывают требования к методическим разработкам, принятым в организации профессионального обучения, а также требования к проведению деловых игр, представленные в первой главе данного исследования.

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы достигнута, задачи реализованы.

Библиографический список

1. Айламазьян, А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра [Текст]/ А.М. Айламазьян.– М.: МГУ, 2014. – 294 с.
2. Алапьева, В. Г. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр [Текст]/ В.Г. Алапьева. – Екатеринбург: Деловая книга, 2013. – 318 с.
3. Ананьева, Е.Г.Методологические рекомендации по организации учебно–технических и деловых игр[Текст]/ Е.Г. Анальева. – М.: ФортеПресс, 2014. – 142 с.
4. Бабурин, В.Л. Деловые игры по экономической и социальной географии[Текст]/ В.Л. Бабурин. – М.: Просвещение, 2015. – 144с.
5. Баркалов, С.А. Деловые имитационные игры в организации и управлении[Текст]/ С.А. Баркалов. – М.: АСВ, 2013. – 200с.
6. Бельчиков, Я.М., Бирштейн, М.М. Деловые игры[Текст]/ Я.М. Бельчиков, М.М. Бирштейн. – Рига: Авотс, 2015. – 304с.
7. Беляцкий, Н.П.Основы экономики: Тексты, задачи, ситуации, деловые игры[Текст]/ Н.П. Беляцкий. – Казань: Книжный дом, 2015. – 224с.
8. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры[Текст]/ Э. Берн. – М.: Прогресс, 2013. – 400с.
9. Битянова, М.Р. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками[Текст]/ М.Р. Битянова. – СПб.: Питер, 2014. – 304с.
10. Бондарева, О.Н. О теоретико–игровых моделях в экономике[Текст]/ О.Н. Бондарева. – Липецк: ЛГУ, 2014. – 283 с.
11. Борисова, С.Е. Деловая игра как метод социально–психологического тренинга [Текст]/ С.Е. Борисова. – М.: ЭТП, 2013. – 172 с.
12. Бурков, В.Н. Деловые игры[Текст]/ В.Н. Бурков. – Алма–

Ата: КазПТИ, 2015. – 164 с.

13. Бутов, А.В. Видеотренинг делового общения[Текст]/ А.В. Бутов. – СПб.: Амфора, 2014. – 341 с.

14. Васин, А.А. Некооперативные игры в природе и обществе[Текст]/ А.А. Васин.– М.: МАКС пресс, 2015. – 412с.

15. Венгер, А.А. Игра как вид деятельности [Текст]/ А.А.Венгер. –М.: Вита Нова, 2013. – 142 с.

16. Вербицкий, А.А. Методические рекомендации по проведению деловых игр[Текст]/ А.А. Вербицкий. – М.: Лениздат, 2013. – 262 с.

17. Винокуров, Ю.Е. Сборник сценариев деловых игр по юридическим дисциплинам[Текст]/ Ю.Е. Винокуров. – М.: Экзамен, 2014. – 192с.

18. Воровщиков, С.Г. Продуктивные деловые игры во внутришкольном управлении: теория, технология[Текст]/ С.Г. Воровщиков. – М.: Центр Гуманитарной литературы, 2015. – 320с.

19. Гейл, И. Играй как мужчина, побеждай как женщина. Как женщине выйти победительницей в деловой игре[Текст]/ И. Гейл. – СПб.: Попурри, 2012. – 192с.

20. Геронимус, Ю.В. Игра, модель, экономика[Текст]/ Ю.В. Геронимус. – М.: Просвещение, 2013. – 214 с.

21. Гидрович, С.Р. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры[Текст]/ С.Р. Гидрович. – М.: Наука, 2014. – 314 с.

22. Гиршик, М.А. Теория игр и статистических решений[Текст]/ М.А. Гиршик. – М.: Иностранная литература, 2012. – 374с.

23. Горшкова, Л.А. Основы управления организацией[Текст]/ Л.А. Горшкова. – М.: КноРус, 2015. – 240с.

24. Гуревич, А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес–тренингах[Текст]/ А.М. Гуревич. – СПб.: Речь, 2015. – 140с.
25. Данилов, В.И. Лекции по теории игр[Текст]/ В.И. Данилов. – М.: Российская экономическая школа, 2016. – 140с.
26. Данько, Т.П. Игровой тренинг мыслительной деятельности[Текст]/ Т.П. Данько. – М.: Маска,2015. – 219 с.
27. Джексон, П. 58 1/2 импровизаций на тренинге[Текст]/ П. Джексон. - Минск Бегин групп, 2014. – 152с.
28. Дудченко, В.С. Инновационные игры [Текст]/ В.С. Дудченко. — Таллин: КПД, 2016. – 258 с.
29. Евграфов, П.М. Ноу–хау обучающих программ и деловые игры[Текст]/ П.М. Евграфов. – М.: АРС, 2014. – 222с.
30. Ежова, Л.В. Постановка и решение управленческих задач на промышленных предприятиях методом деловых игр[Текст]/ Л.В. Ежова. – М.: Аист, 2015. – 313 с.
31. Ефимов, В.Н. Имитационная игра для системного анализа управления экономикой[Текст]/ В.Н. Ефимов. – М.: Просвещение, 2014. – 256с.
32. Завьялова, Ж.В. Метафорическая деловая игра[Текст]/ Ж.В. Завьялова. – СПб.: Речь, 2015. – 134с.
33. Зайцев, А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления [Текст]/ А.К. Зайцев. – М.: Экономика, 2014. – 243 с.
34. Збаровская, Н.В. Деловые игры для занятий библиотечных специалистов[Текст]/ Н.В. Збаровская. – М.: Либерей–Бибинформ, 2015. 61 120с.
35. Ивановский, А.Г. Методические аспекты построения и проведения

плановых деловых игр в активных системах [Текст]/ А.Г. Ивановский. – София: ИСП, 2016. – 173 с.

36. Каморджанова, Н.А. Деловые игры и ситуации по бухгалтерскому (финансовому) учету[Текст]/ Н.А. Каморджанова. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 384с.

37. Кашель, Н.Н. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения[Текст]/ Н.Н. Кашель.— Мн.: Институт повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов образования, 2014.— 96 с.

38. Кисляков, Н.А. Практикум по менеджменту. Деловые игры[Текст]/ Н.А. Кисляков. – М.: Высшая школа, 2014. – 192с.

39. Кобышев, А.Н. Ситуационный анализ. Деловые игры для менеджмента[Текст]/ А.Н. Койбышев. – СПб.: Специальная литература, 2013. – 223с.

40. Комаров, В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры[Текст]/ В.Ф. Комаров. – М.: Наука, 2012. – 143 с.

41. Комаров, В.Ф. Управленческие имитационные игры[Текст]/ В.Ф. Комаров.— Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 2016.— 272 с.

42. Красовский, Ю.Д. Обучающие модели развития управленческих знаний[Текст]/ Ю.Д. Красовский. – М.: «Юнити-Дана», 2013. – 189 с.

43. Красовский, Ю.Д. Мир деловой игры: (Опыт обучения хозяйственных руководителей)[Текст]/ Ю.Д. Красовский. — М.: Экономика, 2015.— 175 с.

44. Малевич, А.А. Деловые игры в принятии управленческих решений[Текст]/ А.А. Малевич. – М.: МИСиС, 2013. – 246 с.
45. Малов, В.Ю. Территориальные деловые игры[Текст]/ В.Ю. Малов. – Новосибирск: Элит-М, 2013. – 312 с.
46. Немцева, А.Н. Метод деловых игр[Текст]/ А.Н. Немцева. – М.: МЦНТК, 2014. – 165 с.
47. Неправский, А.А. Стратегический менеджмент. Деловая игра [Текст]/ А.А. Неправский. – Минск: БГЭУ, 2016.– 272с.
48. Новиков, Д.А. Теория игр в управлении организационными системами[Текст]/ Д.А. Новиков. – М.: Синтег, 2012. – 148с.
49. Платов, В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение [Текст]/ В.Я. Платов.— М.: Профиздат, 2013. – 156 с.
50. Пospelов, Д.А. Оркестр играет без дирижера[Текст]/ Д.А. Пospelов. – М.: Наука, 2015. – 208с.

51. Савруков, Н.Т. Практикум по экономике. Задачи, тесты, ситуации, деловые игры, упражнения, задания[Текст]/ Н.Т. Савруков. – СПб.: Политехника, 2013. – 212с.

52. Салуквадзе, М.Е. Некоторые игровые задачи управления и их приложения[Текст]/ М.Е. Салуквадзе. – Тбилиси: Мецниереба, 2014. – 462с.

53. Смолкин, А.М. Методы активного обучения[Текст]/ А.М. Смолкин.— М.: Высш. шк., 2012.—176 с.

54. Соловьева, А.А. Деловая игра. Методика конструирования деловой игры[Текст]/ А.А. Соловьева. – М.: Мысль, 2014. – 149 с.

55. Степанович, В.А. Деловые игры. Теория и

организация[Текст]/ В.А. Степанович. – Екатеринбург: Деловая книга, 2014. – 192с.

56. Сыроежкин, И.М. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры[Текст]/ И.М. Сыроежкин. – М.: Экономика, 2013. – 251 с.

57. Тарасов, В.К. Социальные технологии Таллиннской школы менеджеров. Опыт успешного использования в бизнесе, менеджменте и частной жизни [Текст]/ В.К. Тарасов. — М.: Добрая книга, 2017. – 187 с.

58. Хруцкий, Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие для преподавателей сред. спец. учеб. Заведений[Текст]/ Е.А. Хруцкий.— М.: Высш. шк., 2013. – 320 с.

59. Щедровицкий, Г. П. Философия. Наука. Методология [Текст]/ Г.П. Щедровицкий. — М.: Альма Пресс, 2016. — 641 с.

60. Щепкин, А.В. Деловые имитационные игры в организации и управлении [Текст]/ А.В. Щепкин. – Воронеж: ВГАСУ, 2014. – 207с.

Приложение

Приложение 1

Анкета «Использование деловых игр в процессе преподавания дисциплин»

1. Знаете ли Вы что такое активные методы обучения?

- Да
- Нет

2. Дайте определение деловой игры

Деловая игра – это _____

3. Используете ли Вы деловые игры в процессе преподавания дисциплин?

- Да
- Нет

4. Если Вы используете деловые игры, то как часто?

- В каждой теме
- Один раз в месяц
- Два-три раза в семестр
- Один раз в семестр
- Один раз в год

5. Насколько эффективным Вы считаете использование деловых игр в процессе преподавания дисциплин?

- 100%
- 75%
- 50%
- 25%
- 0%

