




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


**«РАЗРАБОТКА ЭЛЕМЕНТОВ ИГРОВОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ НА
ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ
ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ»**

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

Проверка на объем заимствований:
73,07 % авторского текста

Работа рецензия к защите
«04» марта 20__ г.
Зав. кафедрой ЭУ и П
к.э.н., доцент
Рябчук П.Г. Рябчук П.Г.

Выполнила:
студентка группы ЗФ 509-081-5-2
Адамчик Дарья Владимировна 

Научный руководитель:
к.п.н.
Сытникова Анна Владимировна 

Челябинск
2019

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретические основы разработки элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональной образовательной организации	8
1.1. История развития системы игрового моделирования в теории и практике профессионального образования	8
1.2. Сущность и содержание игрового моделирования на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях	16
1.3. Особенности применения элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях.....	23
Выводы по 1 главе	31
Глава 2. Практическая работа по разработке и реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж»	32
2.1. Анализ эффективности реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж».....	32
2.2. Рекомендации по реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации».....	41
2.3. Планы-конспекты практических занятий по теме «Формы оплаты труда» с применением элементов игрового моделирования.....	52
Выводы по 2 главе	59
Заключение	60
Список литературы	65
Приложения	70

Введение

Актуальность темы исследования. На современном этапе развития системы профессионального образования прослеживаются тенденции формирования обучающей среды на основе активной познавательной деятельности обучающихся.

В положениях Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы, а также в современной модели образования, ориентированной на решение инновационных задач экономики – Российское образование 2020 указываются новые условия формирования обучающей среды, направленные на удовлетворение запросов конкретных потребителей образовательных услуг и определяют для субъектов процесса обучения развитие коммуникационных, информационных компетенций, компетенции самообучения и саморазвития .

Определение новых целей образования, разработка новых технологий реализации этих целей и потребность совершенствования подготовки современных специалистов в профессиональных образовательных организациях порождают необходимость поиска современных способов формирования активной обучающей среды.

Активная обучающая среда представляет собой образовательно-обучающую системы внешних и внутренних влияний и условий формирования личности, а также возможностей для ее развития.

Спецификой создания активной образовательной среды выступает взаимодействие обучающиеся с основными и дополнительными образовательными структурами (влияние педагогических воздействий); социальной средой (влияние коммуникаций и социально-психологических воздействий, рассмотренных вне учебного процесса); информационной средой (влияние средств масс-медиа и глобальных информационных ресурсов) и др.

Одним из способов создания активной обучающей среды в психолого-педагогической, методической литературе выступает игровое моделирование.

Игровое моделирование представлено в современной науке и практике в качестве новой педагогической технологии, основанной на построении, проектировании и внедрении модели.

Игровая модель реализуется на основании методов игрового моделирования, позволяющих имитировать ту или иную деятельность с использованием разнообразных социальных и профессиональных ролей в условиях решения познавательных задач, направленных на активизацию познавательной деятельности обучающихся.

Реализация методов игрового моделирования в учебном процессе предполагает сочетание традиционных методов и приемов обучения с поиском путей и средств, активизирующих развитие способностей обучающихся.

Эффективность построения, проектирования и внедрения игровой модели зависит от психолого-педагогической, методической подготовки преподавателя.

В этой связи особое значение приобретает формирование у современных педагогов способности к самостоятельному добыванию и обработке знаний, развитие педагогических способностей, стремления к повышению профессиональной компетентности и индивидуальной мобильности в освоении новых педагогических технологий.

В выпускной квалификационной работе подробно представлены основные этапы построения игровой модели и особенности реализации методов, элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональной образовательной организации.

В педагогическом процессе профессиональных образовательных организаций игровое моделирование осуществляется путем «погружения» в конкретную, смоделированную в учебных целях, ситуацию.

Использование элементов игрового моделирования на занятиях способствуют усвоению алгоритма учебно-профессиональных действий, формированию осознанной цели обучения и рациональной организации учебных действий.

Проблема исследования состоит в поиске эффективных путей реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональной образовательной организации.

Актуальность и проблема исследования обусловили выбор темы нашего исследования: **«Разработка элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональной образовательной организации на примере дисциплины «Экономика организации».**

Объект исследования: процесс разработки элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: разработка элементов игрового моделирования в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации».

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях дисциплины «Экономика организации».

Исходя из поставленных целей, определены следующие задачи:

- 1) рассмотреть сущность и содержание игрового моделирования в теории и практике профессионального образования;
- 2) проанализировать особенности разработки элементов игрового моделирования на практических занятиях;
- 3) осуществить анализ эффективности разработки элементов игрового моделирования на практических занятиях на примере дисциплины «Экономика организации» в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

4) сформулировать рекомендации по разработке элементов игрового моделирования на практических занятиях на примере дисциплины «Экономика организации»;

5) разработать планы-конспекты практических занятий по теме «Формы оплаты труда» с элементами игрового моделирования.

Методология исследования: теории игры (Й. Хейзинга, Х.-Г. Гадамер и др.); фундаментальные исследования теории деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), общая теория моделирования (А.Н. Дахин, Л.М. Фридман, А.П. Панфилова и др.); теория игровой деятельности (Л.С. Выготский, Д.Б. Эльконин и др.); общедидактические принципы организации обучения (Ю.К. Бабанский, И.Я. Лернер, П.И. Пидкасистый, И.П. Подласый и др.); компетентностный подход в обучении (А.С. Белкин, Э.Ф. Зеер, В. Ландшеер, А.В. Хуторской, В.Г. Гайфуллин и др.); теория и методика профессионально-педагогического образования (Г.Д. Бухарова, Г.Н. Жуков, Г.М. Романцев, Е.В. Ткаченко, В.А. Федоров и др.); личностно ориентированный подход в педагогике (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя и др.); теория готовности к профессиональной деятельности (Г.Н. Жуков, Э.Ф. Зеер, В.А. Сластенин и др.).

Практическая значимость работы: осуществлен анализ использования элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж», разработаны рекомендации по разработке элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации», разработан план-конспект практических занятий по теме «Формы оплаты труда» с применением элементов игрового моделирования.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнения, наблюдения и др.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, первой главы, в которой рассмотрена история развития системы игрового моделирования в теории и практике профессионального образования, сущность и содержание игрового моделирования, особенности применения элементов игрового моделирования в условиях профессиональных образовательных организаций; во второй главе представлен анализ разработки элементов игрового моделирования на практических занятиях дисциплины «Экономика организации»; разработаны планы-конспекты практических занятий; выводы по главам, заключения, списка используемой литературы.

Глава 1. Теоретические основы разработки элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональной образовательной организации

1.1. История развития системы игрового моделирования в теории и практике профессионального образования

Первые философские идеи игрового моделирования были заложены еще великими мыслителями древности Гераклитом, Демокритом, Платоном, Сократом, Аристотелем.

В трудах обозначенных великих философов особое значение отводилось игре в обучении и воспитании детей: к главный критерий познания – познание сущности, а не только фактов (Гераклит); процесс обучения и воспитания тяжкий, но ведет к обладанию мудрости (интеллекта): «хорошо мыслить», «хорошо говорить», «хорошо делать»; создание в процессе учения игрового характера преподавания, но со строгостью выполнения правил (Платон), создание дидактического метода поиска истины путем постановки продуманных наставником вопросов – «сократический метод» (Сократ), совершенствование нравственного воспитания на упражнениях в нравственных поступках – частом повторении действий, которые должны быть продуманными и умеренными (Аристотель) [13, 14].

Представленный анализ выявил, что основы игрового моделирования были изложены задолго до появления самого термина «игровое моделирование».

Развитие идей игрового моделирования неразрывно связано историческим развитием игры как специфической формы деятельности.

На основе различных исследований психологов, педагогов, социологов были разработаны игровые методики обучения и подготовки кадров.

Известные исследователи Я.М. Бельчиков, М.М. Бирштейн отмечают, что деловые игры впервые были разработаны и применены в нашей стране в

1932 году XX века. Их создание было откликом на потребность промышленности, первый опыт проведения производственных игр сразу же получил признание и бурное развитие. Метод был подхвачен многими промышленными предприятиями и использован для ускорения управления предприятиями [9].

Народные комиссариаты того времени использовали деловые игры как инструмент для повышения квалификации и аттестации своих специалистов, а также в учебном процессе промышленных академий и вузов, что послужило развитием научно-исследовательских работ по игровому моделированию.

В это же время разработана методика проведения производственных игр, создана их первая классификация и намечены перспективы развития и использования.

Практика игрового проектирования того времени способствовала экспертизе качества проекта, вносила необходимые коррективы до его внедрения, обеспечивала потенциальным исполнителям необходимый профессиональный тренинг.

В 1936 году XX века была создана и проведена по заданию Народного комиссариата легкой промышленности в Ленинградской промышленной академии имени С.М. Кирова деловая игра «Красный ткач». Целью данной игры было: осуществление игрового моделирования в масштабе предприятия; проверка соответствия решений, принимаемых в игре, решениям в аналогичных ситуациях, принимаемым на производстве; создание учебной деловой игры для оканчивающих промакадемию с тем, чтобы она дала им некоторый опыт принятия решений при возникновении особо сложных ситуаций на предприятии [9].

Игра продолжалась 5 дней 30 часов и проходила в несколько этапов: вступление в должность, проверка и коррекция программы, оперативное руководство, разбор игры [44].

1938 году XX века в научно-технических журналах начали появляться статьи о зарубежном опыте игрового моделирования, а в 1956 году была создана первая деловая игра в США с темой – «Развитие крупной производственной компании в течение 4-5 лет» с условиях острой конкурентной борьбы, всякого рода неполадками, перебоями в снабжении, кризисом сбыта и т.п. Первый эксперимент с данной игрой проводился при участии 20 крупнейших фирм. Игра сразу же получила в США широкое признание. Было создано много ее модификаций. В эти же годы именно в США создали первую машинную игру с использованием ЭВМ [9].

По инициативе американского теоретика и создателя многочисленных игр Richarda Duke стал выходить международный журнал «Имитация и игры» («Simulation and Games») и было создано международное общество по имитациям и играм (ISAGA).

В отечественной системе образования восстановление игровых технологий началось в конце 1960 годов XX века с деловой игры «Реформа», разработанной известным ленинградским экономистом, профессором И.М. Сыроежиным.

В начале 1970 годов разворачиваются научно-исследовательские работы по имитационному моделированию управления, автоматическим системам управления (К.В. Геронимус, А.Л. Лифшиц, В.Ф. Комаров и др.).

В 1975 году в г.Звенигороде произошло важное для дальнейшей судьбы игровых технологий событие, по инициативе Центрального экономико-математического института (ЦЭМИ) АН СССР и экономического факультета Московского государственного университета была создана первая школа под названием «Деловые игры и их программное обеспечение».

Авторы и руководители школы Ю.В. Геронимус, В.М. Ефимов актуализировали перспективность использования ЭВМ для моделирования экономических систем, как составляющих «сюжеты» деловых игр тех лет [9].

Как свидетельствуют специалисты, разработчики игровых технологий, звенигородская школа сыграла прогрессивную роль в советском

«игростроении». На базе школы организовывались «круглые столы», совещания, собрания с участием преподавателей экономических специальностей, ученых-экономистов, математиков, программистов.

Среди участников первой отечественной игротехнической школы были специалисты, которые в дальнейшем стали известными теоретиками и практиками деловых игр. Среди них Ю.С. Арутюнов, М.М. Бирштейн, В.П. Бурков, А.А. Вербицкий, Р. Ф. Жуков, В. Ф. Комаров, М.М. и Л.И. Крюковы, Н.В. Сыскина, И.М. Сыроежин, А.Л. Лифшиц, Г.П. Щедровицкий, В.Я. Платов и др. [23, 25]

Перечисленные специалисты в области игровых методов образовали ядро современной области научной, педагогической и практической управленческой деятельности в нашей стране, продолжавшейся вплоть до перестройки 1990 г.г.

Участники школы обсуждали проблемы зарождающейся теории имитационных и деловых игр, методологию их конструирования и проведения, роль ЭВМ в организации и проведении игровых экспериментов. Многие преподаватели разных учебных заведений, в том числе и системы повышения квалификации, участники звенигородской встречи именно здесь получили толчок к новому направлению их профессиональной деятельности.

Значительную роль в развитии игрового направления оказывал Ленинградский областной совет научно-технических обществ, под руководством Т.П. Тимофеевского.

С середины 1980 г.г. создание и использование игр приняло массовый характер.

В Ленинграде М.М. Бирштейн вместе с единомышленниками Т.П. Тимофеевским, Р.Ф. Жуковым, И.М. Сыроежиным и др. создают общество АРИСИМ (ассоциация разработчиков игрового социального имитационного моделирования), проводят школы деловых игр для распространения и обмена опытом [20].

Позднее в составе научно-методического совета Минвуза СССР появился Совет по АМО (активным методам обучения), а в Академии педагогических наук - Совет по деловым играм.

Таким образом, именно с момента создания первой школы деловых игр отечественные игровые технологии стали развиваться весьма интенсивно и первые были опубликованы теоретические работы по игровому моделированию психолого-педагогического, экономического, управленческого, биологического, медицинского, архитектурного, культурологического, экологического характера деятельности.

Существенным недостатком игротехнических разработок тех лет выступало отсутствие психологического сопровождения деловых игр. Следовательно, и проблемы взаимодействия участников игр, способы их соорганизации, коммуникативные средства передачи информации и взаимопонимания в те годы специально не моделировались и, следовательно, на играх не анализировались, хотя и использовались. Интерактивная сторона игровых разработок была слабой.

С середины 1980 г.г. наметился интерес к деловым играм со стороны психолого-педагогического, социологического сообщества.

В этой связи стал происходить процесс совершенствования интерактивного потенциала игр: взаимодействия играющих в командах и на межгрупповых дискуссиях, отработки специальных психологических техник и технологий, приемов «погружения» в игры и «выгрузки» из них, методов адаптации участников друг к другу и конструктивных стратегий взаимодействия.

В этот же период получают свое развитие учебные деловые, которые знакомят обучаемых с разнообразными проблемами, например, с методами разработки моделей и профессиограмм специалистов и руководителей («Модель руководителя», «Новый руководитель», ситуационно-ролевая игра «Назначение на должность», «Выборы руководителя», «Планирование

обучения, использования и совершенствования кадров», «Пути сокращения текучести кадров» и др.).

На играх осваиваются методы принятия решений в многокритериальных задачах в условиях дефицита ресурсов (материальных, экономических, трудовых), информации, времени (например, ДИ «Совещание по обсуждению плана», «Почта руководителя», «Прими решение», «Эстафета передового опыта», и др.), а также технология принятия решений в условиях неполной информации (например, имитационные игры «Кораблекрушение», «Экологическая катастрофа» и др.).

Следует особо выделить, что в данный период стали применяться инновационные игровые разработки, обучающие деловому взаимодействию и коммуникативной компетентности, а также внедрен процесс диагностики знаний обучаемых метод игрового принятия зачета или экзамена.

В конце 1980 г. XX века И.В. Борисовой, А.А. Соловьевой, Ю.С. Арутюновым, А.А. Вербицким была разработана деловая игра «Методика конструирования деловой игры» («ИГРА»), которая представляет собой имитационную модель, пригодную для воспроизведения технологии конструирования и описания новых деловых игр. Эта разработка специально предназначена для преподавателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров, желающих активизировать учебный процесс [38].

В 1990-1991 г.г. наступил период серьезных и глубоких изменений в России: поиск путей реформирования экономики, переоценка роли и значения предпринимательства, бизнеса, финансов, общественных и хозяйственных организаций и движений, внешнеэкономических и социальных связей.

В сложных условиях реализации перечисленных задач очень важным является вопрос адаптации человека к новой ситуации, к новым подходам в решении профессиональных и управленческих задач, к готовности анализировать информацию, находить и ранжировать по значимости

проблемы, решать их, осваивая новые механизмы принятия управленческих, технических, экономических и социальных решений, взаимодействуя с деловыми партнерами.

Новые требования к кадрам, и прежде всего к их профессиональной компетентности, вызвали потребность создания новых технологий обучения или наполнения новым содержанием уже имеющихся игротехнических разработок.

Именно в эти годы появляются новые игровые разработки, связанные с освоением новых видов деятельности, которые потребовали изменения роли самого преподавателя - вместо педагога - консультант-аудитор и роли слушателя - он становится активным участником процесса освоения знаний, союзником и партнером преподавателя в решении производственных проблем, экспертом при анализе разработанных обучаемыми проектов и решений.

К числу деловых игр данного периода относят «Ярмарка» (автор Г.А. Мотин); «Хозрасчетный участок» (автор Е.А. Хруцкий); «Управление арендным предприятием», «Конкурентная борьба», «Выбор решения на фондовой бирже», «Приватизация государственной собственности» и др. (коллектив авторов В.В. Глухое, А.Н. Кобышев, А.В. Козлов); «Презентация», «Мотивация», «Общение», «Управленческие изменения» и др. (Дж. У. Ньюстром, Эдвард Е. Сканнел) [28].

Уникальность обозначенных игр заключалась в совершенно ином подходе к обучению руководителей и специалистов, другой системы взаимоотношений и взаимодействия между преподавателями и слушателями, появилась потребность в обучении персонала сотрудничеству, эффективной интерактивной коммуникации (таблица 1).

В начале 2000 годов данное обстоятельство усилило интерес учебных фирм к тренингу и ролевым играм, развитие которых активно происходит и в настоящее время.

Таблица 1

Этапы развития игровых технологий

Период	Содержание	Особенность
1932г. XX в.	деловые игры впервые были разработаны в СССР (авторы Я.М. Бельчиков, М.М. Бирштейн) и применены на промышленных предприятиях	использование для ускорения управления предприятиями; инструмент для повышения квалификации и аттестации специалистов разработана методика проведения производственных игр
1960 г.г. XX в.	проведение деловой игры «Реформа»	восстановление игровых технологий
1970г.г. XX в.	разворачиваются научно-исследовательские работы по имитационному моделированию управления, автоматическим системам управления	привлечение к разработке игровых моделей специалистов-психологов
1980 г.г. XX в.	создание общества АРИСИМ (ассоциация разработчиков игрового социального имитационного моделирования)	интерес к деловым играм со стороны психолого-педагогического, социологического сообщества; проведение школы деловых игр для распространения и обмена опытом.
1990-1991г.г. XX в.	новые требования к кадрам и создание новых технологий обучения	проведение деловых игр «Ярмарка» (автор Г.А. Мотин); «Хозрасчетный участок» (автор Е.А. Хруцкий) и др.
2000-2001г.г. XXI в.	внедрение методик тренинга и ролевых игр в процесс обучения персонала	«Корпоративный тренинг» (М.В. Кларин), «Практика группового тренинга» (Дэвид Ли), «Тренинг. Настольная книга тренера» (Кей Торн, Дэвид Маккей)
С 2000 – по настоящее время	внедрение интерактивных технологий в практику профессиональных образовательных организаций	АМО, МАО, «интерактивные методы обучения», инфографика, скрайбинг, сторителлинг синквейн, POPS-формула и др.

Только за период 2000-2001 гг. вышла целая серия книг, посвященных тренингу и ролевым играм: «Корпоративный тренинг» (М.В. Кларин), «Практика группового тренинга» (Дэвид Ли), «Тренинг. Настольная книга тренера» (Кей Торн, Дэвид Маккей), «Тренинг лидерства» (Э. Кристофер), «Тренинг интеллекта» (Майкл Микалко), «Тренинг прогнозирования

поведения. Тренинг сенситивности», (Г. Смит), «Эффективный тренинг с помощью ролевых игр» (Мор- ри вам Менте) и др.

В настоящее время в мире используется несколько тысяч деловых игр.

Отечественные специалисты по игровому моделированию систематически участвуют в международных встречах: семинар ISAGA (International Simulation and Games Association - Международная ассоциация по имитационному моделированию и играм), международная конференция Ассоциации по играм и имитациям по теме «Имитации и игры в профессиональном образовании и менеджменте».

На современном этапе терминология деловых и ролевых игр трансформируется и активно внедряется в практику профессиональных образовательных организаций.

В Федеральных государственных образовательных стандартах нового поколения в качестве обязательного компонента педагогического процесса выступают активные и интерактивные методы, средства и формы обучения [3].

Педагогическая практика обогащается новыми терминами такими как «активные методы обучения» (АМО), «методы активного обучения» (МАО), «интерактивные методы обучения», инфографика, скрайбинг, сторителлинг синквейн, POPS-формула и др., основанными на отечественных и зарубежных методиках игровых педагогических технологий, способствующих созданию активной обучающей среды [28, 34].

1.2. Сущность и содержание игрового моделирования на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях

На современном этапе развития системы профессионального образования игровое моделирование является одним из способов создания активной обучающей среды на учебных занятиях посредством формирования

учебных ситуаций, направленных на имитацию будущей профессиональной деятельности; создание реалистичных отношений между участниками игрового процесса; использование игровых ролей, характеризующих характер взаимодействия обучающихся.

Анализ сущности и содержания игрового моделирования выявил сложность и многоаспектность понятия.

В психолого-педагогической литературе наряду с данным термином активно используются понятия «моделирование», «педагогическая модель».

В учебном пособии профессора М.В. Булановой-Торопковой моделирование представляет собой разработку цели создания педагогических систем, процессов или ситуаций и основных путей их достижения.

Профессор В.С. Безрукова в издании «Проективная педагогика» выделяет следующие взаимосвязанные этапы моделирования: 1) проектирование - разработка модели и ее практическое использование (диагностика, прогнозирование, конструирование, организация, рефлексия, корректировка); 2) конструирование - детализация созданного проекта, с целью использования в конкретных условиях реальными участниками отношений (проектирование целей обучения курсу, конструирование содержания курса, выбор оптимальных организационных форм обучения, адекватных поставленным целям, определение средств и методов обучения, разработка объективной модели оценки результатов обучения) [7].

Обобщая мнения авторов, моделирование представляет собой создание, применение, использование модели.

Модель - объект произвольной природы, который отражает главные, с точки зрения решаемой задачи, свойства объекта моделирования [37]

Под моделью В.А. Штофф понимает мысленно представляемую или материально реализованную систему, которая отображает и воспроизводит объект так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте.

Главные функции модели - упрощение получения информации о свойствах объекта; передача информации и знаний; управление и оптимизация объектами и процессами; прогнозирование; диагностика.

В силу многозначности понятия «модель» в науке не существует единой классификации видов моделирования: классификацию можно проводить по характеру моделей, по характеру моделируемых объектов, по сферам приложения моделирования.

В рамках нашего исследования видом моделирования выступает игровое моделирование.

В психолого-педагогической литературе единого подхода к определению термина «игровое моделирование» не представлено.

Одни авторы, Л.С. Выготский, А.А. Леонтьев, К.Д. Ушинский, С.Л. Рубинштейн, А.П. Панфилова определяют игровое моделирование как разновидность игрового метода, важный инструмент развития мышления, памяти, внимания обучающегося в процессе изучения им содержания учебных дисциплин [14].

Вторые, М.В. Фоминых, Л.М. Фридман, как средство: «Эвристический инструментальный исследования соответствующих педагогических явлений, процессов или различных педагогических систем путем построения и изучения их моделей с целью дальнейшего их применения в педагогической практике»: «Важный инструмент развития педагогических способностей обучающегося в процессе изучения им содержания учебных дисциплин» [36].

Третьи Г.К. Селевко [28], Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова [32], рассматривают игровое моделирование как новую педагогическую технологию, способствующую достижению различных педагогических и воспитательных целей.

В нашем исследовании под игровым моделированием, вслед за позицией доктора педагогических наук, профессора А.П. Панфиловой, будем понимать как метод, позволяющий преподавателю не только влиять на

формирование умений и навыков творческого и интеллектуального развития обучаемых, изменять их мотивацию, но и приобретать инновационный практический опыт по решению интеллектуальных, творческих, тупиковых и кризисных проблем [33] .

Игровое моделирование обладает широкими возможностями, поскольку в ней успешно моделируются профессиональный и социальный контексты деятельности, которые мотивируют, как познавательную, так и профессиональную направленность.

Применение игрового моделирования в учебном процессе исследуется с различных точек зрения.

Так, философский аспект проблемы представлен в работах О. Финка, Й. Хейзинги, Х. Гадамера, И. Канта и др. [45]

Психологические вопросы освещают Л.С. Выготский, А.А. Леонтьев, Э. Берн и др. [14]

Педагогический аспект представлен в работах К.Д. Ушинского, С.Л. Рубинштейна, А.С. Макаренко [33]

Учебная деятельность, основанная на моделировании, предполагает усвоение алгоритма действий, способствующего формированию осознанной цели учения и рациональной организации учебных действий.

Существенными преимуществами игрового моделирования в образовательном процессе профессиональных образовательных организаций перед традиционными методами проведения учебных занятий являются:

- 1) изменения в поведении обучающихся как результат приобретения нового практического опыта;
- 2) смоделированные игры относятся к классу интерактивных, развивающих коммуникационные способности обучающихся; а также стимулируют активность обучающихся на практических занятиях и принятие стратегических решений;

3) «обратная связь» между субъектами образовательного процесса (педагогом и обучающимися), обеспечивающая благоприятную психологическую атмосферу, а также коррекцию образовательного процесса в соответствии с поставленными целями и планируемыми результатами обучения;

4) прямое взаимодействие обучающихся с различными профессиональными областями, представленными в профессиональной имитационной модели [26, 27].

Современная модель игрового моделирования включает следующие компоненты, которые обеспечивают ее функционирование:

1) имитационный компонент, обеспечивающий моделирование конкретной ситуации;

2) деятельностный компонент, определяющий последовательность действий обучающихся при освоении содержания обучения;

3) содержательный компонент, определяющий необходимый набор знаний и умений обучающихся;

4) коммуникативный компонент, определяющий взаимодействие обучающихся друг с другом и с преподавателем в рамках имитационных ситуаций;

5) инновационный компонент, определяющий вариативность и новые требования к проектированию содержания обучения [21, 29].

Основу игрового моделирования составляют имитационная и игровая модель (рисунок 1).

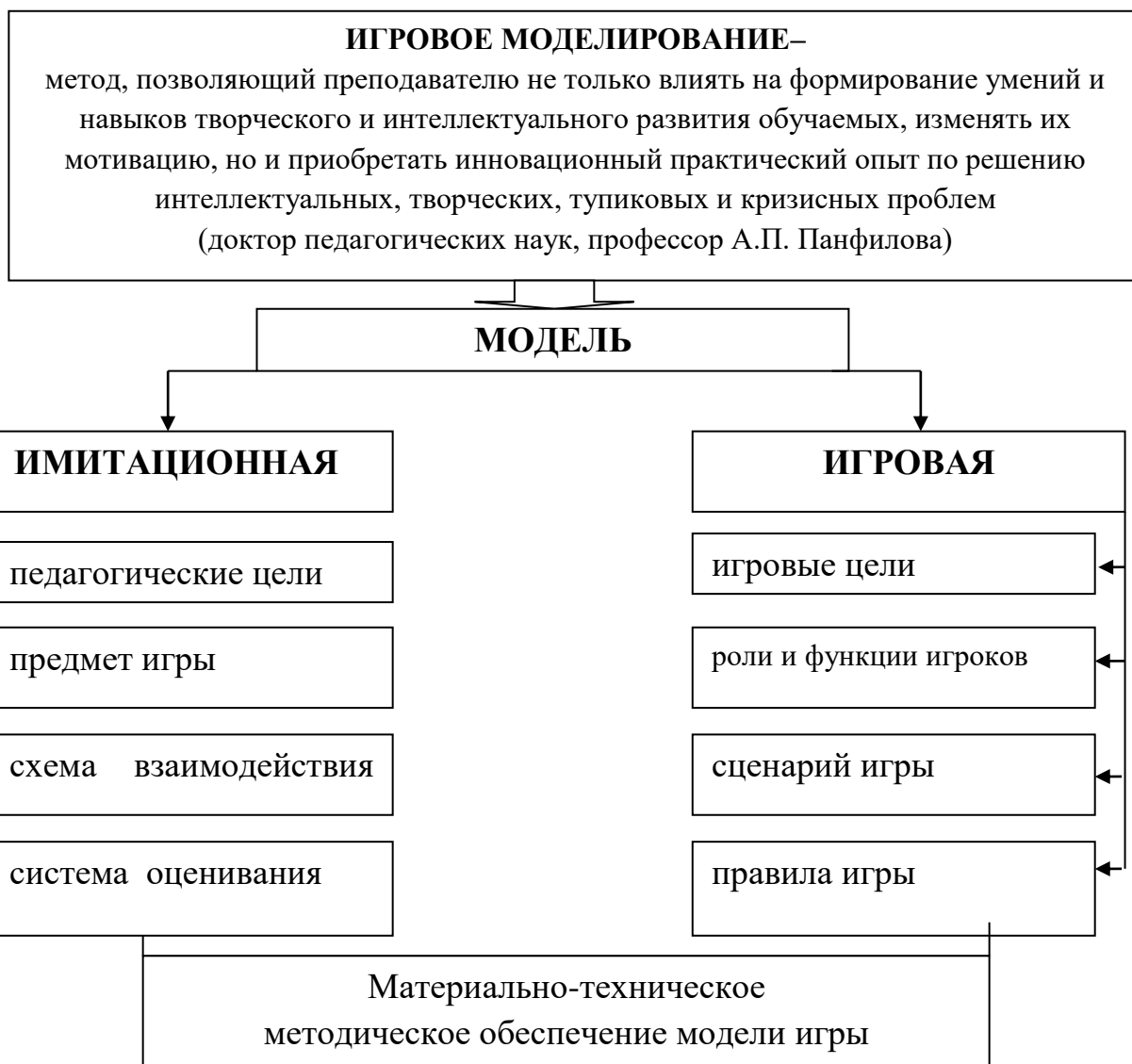


Рис.1. Структура игрового моделирования

В рамках обозначенной структуры имитационная модель отражает выбранный фрагмент реально действительности, который можно назвать прототипом модели или объектом имитации, задает предметный контекст профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе.

Игровая модель выступает как способ описания деятельности участников игры с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Построение игровой модели предусматривает постановку образовательной цели: обучающей, воспитательной, развивающей.

Предмет игры - это предмет деятельности участников игры, представляет собой перечень процессов и явлений, требующих профессиональных компетентных действий.

Сценарий – это основа игровой процедуры, в которой отражены принципы проблемности, двуплановости совместной деятельности.

В сценарии описано в словесной или графической форме содержание игры, характер и последовательность деятельности игроков, а также действия преподавателей ведущих игру. В сценарии отображается общая последовательность игры, разбитая на этапы, операции и шаги и представленная в виде блок-схемы.

Роли и функции игроков должны отражать «должностную картину» того фрагмента профессиональной деятельности, который имитируется в игре.

Правила игры – отражают характеристики реальных процессов и явлений, имеющих место в прототипах имитируемой ситуации. При этом правила игры должны найти отражения того, что как создаваемые в игре модели, так и сама игра являются упрощением действительности.

Система оценивания предполагает содержательную оценку игровой деятельности, обеспечивая соревновательный характер игры.

Каждая игра деловая, ролевая, имитационная, операционная имеют свою структуру, но обязательными являются общие этапы: имитационная и игровая модель, цель игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и система оценивания с соблюдением важных методических правил: 1) партнерский стиль игрового взаимодействия; 2) пространственно-игровые ограничения сферы общения между участниками игрового обучения [32, 33, 36, 37].

1.3. Особенности применения элементов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях

Элемент игрового моделирования представляет собой отдельный игровой прием, метод или частичное использование дидактической игры в образовательном процессе [33].

В издании «Активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся средствами игрового моделирования» Ю.А. Поповой выделены четыре структурные группы элементов игрового моделирования, которые имеют место при реализации всех форм и методов активного обучения на практических занятиях [37].

Проблемное содержание. Имитационная модель - это основной, центральный элемент деловой игры. Если рассматривать весь комплекс методов активного обучения, то в основе других игровых форм вместо нее могут использоваться творческие (или проблемные) задачи, ситуационные задачи, проблемные вопросы. Вторым элементом реализации проблемного содержания выступает игровая среда.

Организация участников игрового действия. Этот элемент игры отражается в способах формирования команд, определении и распределении ролей.

Игровое взаимодействие. Порядок, вид и способы действий участников определяют правила, которые описываются отдельно или в сценарии игры. Условия, в которых осуществляется игровое взаимодействие, называются игровой обстановкой.

Методическое обеспечение. Требование формирования дидактической модели игрового действия, реализации принципа двухплановости выполняется при осуществлении всех перечисленных выше игровых элементов, но только дидактическим целям служат такие игровые элементы, как погружение, рефлексия и система оценивания. Они обеспечивают

успешность игрового действия и поэтому в наибольшей степени отвечают дидактическим целям игры. Совокупность всех игровых элементов в части их дидактической направленности трактуется как игровая модель [30, 39].

Таким образом, для разработки элементов игрового моделирования необходимо создать имитационную и игровую модели, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру игры, необходимо четко сформулировать ее цели: закрепление полученных знаний, выработка необходимых навыков; изучение опыта; формирование творческого мышления; обучение культуре взаимоотношений; совершенствование навыков принятия коллективных решений и т.д. [22].

Таким образом, представленные элементы игрового моделирования реализуются посредством использования форм и методов активного, интерактивного обучения, к числу которых относятся:

Дискуссия – это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций [24].

Дискуссию в психолого-педагогической литературе рассматривают как метод интерактивного обучения и как особую технологию.

В качестве метода дискуссия используется в других формах обучения: семинарских занятиях, социально-психологических тренингах, деловых играх, кейс-методах и т.д.

Принципами организации дискуссии являются содействие возникновению альтернативных мнений, путей решения проблемы, конструктивность критики, обеспечение психологической защищенности участников [8].

Дискуссия имеет ряд преимуществ:

- 1) дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний;
- 2) во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся;
- 3) обратная связь с обучающимися [11].

Деловые игры – «метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях (путем проигрывания, разыгрывания) по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам [32, 42, 43].

Деловые игры представляют собой имитационное моделирование реальных механизмов и процессов (таблица 2).

Преимуществом деловой игры выступает возможность у обучающихся «прожить» некоторое время в изучаемой производственной ситуации, приобрести опыт профессиональной деятельности в новых условиях [17].

Таблица 2

Модификации деловых игр (по Т.С. Паниной, Л.Н. Вавиловой)

Модификация	Характеристика
Имитационные игры	- на занятиях воссоздается деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения; - имитируются события, конкретная деятельность людей и обстановка, а также условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность
Операционные игры	- помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций; - моделируется соответствующий рабочий процесс
Рольевые игры	отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица
Деловой театр	инсценируется поведение человека в определенной обстановке, участник должен вжиться в образ, понять его действия
Психодрама и социодрама	отрабатывается умение чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать, изменять состояние другого человека и способность войти с ним в продуктивный контакт.

Кейс-метод – это техника обучения, использующая описание реальных экономических и социальных ситуаций. Под ситуацией понимается письменное описание какой-либо конкретной реальной ситуации в фирме, например, история образования, организационное становление компании, ее развитие. Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сущности проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них [32, 33].

По отношению к другим технологиям обучения кейс-метод можно представить как сложную систему, в которую интегрированы другие, более простые методы познания (рисунок 2).



Рис.2. – Компоненты кейс-метода

Кейс-метод выступает как способ коллективного обучения, важнейшими составляющими которого являются работа в группе и подгруппах, взаимный обмен информацией.

В современном образовательном процессе он становится одним из доминирующих в подготовке бухгалтеров, менеджеров, экономистов, так как позволяет активизировать различные факторы: теоретические и практические знания по изучаемому или изученному курсу, практический опыт обучаемых,

их способность высказывать свои мысли, идеи, предложения, умение выслушать альтернативную точку зрения и аргументировано высказать собственную.

На практических занятиях кейс-метод способствует более глубокому усвоению учебного материала [12].

Тренинг – это совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, общения и межперсонального взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений.

Специфические черты тренингов как групповой формы обучения включают: соблюдение определенных принципов групповой работы; нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, которая исходит не только от ведущего, но и от самих участников; наличие постоянной группы, периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение нескольких дней; определенная пространственная организация; акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируют в ситуации «здесь и теперь»; применение активных методов групповой работы; атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

Также в качестве приемов могут выступать:

1) синквейн (от фр. «пять» - стихотворение, состоящее из пяти строк) -это один из приемов активизации познавательной активности обучающихся на учебном занятии, позволяющий на любом этапе занятия, изучения темы, проверить, что находится у обучающихся на уровне ассоциаций.

В каждой строке задается набор слов, который необходимо отразить в стихотворении: первая строка - заголовок, в который выносится ключевое слово, понятие, тема синквейна, выраженное в форме существительного; вторая строка - два прилагательных; третья строка – три глагола; 4 строка –

фраза, несущая определенный смысл; пятая строка – резюме, вывод, существительное.

2) POPS-формула (PRES) - интерактивный прием, направленный на рефлексию обучающихся в форме краткого и обоснованного выражения собственной позиции по изученной теме теоретического или практического занятия.

Обучающимся предлагается сформулировать четыре предложения, отражающие следующие четыре момента POPS – формулы:

- позиция: первое предложение должно начинаться со слов: «Я считаю, что...»;
- объяснение: второе предложение начинается со слов: «Потому что ...»;
- пример: третье предложение начинается со слов: «Я могу это доказать это на примере ...»;
- следствие: четвертое предложение начинается со слов: «Исходя из этого, я делаю вывод о том, что...».

3) кластер - графический систематизатор, направленный на продолжение развития умений по анализу, синтезу, сравнению и обобщению информации: выделение ключевого слова; запись слов вокруг основного слова: они обводятся и соединяются с основным словом; каждое новое слово образует собой новое ядро, которое вызывает дальнейшие ассоциации - ассоциативные цепочки; взаимосвязанные понятия соединяются линиями.

4) инфографика - это разновидность графиков, специфика которых заключается в особенной организации материала, в частности в сочетании графического изображения и текста.

Современные возможности создания инфографики стимулируют когнитивную, эвристическую деятельность обучающихся, позволяют быстрее и эффективнее усваивать информацию в образовательном процессе.

Инфографика, как правило, в мультимедийных презентациях для того, чтобы превратить в более доступный и понятный вид с помощью

визуализации данных, интересных цветовых схем и аккуратно вставленного текста.

Сегодня как никогда актуален вопрос создания графических презентаций, позволяющих слушателям воспринимать и усваивать информацию более эффективно [45, 46].

Новой тенденцией в этой сфере является скрайбинг, или использование зарисовок для проведения лекций, семинаров и т.д. В переводе с английского языка «скрайбинг» означает «разметка».

Скрайбинг представляет собой способ привлечь внимание, завоевать аудиторию, обеспечить ее дополнительной информацией и усилить ключевые моменты презентации.

Особенностями скрайбинга выступают:

- превращение тезисов презентации в слова и образы, обрисовывает связи и подчеркивает ключевые моменты;
- наглядная демонстрация через графики, матрицы, иерархические структуры и диаграммы.

Главная функция данного способа подачи информации – быстро и качественно донести ее до аудитории.

Еще одним инновационным методом представления информации является сторителлинг.

Сторителлинг как метод популяризации знаний. В сфере образования, как и в маркетинге, идея использовать методики и технологии, позволяющие в рамках социального заказа создать контент.

Использование сторителлинга в образовании можно рассматривать в контексте осмысления понятия «эдьютейнмент» (от англ: education – обучение и entertainment – развлечение) и анализа эффективности его применения.

Педагог О.О. Дьяконова, исследуя понятие «эдьютейнмент» в зарубежной и отечественной педагогике, определяет его как современную педагогическую инновацию, «которая основывается на визуальном

материале, повествовании, современных психологических приемах, игровом формате, современных информационных и коммуникационных технологиях, более информативных и менее дидактических методах преподавания, целью которой является максимальное облегчение анализа событий, поддержание эмоциональной связи с объектом обучения, привлечение и длительное удерживание внимания обучающихся».

Автор отмечает появление новых близких терминов и понятий: «игразование», креативное образование, «неформальное образование» [12].

Создание мультимедийных продуктов на основе цифрового сторителлинга в профессиональных образовательных организациях способствует развитию универсальных учебных умений: творчески и критически мыслить, работать с информацией с использованием цифровых технологий, эффективно использовать устную и письменную коммуникацию, работать в сотрудничестве, создавать проектные работы [12, 19, 40, 41].

Таким образом, на современном этапе развития системы профессионального образования, элементы игрового моделирования выходят на новый этап развития в связи с активным внедрением активных, интерактивных, информационно-коммуникационных моделей в образовательном процессе.

На наш взгляд, использование обозначенных элементов, методов, приемов игрового моделирования на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях будет способствовать эффективному формированию общих и профессиональных компетенций обучающихся, а также повышению интереса, активности и самостоятельности обучающихся.

Выводы по 1 главе

В соответствии с поставленными задачами исследования, мы рассмотрели сущность и содержание игрового моделирования в профессиональном образовании и выявили, что игровое моделирование представляет собой метод, позволяющий преподавателю не только влиять на формирование умений и навыков творческого и интеллектуального развития обучающихся, изменять их мотивацию, но и приобретать инновационный практический опыт по решению интеллектуальных, творческих, тупиковых и кризисных проблем.

Основу игрового моделирования составляют имитационная и игровая модель, включающая в себя цель игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и систему оценивания.

Выявлено, что элементом игрового моделирования выступает отдельный игровой прием, метод или частичное использование дидактической игры в образовательном процессе.

Элементы игрового моделирования реализуются посредством использования форм и методов активного, интерактивного обучения, к их числу которых относятся: деловые игры, дискуссии, кейс-метод, тренинги и др. Также в качестве приемов игрового моделирования могут выступать: синквейн, POPS-формула, кластер, инфографика, скрайбинг, сторителлинг.

Для эффективного применения элементов игрового моделирования необходимо создать имитационную и игровую модели, которые должны органически накладываться друг на друга, что и будет определять структуру игры.

На проектируемых практических занятиях в качестве элементов игрового моделирования были реализованы: деловая игра, кейс-метод.

Глава 2. Практическая работа по разработке и реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

2.1. Анализ эффективности реализации элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

Для осуществления практической работы по применению элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки), рабочая программа дисциплины «Экономика организации» [3].

На основании содержания обозначенных нормативных, учебно-планирующих документов нами было выявлено, что дисциплина «Экономика организации» (ОП.1) относится к профессиональному циклу (П.00), общепрофессиональная дисциплина (ОП.00).

Дисциплина «Экономика организации» относится к профессиональному базовому циклу дисциплин и по содержанию опирается на дисциплины «Экономика», «Математика», «Обществознание», изученные обучающимися ранее.

Знание теоретических основ учета имущества и обязательств организации, проведение и оформление хозяйственных операций, обработка бухгалтерской информации, проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами, формирование бухгалтерской отчетности,

налоговый учет, налоговое планирование выступают основой профессиональной подготовки выпускников данной специальности.

Изучение дисциплины «Экономика организации» способствует формированию у студентов умений использования в профессиональной деятельности соответствующих теоретических правил, понятий, принципов для создания эффективных условий функционирования организации; классифицировать организации по различным признакам, рассчитывать основные показатели деятельности организации, определять пути экономии ресурсов организации.

Целью освоения дисциплины «Экономика организации» является формирование знаний, умений, навыков и компетенций у студентов в области экономики организации и использование их в профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины «Экономика организации»:

- 1) изучить место организаций и предприятий в современной экономике;
- 2) освоить основные направления развития современных предприятий и инновационные методы эффективного управления ресурсами организации;
- 3) иметь представление о составе материальных, финансовых и трудовых ресурсах организации, показателях эффективности функционирования организации, об основах организации производственного процесса и основных направлениях организации экономической и финансовой политики фирмы;
- 4) дать представление о современных организационно-правовых формах предприятий и организаций;
- 5) научить обучающихся формировать полную и достоверную информацию об экономических процессах и финансовых результатах деятельности организации;

б) освоить механизм выбора необходимого метода для решения задачи; использовать в профессиональной деятельности соответствующие теоретические правила, понятия, принципы для создания эффективных условий функционирования организации;

7) освоить методику расчета основных показателей деятельности организации, определять пути экономии ресурсов организации;

8) дать практические навыки определения экономических показателей и экономическую эффективность деятельности организации.

В соответствии учебным планом программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки) изучается в 3, 4 семестре, аудиторная нагрузка составляет 50 часов лекционных занятий, 40 часов практических занятий, самостоятельная работа - 45 часов. Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Анализируемая дисциплина содержит 6 разделов (таблица 3):

1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка.
2. Материально-техническая база организации (предприятия).
3. Кадры и оплата труда в организации.
4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия).
5. Планирование деятельности организации (предприятия).
6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).
- 7.

Таблица 3

Разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего часов	Аудиторная работа		Самост. работа
			Лекции	Практические занятия /семинары	
1	Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	15	5	5	5

2	Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)	20	5	5	10
3	Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации	30	10	10	10
4	Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)	30	10	10	10
5	Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)	20	10	5	5
6	Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).	20	10	5	5
	ИТОГО	135	50	40	45

Для использования элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» было проанализировано содержание дисциплины, представленное в рабочей программе дисциплины «Экономика организации» (таблица 4).

Таблица 4

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

№ раздела	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	1. Понятие национальной экономики и её составные элементы: сектор экономики, отрасль. 2. Производственное предприятие; философия предприятия; внутренние и внешние факторы и их влияние на производство. 3. Понятие предпринимательства;	устный опрос, экономическое эссе: Роль малого предприятия в экономике России.

№ раздела	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
		<p>важнейшие черты предпринимательства.</p> <p>4. Научная организация труда, научная организация производства, научная организация управления на современном этапе хозяйствования.</p> <p>5. Виды предпринимательства.</p> <p>6. Хозяйства товарищества, общества.</p> <p>7. Производственные кооперативы.</p> <p>8. Унитарные предприятия.</p> <p>9. Некоммерческие организации.</p>	
2	<p>Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)</p>	<p>1. Экономическая сущность основных фондов, их классификация.</p> <p>2. Анализ состояния и динамики основных фондов.</p> <p>3. Расчет коэффициента обновления, выбытия и износа.</p> <p>4. Показатели эффективности использования основных фондов.</p> <p>5. Фондовооруженность, фондоотдача, фондоемкость.</p> <p>6. Сущность, классификация и структура оборотных средств.</p> <p>7. Кругооборот оборотных средств.</p> <p>8. Показатели оборачиваемости оборотных средств.</p>	<p>тестирование, устный опрос, обсуждение в группах</p>
3	<p>Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации</p>	<p>1. Кадры и их классификация на предприятии.</p> <p>2. Количественные и качественные характеристики кадров предприятия.</p> <p>3. Производительность труда.</p> <p>4. Кадровые службы и основные этапы кадровой политики на предприятии.</p> <p>5. Наём, отбор и обучение кадров.</p> <p>6. Условия эффективного использования кадров.</p> <p>7. Основные положения оплаты труда.</p> <p>8. Механизм формирования заработной платы.</p> <p>9. Тарифная система, тарифная сетка, штатное расписание.</p> <p>10. Формы оплаты труда.</p> <p>11. Сдельная оплата труда: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенно-сдельная.</p> <p>12. Повременная оплата труда: простая повременная, повременно-премиальная.</p> <p>13. Окладная форма оплаты труда.</p> <p>14. Бестарифная система оплаты труда.</p> <p>15.</p>	<p>анализ конкретных ситуаций (кейс-метод, кейс-стади), тестирование, устный опрос, решение задач</p>

№ раздела	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
4	Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и состав издержек производства и обращения. 2. Классификация затрат по признакам. 3. Постоянные и переменные затраты. 4. Безубыточный объем выпуска и продаж. 5. Смета затрат на производство. 6. Калькуляция себестоимости и ее значение. 7. Методика включения смет косвенных расходов в себестоимость. 	решение задач, творческое задание по методике «Мозговой штурм»
5	Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и принципы планирования. 2. Виды планирования. 3. Методы планирования. 4. Стратегическое планирование. 5. Бизнес-планирование. 	устный опрос, деловая игра
6	Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Значение внешнеэкономической деятельности предприятия. 2. Виды внешнеэкономических сделок. 3. Совместное предпринимательство. 4. Внешнеторговый контракт. Таможенная тарифная система. 5. Лизинг и инжиниринг как форма кредитования экспорта на мировом рынке. 6. Валютное регулирование. 	решение задач, обсуждение в группах, публичная презентация проекта

По результатам анализа таблицы 4 «Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)» активные методы обучения реализуются: кейс-метод, презентации, метод «Мозговой штурм», но при изучении раздела 3 «Кадры и оплата труда в организации» применение элементов игрового моделирования не предусмотрено.

На наш взгляд, использование элементов игрового моделирования на лекционных и практических занятиях будет способствовать эффективному формированию общих и профессиональных компетенций студентов, интереса к профессии.

В рамках организации внеаудиторной (самостоятельной) работы (таблица 5) используются работа с конспектом, подготовка сообщения,

которые не в полной мере способствуют развитию профессиональных умений и навыков обучающихся данной специальности.

Таблица 5

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине
«Экономика организации»

Раздел	Тема для самостоятельного изучения	Количество часов	Форма отчетности
Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виды предпринимательства. 2. Хозяйства товарищества, общества. 3. Производственные кооперативы. 4. Унитарные предприятия. 5. Некоммерческие организации. 	5	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой.</p> <p>Написание рефератов по темам: «Виды предпринимательства и их развитие», «Особенности организации предпринимательской деятельности за рубежом», «Бизнес - план как основа внутрифирменного планирования предприятия».</p> <p>Доклады о развитии и роли малого бизнеса в экономике России, о проблемах и тенденции развития акционерных обществ.</p>
Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Показатели эффективности использования основных фондов. 2. Фондовооруженность, фондоотдача, фондоемкость. 3. Сущность, классификация и структура оборотных средств. 4. Кругооборот оборотных средств. 5. Показатели оборачиваемости оборотных средств. 	5	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой.</p> <p>На основе СМИ подготовить сообщения о влиянии конкуренции на ускорение обновления основных фондов, о резервах экономии</p>
Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формы оплаты труда. 2. Сдельная оплата труда: прямая сдельная, 	10	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и</p>

		<p>сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенно-сдельная.</p> <p>3. Повременная оплата труда: простая повременная, повременно-премиальная.</p> <p>4. Окладная форма оплаты труда.</p> <p>5. Бестарифная система оплаты труда.</p>		<p>литературой.</p> <p>На основе СМИ подготовить сообщения о проблемах дифференциации оплаты труда в России, о совершенствовании тарифной и бестарифной систем оплаты труда, о методах совершенствования организации труда на предприятии</p>
Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)	4.	<p>1. Смета затрат на производство.</p> <p>2. Калькуляция себестоимости и ее значение.</p> <p>3. Методика включения смет косвенных расходов в себестоимость.</p>	10	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой.</p> <p>Подготовить доклад о причинах высокой себестоимости производства в России, о формировании ценовой политики на предприятиях различных форм собственности, о факторах, влияющих на повышение уровня рентабельности организации.</p>
Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)		<p>1. Методологические основы планирования.</p> <p>2. Стратегическое планирование- составной элемент стратегического управления.</p> <p>3. Оперативное планирование</p> <p>4. Бизнес-планирование.</p>	102	<p>Освоение типичных экономических ролей через участие в обучающих играх и тренингах, моделирующих ситуации из реальной жизни.</p>
Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).		<p>1. Внешнеторговый контракт.</p> <p>2. Таможенная тарифная система.</p> <p>3. Лизинг и инжиниринг как форма кредитования экспорта на мировом рынке.</p>	10	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой.</p>

Также нами были проанализированы оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине «Экономика организации» с

целью выявления используемых методов, форм и средств обучения на теоретических и практических занятиях (таблица 6).

Таблица 6

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины
«Экономика организации»

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Умения:	
определять организационно-правовые формы организаций;	семинарские занятия, оценка выполнения внеаудиторная самостоятельная работа, оценка реферата по теме «Организационно – правовые формы организаций района»
определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;	практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа, контрольная работа
заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;	оценка результатов практического занятия, внеаудиторная самостоятельная работа
рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации;	оценка результатов практического занятия, внеаудиторная самостоятельная работа, контрольная работа
находить и использовать необходимую экономическую информацию	решение тестовых заданий, оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы
Знания:	
Сущность организации, как основного звена экономики отраслей	отчёт по самостоятельной работе, тестирование
основные принципы построения экономической системы организации	семинарские занятия, оценка выполнения самостоятельной работы, тестирование
принципы и методы управления основными и оборотными средствами, методы оценки эффективности их использования	оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, контрольная работа
организацию производственного технологического процессов	оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, тестирование
состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования	тестирование, оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, контрольная работа
тестирование, оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, контрольная работа механизмы ценообразования, формы оплаты труда Способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии	оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы,

Таким образом, представленное содержание рабочей программы дисциплины «Экономика организации»: план самостоятельной работы,

оценочные средства контроля формируемых компетенций, выявило, что элементы игрового моделирования применяются не в полной мере.

В этой связи в следующих параграфах выпускной квалификационной работы будут разработаны планы-конспекты практических занятий с использованием элементов игрового моделирования.

2.2. Реализация элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации»

Для эффективного использования элементов игрового моделирования по дисциплине «Экономика организации» потребовалось проведение анализа планируемых результатов освоения дисциплины (таблица 7).

Таблица 7

Планируемые результаты освоения дисциплины «Экономика организации»

Наименование компетенции	Результаты освоения дисциплины
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК 5.	Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
ПК 2.2.	Выполнять поручения руководства в составе комиссии по

	инвентаризации имущества в местах его хранения.
ПК 2.3.	Проводить подготовку к инвентаризации и проверку действительного соответствия фактических данных инвентаризации данным учета.
ПК 2.4.	Отражать в бухгалтерских проводках зачет и списание недостачи ценностей (регулировать инвентаризационные разницы) по результатам инвентаризации.
ПК 4.1.	Отражать нарастающим итогом на счетах бухгалтерского учета имущественное и финансовое положение организации, определять результаты хозяйственной деятельности за отчетный период.
ПК 4.2.	Составлять формы бухгалтерской отчетности в установленные законодательством сроки.
ПК 4.3.	Составлять налоговые декларации по налогам и сборам в бюджет, налоговые декларации по Единому социальному налогу (далее - ЕСН) и формы статистической отчетности в установленные законодательством сроки.
ПК 4.4.	Проводить контроль и анализ информации об имуществе и финансовом положении организации, ее платежеспособности и доходности.

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины: формирования общих и профессиональных компетенций в качестве элемента игрового моделирования на практических занятиях была использована деловая игра.

В 3 семестре 2 курса обучения при изучении раздела 3 «Кадры и оплата труда в организации» дисциплины «Экономика организации» для проведения практических занятий были выбрана тема 10: «Формы оплаты труда».

Изучение темы «Формы оплаты труда» является составляющим раздела «Кадры и оплата труда в организации», знания основных положений данной темы являются базой для выполнения практической работы в частности и дальнейшего изучения экономики вообще.

Практическое занятие привязано к содержанию лекционного материала, вопросы которого рассматривались ранее:

1. Мотивация труда.
2. Принципы оплаты труда.
3. Тарифная система.

4. Бестарифная система оплаты труда.
5. Фонд оплаты труда и его структура.
6. Формы и системы оплаты труда.
7. Основные элементы и системы премирования работников.

На занятии было использовано оборудование в виде вычислительных аппаратов (калькуляторов) и для визуального восприятия применялись наглядные пособия.

Перед началом практического занятия у обучающихся был проведен блиц-опрос.

Блиц-опрос - серия вопросов, на которые отводится (или не отводится) определенное количество времени.

Вопросы:

1) совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется регулирование заработной платы, носит название (тарифная система);

2) Что включает в себя тарифная система? (тарифную сетку, тарифную ставку, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам, районные коэффициенты)?

3) уровень квалификации работника определяет (тарифный разряд);

4) на работах, где труд работника подлежит точному учёту, применяется (индивидуальная оплата);

5) Как называется форма оплаты труда, где труд работника оплачивается в зависимости от результатов работы всего коллектива (коллективная)?

6) Как называется система оплаты труда, при которой премии выплачиваются за конкретные количественные и качественные показатели (сдельно-премиальная)?

7) назовите систему оплаты труда, при которой оплата предусматривается за весь объём работ (аккордная сдельная);

8) система оплаты труда, при которой начисление зарплаты производится за отработанное время, носит название (повременной).

9) Какая система оплаты труда выступает в качестве одного из вариантов совершенствования организации и стимулирования труда? (бестарифная)?

10) назовите систему оплаты труда, при которой размер её определяется в процентах от дохода предприятия, подразделения или индивидуального работника (система оплаты труда на комиссионной основе).

Метод блиц-опроса на практических занятиях по теме: «Формы оплаты труда» позволил нам выявить вопросы, вызывающие затруднения у студентов и пояснить их.

Пояснения для вопросов были обобщены в презентации.

Слайд 4: Формы, виды, системы оплаты труда

- Система плавающих окладов
- Сдельная оплата труда
 - Простая
 - Премияльная
- Бестарифная оплата труда
- Повременная оплата труда
 - Простая
 - Премияльная
- Оплата труда на комиссионной основе

Слайд 5: Формы, способы, сроки и виды выплат по заработной плате

- Формы выплаты заработной платы
 - Денежные средства (ДС)
 - Натуральная форма (не более 20%)
- Способы выплаты заработной платы
 - Наличные ДС
 - Безналичные ДС
 - Иное
- Сроки выплаты заработной платы
 - Не реже, чем каждые полмесяца
 - В течение 15 дней после месяца начисления
- Виды выплат по з/пл.
 - Основная з/пл.
 - Премии;
 - Отпускные выплаты;
 - Материальная помощь;
 - Пособия по временной нетрудоспособности;
 - Пособие по беременности и родам;
 - Иные выплаты
- Виды удержаний из з/пл.
 - НДФЛ;
 - Удержания по исполнительным листам;
 - Алименты;
 - Взыскание материальной ответственности;
 - Удержание излишне уплаченных сумм по заработной плате;
 - Иные удержания

Слайд 6: Налогообложение фонда оплаты труда (по данным 2016 года)

Налоговая база	Фонд оплаты труда	
Вид платежа в бюджет	Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	Страховые взносы (СВ)
Ставка (в отношении налоговой базы)	13 % (гр-не РФ) 30 % (иност.)	30 % тариф взноса в ФСС от НС и ПЗ (от 0,2 %)
Налоговые льготы	Применение системы налоговых вычетов	Применение системы пониженных тарифов при достижении ФОТ с нарастающим итогом установленных лимитов
Срок сдачи отчетности	Ежеквартально (до последнего дня месяца, следующего за отчетным периодом)	ФСС - До 30 (15) числа месяца, следующего за отчетным периодом; ФОМС - до 20 числа второго месяца, следующего за отчетным
Срок уплаты налога (взноса)	На следующий день после выплаты заработной платы	До 15 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы
Срок начисления СВ / удержания НДФЛ	Последний день месяца за который начисляется заработная плата	
Влияние на расходы организации	Не увеличивает расходы организации	Включается в расходы организации в полном объеме

Слайд 7: Система льгот по налогообложению фонда оплаты труда (по состоянию на 2016 год)

Платеж в бюджет	НДФЛ	СВ (30% тариф страхового взноса от несчастных случаев и проф. заболеваний)		
Получатель налога (взноса)	Региональный (территориальный) бюджет РФ	Пенсионный фонд РФ	Фонд социального страхования	Фонд обязательного медицинского страхования
Основные ставки налога (взноса)	13%	22%	2,9%	5,1%
Льготы по налогу (взносам)	При доходе с нарастающим итогом в размере менее 350 тыс. руб. - стандартные налоговые вычеты - 1400 на 1-го и 2-го ребенка, 3000 - на 3-го	При доходе с нарастающим итогом в размере менее 796 тыс. руб. - применяется ставка 0%	При доходе с нарастающим итогом в размере менее 718 тыс. руб. - снижается ставка 0%	При доходе с нарастающим итогом в размере менее 718 тыс. руб. - снижается ставка 0%
Дополнительные ставки налога (взноса)	30%	Дополнительный взнос для отдельных видов деятельности	Взнос в ФСС от НС и ПЗ (не менее 0,2%)	
Основание для применения доп. ставок	для иностранных граждан	[7,9] - см. слайд 2		

*Устанавливается в соответствии с классом профессионального риска предприятия на основании кода ОКВЭД [8.11] - см. слайд 2

Рис.3. – Фрагмент презентации по теме «Форма оплаты труда»

На основной части практического занятия был реализован элемент игрового моделирования - деловая игра «Анализ фонда оплаты труда».

Деловая игра предполагает практическую работу по моделированию различных производственных и педагогических ситуаций с помощью игротехнических средств.

В ходе разработки модели деловой игры для практического занятия по теме «Анализ фонда оплаты труда» мы использовали технологическую схему проведения деловой игры (таблица 8).

Таблица 8

Технологическая схема реализации модели «деловая игра»

Наименование этапа	Содержание	
Этап подготовки	Разработка игры	1) разработка сценария; 2) план деловой игры; 3) общее описание игры; 4) содержание инструктажа; подготовка материального обеспечения
	Ввод в игру	1) постановка проблемы, целей; 2) условия, инструктаж; 3) регламент, правила; 4) распределение ролей; 5) формирование групп; 6) консультации
Этап проведения	Групповая работа над заданием	1) работа с источниками; 2) тренинг; 3) мозговой штурм; 4) работа с игротехником
	Межгрупповая дискуссия	1) выступление групп; 2) защита результатов; 3) правила дискуссии; 4) работа экспертов
Этап анализа и обобщения		1) вывод из игры; 2) анализ, рефлексия; 3) оценка и самооценка работы; 4) выводы и обобщения 5) рекомендации

Согласно методике проведения деловой игры за 7-10 дней до ее проведения были распределены «должности» среди обучающихся, определен объем решаемых задач и хода игры.

Был определен порядок выполнения работ на всех этапах, источники (отделы службы) для сбора информации, произведена систематизация работы обучающихся над своими заданиями.

При формировании служб, назначении экспертов учитывались взаимоотношения обучающихся, их психологическая совместимость – это обеспечило высокое качество игры, дух соревнования.

Этап проведения.

Группа была разделена на три команды, выделены два эксперта. Эксперты представляются в роли директоров предприятия, а команды – это отдел экономистов и расчетный отдел.

Каждой команде был выдан бланк с исходными данными и методикой расчётов оплаты труда. Их задача произвести анализ фонда оплаты труда на данном предприятии и предложить не менее пяти путей повышения фондов оплаты труда с экономическим обоснованием.

Во время работы групп, эксперты анализировали использование рабочего времени, используя бланки с необходимыми исходными данными и методикой расчёта. На выполнение расчётов отводилось 35 минут.

Затем слово представилось экспертам, их задача кратко озвучить выводы, по рассчитанной таблицы «Анализ фонда оплаты труда», а также пути устранения выявленных проблем. Затем эксперты предлагали перейти к анализу производительности труда и предоставляют слово экономистам. Каждая команда отдаёт свои расчёты экспертам и в порядке очереди предлагают свои меры по повышению фонда оплаты труда. Один эксперт проверяет расчёты, другой внимательно слушает команды, по необходимости задают вопросы командам.

После презентаций своих вычислений командами эксперты совещаются и принимают решение, какие мероприятия, на их взгляд,

наиболее эффективны. Решение было связано с правильностью анализа фонда оплаты труда и реальной возможностью реализации предложенных мероприятий.

Задача преподавателя заключалась в выдаче заданий, бланков с данными, проверить своевременность начала выполнения задания. В ходе выполнения самостоятельной работы проверять правильность алгоритма решения задания в группах, произвести помощь в непонятных вопросах, проверка расчётов у экспертов, при необходимости оказать помощь. Затем объяснить смысл презентации составленных мероприятий, контролировать время на протяжении всего практического занятия.

Необходимо уточнить, данная деловая игра не имеет правильного или неправильного решения, она в игровой форме моделирует реальную ситуацию, в которой обучающимся нужно быстро принять обоснованное решение (для этого необходимо понять тему занятия, сущность ключевых понятий).

Этап анализа и обобщения.

Мы подводили итоги всего занятия, разбирали моменты, вызывающие трудности у обучающихся.

Основное внимание мы уделили справедливой оценке каждого обучающегося.

Оценки выставлялись на основе специального бланка, на котором отмечены важные критерии:

- идеи и предложения студентов;
- лидерство и организация подгруппы;
- сбор, анализ литературных источников;
- анализ результатов игры участниками;
- выступления экспертов, обмен мыслями, защита участниками своих решений и выводов.

В заключение игры суммировались баллы и выставлялись полученные оценки. Бланк составляется на каждую группу, для группы экспертов

отдельный бланк, но при выставлении оценки каждому обучающемуся учитывался ещё один критерий – личное участие в игре, равный 1 баллу (таблица 9).

Таблица 9

Бланк оценивания обучающихся на практическом занятии
с применением деловой игры

Критерий оценки	Балл
1. Теоретический уровень знаний	
2. Количество и качество выдвигаемых идей	
3. Аргументация выдвигаемых идей	
4. Умение слушать оппонентов и вести дискуссию	
5. Ораторское мастерство	
6. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)	
7. Способность отстаивать собственную точку зрения	
8. Качество ответов на вопросы	
9. Умение работать в команде	
10. Степень участия в общей дискуссии	
Итоговая сумма баллов:	

По завершении обсуждения итогов деловой игры было выдано домашнее задание.

На практическом занятии домашнее задание выдаётся по теме следующего практического занятия.

Задание на внеаудиторную (самостоятельную) работу: В чем заключается механизм формирования заработной платы?

Учебное пособие: «Экономика организации (предприятия): «Организация производства на предприятиях»: Учебно-метод. пособие Новицкий Н.И., М.: Финансы и статистика, 2016; с. 85-97.

Перед началом следующего практического занятия с целью актуализации теоретических и практических знаний предыдущего материала был проведен устный опрос по домашнему заданию, а также проведено тестирование (Приложение Б).

Тестирование было организовано в режиме on-line с использованием персональных компьютеров, позволяющее в ограниченное количество времени практического занятия, оценить знание обучающимися основных

понятий темы «Формы и системы оплаты труда» и оперативно заполнить журнал успеваемости.

В качестве элемента игрового моделирования был выбран кейс-метод по теме «Формы и системы оплаты труда».

Как было отмечено, в параграфе 1.3. кейс -метод - это метод активного обучения на основе реальных ситуаций.

При выборе кейса мы учитывали: 1) описание конкретной практической ситуации, 2) набор специально разработанных учебно-методических материалов на различных носителях (печатных, аудио-, видео- и электронные материалы), выдаваемых студентам для самостоятельной работы.

В рамках учебного времени аудитории был предложен кейс.

Рекламно-производственная компания «Вывеска» работает на рынке наружной рекламы более 5 лет. Основная продукция компании – разнообразные вывески, рекламные щиты.

Среди заказчиков компании – крупные сетевые магазины, рынки, сети автозаправок. Компания использует в своей деятельности современные материалы и технологии, постоянно ищет новые пути и методы качественного исполнения заказов.

В компании работает 36 человек, из них 23 человека работает на производстве, 4 человека – административно-управленческий аппарат, 9 – обслуживающий (сбыт, дизайнеры, конструкторы, бухгалтерия, программисты и т.д.).

Система оплаты и стимулирования труда (СОТ): В Компании сложилась повременная оплата труда для производственных работников (оклад) с дифференцированными тарифными ставками (для рабочих - 4 категории). Переработки составили за 2001 год 9738 чел/часов, что составляет около 14% всего фонда рабочего времени. Переплата за сверхурочные часы составила около 20% оплаты фонда рабочего времени. К сожалению, для рабочих не существует нормирования труда, так как

изготовление изделий является коллективным результатом, рабочие часто заменяют друг друга в процессе производства, что затрудняет внедрение сдельной оплаты труда.

В Компании переменная часть денежного вознаграждения формируется из оплаты сверхурочных работ (за работу в вечерние часы и в выходные дни) и премий. В зависимости от загрузки и степени «авральности» работ сверхурочные составляют от 13,1% до 39,7% от окладной части зарплаты. Премии же составляют около 1,6% от фонда оплаты труда. Низкий процент премий не позволяет рассматривать премиальные как серьезный фактор стимулирования труда, а скорее как вознаграждение за лояльность Компании.

Таким образом, можно утверждать, что в Компании существует система оплаты труда, основанная на схеме – «постоянная часть + переменная часть». Так как переменная часть оплаты труда всегда являлась стимулом для определенного производственного поведения, то система оплаты труда в Компании стимулирует и поощряет «авральный» характер производственного процесса.

Работники (сознательно или неосознанно) стараются работать в зоне времени с повышенной оплатой, т.е. за сверхурочные. Поэтому можно сделать вывод, что авралы порождены не столько сбоями в организации и планировании производства, сколько системой денежного вознаграждения. Данная система оплаты труда объективно способствует расхождению интересов Компании и ее работников - если Компании необходимо соблюдение сроков и снижение затрат на производстве, то работники могут оперативно увеличивать свой доход только за счет «затягивания» сроков исполнения заказов и последующей авральной работой в выходные дни. Существующая система оплаты труда в конечном итоге не в интересах и самих работников – снижение времени отдыха, семейные и личные проблемы - отрицательно сказываются на

здоровье и потенциале работников, т.е. объективно снижают "стоимость" их рабочей силы, если говорить в экономических категориях.

Вопросы:

1) Насколько оптимальна существующая система оплаты труда на предприятии? Обоснуйте свои выводы.

2) Предложите новую модель оплаты труда, которая бы мотивировала работников и предотвратила бы «авралы».

По итогам обсуждения кейса подгруппами были озвучены результаты проведенного практического занятия (таблица 10).

Таблица 10

Бланк оценивания обучающихся на практическом занятии с применением кейс-метода

Наименование критерия	Максимальный балл
Активность работы всех членов группы	до 5 баллов
Быстрота выполнения заданий	до 5 баллов
Краткость и четкость изложения	до 5 баллов
Этика ведения дискуссии	до 5 баллов
Отбор информации	до 5 баллов
Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.)	до – 5 баллов
Итого:	25 баллов

Для эффективного использования элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации» необходимо учитывать ряд рекомендаций.

Рекомендация 1. Обеспечение обратной связи. В процессе проведения практического занятия необходимо регулярно обеспечивать обратную связь, предоставляя обучающимся высказывать комментарии, замечания и т.п. по поводу их деятельности.

Рекомендация 2. Активизация деятельности обучающихся. Важно, чтобы обучающиеся принимали активное участие в подготовке, организации процесса собственного обучения.

Рекомендация 3. Вариативность использования методов, приемов обучения и оценивания. В зависимости от изменения результатов обучения обучающихся необходимо менять техники и технологии обучения.

Рекомендация 4. Обеспечение поэтапного сопровождения оценивания результатов деятельности. При оценке работы подгрупп в деловой игре может быть использовано публичное оперативное оценивание текущей работы группы (подгруппы), которое стимулирует соревновательность. Промежуточная оценка позволяет фиксировать продвижение обучающихся по пути решения кейса. По итогам занятия – успешность обучающихся в анализе кейса и овладении дисциплиной.

Таким образом, представленное содержание организации практических занятий с использованием элементов игрового моделирования способствует развитию у студентов: 1) способностей к анализу различных проблемных ситуаций, 2) сотрудничества и делового партнерства 3) приобретению профессиональных практических навыков, разнообразных профессиональных позиций и установок.

2.3. Планы-конспекты теоретических занятий по дисциплине «Экономика организации» с применением элементов игрового моделирования

Дисциплина: «Экономика организации»

Раздел (модуль) № 3 Кадры и оплата труда в организации.

Тема № 10. «Формы и системы оплаты труда».

Вопросы темы: Фонд оплаты труда и его структура.

Порядок проведения практического занятия:

1. Проведение расчета фонда заработной платы и среднемесячного заработка работников предприятия.
2. Проанализировать состояние фонда оплаты труда на данном предприятии.

3. Предложить и обосновать пути повышения фондов оплаты труда

Цели занятия:

1. **Обучающая цель:** научиться проводить анализ фонда оплаты труда.

2. **Воспитательная цель:** способствовать воспитанию самостоятельности, сотрудничества.

3. **Развивающая цель:** продолжить развитие экономического мышления обучающихся.

Форма обучения: практическое занятие.

Методы обучения: деловая игра.

Форма организации познавательной деятельности: индивидуальная, с применением фронтальной, групповой.

Ключевые слова: фонд оплаты труда (ФОТ), структура фонда оплаты труда..

Межпредметные связи: «Экономика».

Внутрипредметные связи: тема № 8 «Механизм формирования зарплаты, тема № 9 «Тарифная система, тарифная сетка, штатное расписание».

План занятия:

Этапы занятия	Деятельность педагога	Деятельность студентов	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости	Приветствуют преподавателя. Доклаживают об отсутствующих	Речевая коммуникация
Мотивационный этап. Постановка цели, задач, мотивация учебной деятельности	Педагог сообщает тему занятия, цели, план	Осмысливают поставленные преподавателем цели, записывают дату и тему занятия	Речевая коммуникация
Актуализация знаний	1. Педагог проводит блиц-опрос по теоретическому материалу	1. Обучающиеся отвечают на вопросы преподавателя.	Мультимедийная презентация. Беседа с

	<p>темы.</p> <p>2. Кратко излагает необходимые теоретические сведения темы.</p>	<p>2. Комментируют вопросы, вызывающие затруднения.</p>	<p>обучающимися</p>
<p>Первичное закрепление новых знаний</p>	<p>1. Педагог озвучивает порядок проведения практического занятия.</p> <p>2. Группа разделяется на отделы в соответствии с порядком проведения деловой игры: - экономический отдел; - расчетный отдел.</p> <p>2. Подгруппы проводят расчеты.</p>	<p>1. Группа разделяется на отделы.</p> <p>2. Обучающиеся в составе отдела решают поставленную задачу и обсуждают полученное решение.</p>	<p>Беседа с обучающимися</p>
<p>Контроль усвоения</p>	<p>Педагог заслушивает выступления экономического отдела, расчетного отдела</p>	<p>Обучающиеся обсуждают полученные решения, выдвигаемые идеи о путях повышения фонда оплаты труда.</p>	<p>Беседа с обучающимися</p>
<p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Педагог заслушивает выступления экспертов, анализирует оценочные бланки.</p> <p>Оценивает деятельность отделов.</p> <p>Отвечает на вопросы обучающихся и выдает задание на внеаудиторную (самостоятельную) работу</p>	<p>Задают вопросы. Записывают задание на внеаудиторную самостоятельную работу.</p>	<p>Беседа с обучающимися</p>

Конспект занятия

Тарифные ставки и должностные оклады принимаются в зависимости от категории и квалификационного разряда работника в соответствии с Отраслевой Единой Тарифной Сеткой по оплате труда работников [4, 6].

Размер минимального заработка должен корректироваться в соответствии с фактическим.

Аппарат управления премируется в соответствии с положением о премировании аппарата управления.

Годовой фонд заработной платы по каждой группе работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{год}} = \text{ФОТ}_{\text{мес}} \times 12, \text{ руб.},$$

где $\text{ФОТ}_{\text{год}}$ – годовой фонд оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{\text{мес}}$ – месячный фонд оплаты труда работников станции;

12 – количество месяцев в году.

Дополнительный фонд оплаты труда на замещение больных, уходящих в отпуск, в результате неявок, разрешенных законом или администрацией и выполняющих государственные обязанности производится по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{доп}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} \times K, \text{ руб.},$$

где $\text{ФОТ}_{\text{осн}}$ – фонд оплаты труда работников без дополнительного штата;

$\text{ФОТ}_{\text{доп}}$ – фонд оплаты труда на замещение;

K – коэффициент замещения (0,05).

Общий фонд оплаты труда (годовой) рассчитывается по формуле:

$$\Sigma \text{ФОТ}_{\text{год}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{доп}}, \text{ руб.},$$

где $\Sigma \text{ФОТ}_{\text{год}}$ – годовой фонд оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{\text{осн}}$ – фонд оплаты труда работников станции без дополнительного штата;

$\text{ФОТ}_{\text{доп}}$ – фонд оплаты труда на замещение.

Расчет годового фонда оплаты труда происходит в три этапа:

- рассчитывается заработная плата всех работников по данной профессии и по статье;
- рассчитывается заработная плата всех работников по данной профессии и данной статье;
- рассчитываем годовой фонд оплаты труда (умножаем на 12) работников по данной профессии и данной статье [40].

Далее рассчитываем фонд оплаты труда по основному производству, плату по основному производству (хозяйство перевозок + хозяйство грузовой и коммерческой работы). Находим годовой фонд оплаты труда по основному производству:

$$\text{ФОТ}_{\text{оснпр-во}} + \text{ФОТ}_{\text{допоснпр-во}}, \text{ руб.}$$

Далее рассчитываем заработную плату персонала, не относящегося к аппарату управления (статьи 788 и 785). Рассчитываем годовой фонд оплаты труда аппарата управления (статья 830). Необходим дополнительный фонд оплаты труда по этим статьям.

Среднемесячная заработная плата по станции определяется по формуле:

$$З_{\text{пл.мес}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{год}}}{ч \times 12}, \text{ руб.},$$

где $\text{ФОТ}_{\text{год}}$ – годовой фонд оплаты труда;

ч – контингент (численность работников станции);

12 – число месяцев в году.

Используя исходные данные таблицы рассчитать:

- а) тарифную ставку по каждой категории работников;
- б) заработную плату за месяц по каждой категории работников:
 - одного работника; всех работников;
- в) годовой фонд оплаты труда в тысячах рублей;
- г) среднемесячную заработную плату работников предприятия [10, 15, 18].

Таблица 11

Исходные данные к практическому занятию

Показатели	Вариант
Минимальная заработная плата на предприятии «Сириус», руб.	20 000
Доплата за работу в ночное время, % от тарифной ставки	13
Доплата за работу в праздничные дни, % от тарифной ставки	3
Премия, % от тарифной ставки	25
Коэффициент для расчета доп. Фонда оплаты труда на замещение	0,05
Численность работников профессии и тарифные коэффициенты смотреть в графах 3,4 Сводной ведомости численности работников предприятия	

5. Заполнить графы 4-11 Сводной ведомости численности работников «Сириус»
6. Сделать вывод о проделанной работе.

Дисциплина: «Экономика организации»

Раздел (модуль) № 3. Кадры и оплата труда в организации.

Тема № 10. «Формы и системы оплаты труда».

Вопросы темы:

1. Формы и системы оплаты труда.
2. Основные элементы и системы премирования работников.

Порядок проведения практического занятия:

1. Обсуждение кейс-задачи в подгруппах.
2. Выбор модели мотивации труда работников.
3. Обсуждение плана внедрения модели новой системы мотивации, которая поможет решить проблемы «авралов» и неритмичности работы по вине работников.

Цели занятия:

1. **Обучающая цель:** научиться проводить анализ системы оплаты труда.
2. **Воспитательная цель:** способствовать воспитанию самостоятельности, сотрудничества, коммуникативной культуры.
3. **Развивающая цель:** продолжить развитие экономического мышления обучающихся.

Форма обучения: практическое занятие.

Методы обучения: кейс-метод.

Форма организации познавательной деятельности: индивидуальная, с применением фронтальной, групповой.

Ключевые слова: система оплаты труда, формы оплаты труда, система мотивации труда.

Межпредметные связи: «Экономика».

Внутрипредметные связи: тема № 8 «Механизм формирования зарплаты, тема № 9 «Тарифная система, тарифная сетка, штатное расписание».

План занятия:

Этапы занятия	Деятельность педагога	Деятельность студентов	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости	Приветствуют преподавателя. Докладывают об отсутствующих	Речевая коммуникация
Мотивационный этап. Постановка цели, задач, мотивация учебной деятельности	Педагог сообщает тему занятия, цели, план	Осмысливают поставленные преподавателем цели, записывают дату и тему занятия	Речевая коммуникация
Актуализация знаний	1. Проведение устного опроса отдельных обучающихся по домашнему заданию: В чем заключается механизм формирования заработной платы? 2. Проведение тестирования для оценивания готовности обучающихся к практическому занятию.	1. Обучающиеся отвечают на вопросы преподавателя. 2. Комментируют вопросы, вызывающие затруднения.	Беседа с обучающимися
Первичное закрепление новых знаний	1. Педагог комментирует вопросы, вызывающие затруднения у обучающихся. 2. Озвучивает порядок проведения практического занятия.	1. Обучающиеся задают уточняющие вопросы. 2. Повторяют материал и готовятся к обсуждению содержания кейса. 3. Группа разделяется на подгруппы.	Беседа с обучающимися
Контроль усвоения	Педагог раздает бумажные кейсы с описанием производственной ситуации.	Обучающиеся обсуждают решение кейса: план внедрения модели системы мотивации труда.	Беседа с обучающимися
Подведение итогов занятия	1. Педагог заслушивает выступления подгрупп.	1. Выступления подгрупп обучающихся с	Беседа с обучающимися

	2. Заполняет оценочные бланки. 3. Оценивает деятельность каждого обучающегося. 4. Обобщает полученную информацию. 5. Отвечает на вопросы обучающихся и выдает задание на внеаудиторную (самостоятельную) работу	обоснованием выбора модели мотивации работников. 2. Задают вопросы. 3. Обсуждают и записывают полученные результаты. 4. Записывают задание на внеаудиторную самостоятельную работу: составить синквейн, POPS-формулу по теме.	
--	--	--	--

Подробное описание кейс-задачи, представлено в параграфе 2.2.

По итогам проведенного практического занятия студентам было предложено задание на внеаудиторную (самостоятельную) работу: составить синквейн, POPS-формулу по теме «Формы и системы оплаты труда» (структура и содержание синквейна, POPS-формулы в параграфе 1.3.).

Рекомендуемые учебные издания, интернет-источники для выполнения домашнего задания:

Основной источник

«Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – 10-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016 – 416с. – (Среднее профессиональное образование).

Дополнительный источник

Мамазанова Б.Г. Управление оплатой труда: учебное пособие - М.: Финансы и статистика, 2003.

Интернет-источники

romique.com, economy-bases, cool referat.com, studyspace.ru.

Выводы по 2 главе

Во второй главе исследования был проведен анализ применения элементов игрового моделирования на практических занятиях в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский многопрофильный колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки), рабочая программа дисциплины «Экономика организации».

Проанализировав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное с рабочей программе дисциплины: разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности, содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам), самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине планируемые результаты освоения дисциплины, установлено, что систематического применения элементов игрового моделирования на практических занятиях в рабочей программе дисциплины не представлено.

Для решения обозначенной проблемы были разработаны методические рекомендации, направленные на эффективное использование элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации», разработаны подробные планы-конспекты, в которых отражены реализованные элементы игрового моделирования: деловая игра, кейс-метод.

Заключение

По итогам проведенного исследования нами была рассмотрена сущность и содержание игрового моделирования в процессе преподавания общепрофессиональных дисциплин.

Мы выявили, что игровое моделирование представляет собой метод, позволяющий преподавателю не только влиять на формирование умений и навыков творческого и интеллектуального развития обучаемых, изменять их мотивацию, но и приобретать инновационный практический опыт по решению интеллектуальных, творческих и кризисных проблем.

Основу игрового моделирования составляют имитационная и игровая модель, включающая в себя цель игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и систему оценивания.

В методической литературе выделены четыре структурные группы элементов игрового моделирования, которые имеют место при реализации всех форм и методов активного обучения на практических занятиях:

1) проблемное содержание. Имитационная модель - это основной, центральный элемент деловой игры. Если рассматривать весь комплекс методов активного обучения, то в основе других игровых форм вместо нее могут использоваться творческие (или проблемные) задачи, ситуационные задачи, проблемные вопросы;

2) игровая среда. Организация участников игрового действия. Этот элемент игры отражается в способах формирования команд, определении и распределении ролей;

3) игровое взаимодействие. Порядок, вид и способы действий участников определяют правила, которые описываются отдельно или в сценарии игры. Условия, в которых осуществляется игровое взаимодействие, называют игровой обстановкой;

4) методическое обеспечение. Требование формирования дидактической модели игрового действия, реализации принципа

двухплановости выполняется при осуществлении всех перечисленных выше игровых элементов, но только дидактическим целям служат такие игровые элементы, как погружение, рефлексия и система оценивания. Они обеспечивают успешность игрового действия и поэтому в наибольшей степени отвечают дидактическим целям игры. Совокупность всех игровых элементов в части их дидактической направленности трактуется как игровая модель.

Игровая модель выступает как способ описания деятельности участников игры с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Элементы игрового моделирования реализуются посредством использования форм и методов активного, интерактивного обучения, к их числу которых относятся: деловые игры, дискуссии, кейс-метод, тренинги и др. Также в качестве приемов игрового моделирования могут выступать: синквейн, POPS-формула, кластер, инфографика, скрайбинг, сторителлинг.

Для эффективного применения элементов игрового моделирования необходимо создать имитационную и игровую модели, которые должны органически накладываться друг на друга, что и будет определять структуру игры.

На проектируемых практических занятиях в качестве элементов игрового моделирования были реализованы: деловая игра, кейс-метод.

Во второй главе исследования был проведен анализ применения элементов игрового моделирования на практических занятиях в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский многопрофильный колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего

профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки), рабочая программа дисциплины «Экономика организации».

Пронализовав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное с рабочей программе дисциплины: разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности, содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам), самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине планируемые результаты освоения дисциплины, установлено, что систематического применения элементов игрового моделирования на практических занятиях в рабочей программе дисциплины не представлено.

Для решения обозначенной проблемы были разработаны методические рекомендации, направленные на эффективное использование элементов игрового моделирования на практических занятиях по дисциплине «Экономика организации»:

Рекомендация 1. Обеспечение обратной связи. В процессе проведения практического занятия необходимо регулярно обеспечивать обратную связь, предоставляя обучающимся высказывать комментарии, замечания и т.п. по поводу их деятельности.

Рекомендация 2. Активизация деятельности обучающихся. Важно, чтобы обучающиеся принимали активное участие в подготовке, организации процесса собственного обучения.

Рекомендация 3. Вариативность использования методов, приемов обучения и оценивания. В зависимости от изменения результатов обучения обучающихся необходимо менять техники и технологии обучения.

Рекомендация 4. Обеспечение поэтапного сопровождения оценивания результатов деятельности. При оценке работы подгрупп в деловой игре может быть использовано публичное оперативное оценивание текущей работы группы (подгруппы), которое стимулирует

соревновательность. Промежуточная оценка позволяет фиксировать продвижение обучающихся по пути решения кейса. По итогам занятия – успешность обучающихся в анализе кейса и овладении дисциплиной.

Реализованные на практических занятиях элементы игрового моделирования: деловая игра, кейс-метод, а также приемы синквейн, POPS-формула, способствовали развитию у обучающихся способностей к анализу различных проблемных производственных ситуаций, умений сотрудничества и делового партнерства, приобретению профессиональных позиций и установок.

В ходе исследования задачи выпускной квалификационной работы решены, а цель достигнута.

Список литературы

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы [Электронный ресурс]: [сайт]. URL: static.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf (14.04.2019).
2. Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2016. 273-ФЗ.РФ [Электронный ресурс]: URL: <https://fzrf.su/zakon/ob-obrazovanii-273-fz> (14.01.2019).
3. Федеральный государственный образовательный стандарт по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) от 28 июля 2014 г. № 832. [Электронный ресурс]. URL: http://www.suvc.ru/sites/default/files/fgos_380201.pdf (дата обращения 22.02.2019г)
4. Акуленко, Н.Б. Экономика предприятия (организации) [Текст]: учебник / Н.Б. Акуленко. - М.: Инфра–М, 2011. - 638 с.
5. Арутюнов, Ю.С. Деловая игра «Выбор руководителя» [Текст] : метод. пособие для вузов / Ю.С. Арутюнов. - М.: ИПКИР, 2001. - 77 с.
6. Бариленко, В.И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учебное пособие / В.И. Бариленко.- М. : ФОРУМ, 2012. – 234 с.
7. Безрукова, В.С. Педагогика [Текст] : учеб. для инж.-пед. спец. / В.С. Безрукова. – Екатеринбург: Изд-во СИПИ, 1994. – 337 с.
8. Бейсембаева, А.К. Игровое моделирование как инновационная технология в образовании [Текст] / А.К. Бейсембаева // Молодой ученый. — 2018. — №48. — С. 273-275. [Электронный ресурс]: URL <https://moluch.ru/archive/234/54247/> (дата обращения: 02.02.2019).
9. Бельчиков, Я.М., Бирштейн, М.М. Деловые игры [Текст] : методическое пособие для вузов / Я.М. Бельчиков, М.М. Бирштейн. - Рига: Авотс, 2004. – 304 с.

10. Блюмин, С.Л., Суханов, В.Ф., Чеботарёв, С.В. Экономический факторный анализ [Текст] / С.Л. Блюмин, В.Ф. Суханов, С.В. Чеботарев. - Липецк: ЛЭГИ, 2013. - 148 с.
11. Борисова, Н.В. От традиционного через модульное к дистанционному образованию [Текст] / Н.В. Борисова. - М.: Домодедово: ВИПК МВД России, 2000. – 174 с.
12. Бузмаков В.В. и др. Методическое обеспечение учебного процесса в системе дополнительного профессионального образования специалистов АПК [Текст] / Бузмаков В.В., Трушников Л.Г., Крутилин В.А. – М., 2005 г. - 224 с.
13. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А.А. Вербицкий. - М.: Высшая школа, 1991. – 207 с.
14. Выготский, Л.С. Игра и её роль в психологическом развитии ребёнка [Текст] / Л.С. Выготский // Вопросы психологии. 1996 - № 6. – С. 56-67.
15. Гаков, В. Первая стратегическая [Текст] / В. Гаков // Коммерсантъ деньги. 2001.- С. 49-54 .
16. Гальчина, О.Н., Пожидаева, Т.А. Теория экономического анализа [Текст] : учебное пособие / О.Н. Гальчина, Т.А. Пожидаева. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2004. - 67 с.
17. Ежова, Л.В. Постановка и решение управленческих задач на промышленных предприятиях методом деловых игр [Текст] / Л.В. Ежова. - М.: 2009. - С. 61-77.
18. Ершова, С.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебное пособие / С.А. Ершова. - СПб.: СПбГАСУ, 2007. - 155 с.

19. Жуков, Р.Ф., Железняк, И.Г., Лифшиц, А.Л. Методика, разработка и оформление деловых игр [Текст] / Р.Ф. Жуков, И.Г. Железняк, А.Л. Лифшиц. - Л.: ИПК СП, 2005. – 263 с.
20. Деловая игра «Назначение 2» [Текст] : метод. пособие для вузов / Ю.С. Арутюнов [и др.]; под редакцией Ю.С. Арутюнова. - М.: ИПКИР, 1999. – 90 с.
21. Кайзер, Ф. Методика преподавания экономических дисциплин: основы концепции, направленной на активизацию процесса обучения, с примерами [Текст] : пер.с нем. 2-е изд., дораб. / Ф. Кейзер. - М. : Вита-пресс, 2007. – 214 с.
22. Краевский, В.В., Хуторской А.В. Основы обучения: Дидактика и методика [Текст] : учеб.пособие для студ. высш. учеб. Заведений / В.В. Краевский, А.В. Хуторской. - М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 352 с.
23. Кулешова, И.В. Деловые игры для педагогических советов и метод объединений [Текст] / И.В. Кулешова // Науч.–метод. журн. зам. директора шк. по воспит. работе. 2005. № 5. - С. 65-71.
24. Ладенко, И.С. Интеллектуальная культура специалиста [Текст] / И.С. Ладенко. - Новосибирск, 1998. - С.24-49.
25. Матросова, Л.Н. Деловая игра в подготовке учителя [Текст] / Л.Н. Матросова. - М.: Магистр, 2002. С.88-96.
26. Мешкова, Л.М. Теоретические аспекты активизации учебно-познавательной деятельности студентов технических вузов [Текст] / Л.М. Мешкова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета, 2010. № 4. С.23-25.
27. Никитина, Н.Н., Кислинская, Н.В. Ведение в педагогическую деятельность. Теория и практика [Текст] / Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская. – М.: ACADEMIA, 2004, - 224 с.

28. Новые технологии активного обучения [Текст] : сб. образоват.-проф. Программ / под ред. Борисова Н.В. - М.: ИЦПКПС, 2000. 146 с.
29. Общая и профессиональная педагогика [Текст]: учеб.пособие / Г. Д. Бухарова, Л. Н. Мазаева, М. В. Полякова. - Екатеринбург: Изд-во Урал, гос проф.-пед.ун-та, 2014. - 298 с.
30. Основы педагогических технологий [Текст] : краткий толковый словарь / УрГПУ. Екатеринбург, 2016.
31. Официальный сайт ГБПОУ ЮУМК [Электронный ресурс]: <http://www.suvcs.ru> (дата обращения 30.01.2019).
32. Панина, Т.С. Современные способы активизации обучения [Текст] / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова - М.: Академия, 2012. – 368 с.
33. Панфилова, А.П. Игровое моделирование в деятельности педагога [Текст] / под ред. В.А. Сластенина. - М.: Академия, 2006. - 176 с.
34. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии. [Текст]: Учебное пособие / Под ред. Смирнова С.А. – ВЛАДОС-пресс, 2009. – 350 с.
35. Педагогика профессионального образования [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В. А. Сластёнина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 368 с.
36. Платов, В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение [Текст] : учебник / В.Я. Платов. - М.: Профиздат, 1997. – 191 с.
37. Попова Ю.А. Активизация учебно-познавательной деятельности студентов ВУЗА средствами игрового моделирования [Текст] : автореферат дис. ... канд. пед. наук / Ю.А. Попова. - Н.Новгород, 2008. – 25 с.
38. Профессионально-педагогические понятия: словарь [Текст] / сост. Г.М. Романцев, В.А. Федоров, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк. – Екатеринбург, Изд-во Рос. гос. проф.-пед ун-та, 2005. – 456 с.
39. Семушина, Л.Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: учеб.пособие для преподавателей

учреждений сред. проф. Образования [Текст]/ Л.Г Семушина, Н.Г. Ярошенко. - М.: Мастерство, 2013. - 272 с.

40. Сергеев, И.В. Экономика предприятия [Текст]: учебное пособие / И.В. Сергеев. – М.: Финансы и статистика, 2011. - 123с.

41. Слостенин, В.А., Исаев, И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика [Текст] / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. - М. : Академия, 2012. - 608 с.

42. Смолкин, А.М. Методы активного обучения [Текст] : науч.-метод. пособие / А.М. Смолкин. - М.: Высш. шк., 1991. – 176 с.

43. Трайнев, В.А. Деловая игра в учебном процессе [Текст] / В.А. Трайнев. - М.: Прометей, 2002. – 360 с.

44. Трайнев, В.А. Сущность и объективная необходимость применения методов активного обучения. Основы организации и функционирования центра методов активного обучения в педвузе [Текст] \ В.А. Трайнев. - М.: Прометей, 2005. С. 5 -10.

45. Хейзинга, Й. Homo ludens. Человек играющий [Текст] / пер. с нидерл./ Й. Хезинга. - М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. - 416 с.

46. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.Е. Эрганова.-М.:Академия, 2013. - 160с.

47. Якиманская, И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения [Текст] // Вопросы психологии. - 1995. - № 2. - С. 13-21.

Приложение А.

Учебный план программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности среднего профессионального образования
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
(программа базовой подготовки)

Согласовано
МОиН Челябинской области

21.04.2018
[Подпись]

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
программы подготовки специалистов среднего звена
среднего профессионального образования
Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
(среднего специального учебного заведения)
"Южно-Уральский многопрофильный колледж"
по специальности среднего профессионального образования
38.02.01 "Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)"
по программе базовой подготовки



Квалификация: Бухгалтер
Форма обучения - очная
Нормативный срок обучения – 2 года 10 мес. на базе основного общего образования
Профиль получаемого профессионального образования: социально-экономический

1. Сводные данные по бюджету времени (в неделях)

Курсы	Обучение по дисциплинам и междисциплинарным курсам	Учебная практика	Производственная практика		Промежуточная аттестация	Государственная аттестация	Каникулы	Всего
			по профилю специальности	преддипломная				
I	2	3	4	5	6	7	8	9
II курс	39	0	0		2		11	52
III курс	35	4	5	4	1	6	11	52
Всего	24	1	5	4	1	6	2	43
Всего	98	5	5	4	5	6	24	147

2. План учебного процесса (основная профессиональная образовательная программа СПО)

Индекс	Наименование циклов, дисциплин, профессиональных модулей, МДК, практик	Формы промежуточной аттестации	Учебная нагрузка обучающихся						Распределение обязательной учебной нагрузки по курсам и семестрам						
			Максимальная	Самостоятельная работа	Всего занятий	в том числе			I курс		II курс		III курс		
						Лаб и практ. занятия, инкл. семинары	Курсовых работ (проектов)	1 сем. 17 нед.	2 сем. 22 нед.	3 сем. 16 нед.	4 сем. 23 нед.	5 сем. 16,5 нед.	6 сем. 13,5 нед.		
ОД.00	Общеобразовательный цикл	-П/О/З/З	2106	702	1404	610	0	612	792	0	0	0	0	0	
ОДБ.00	Базовые дисциплины	-Д/Д/Д/Д	1216	405	811	360	0	349	462	0	0	0	0	0	
ОДБ.01	Русский язык	-Д/Д/Д/Д	117	39	78	78	0	34	44						
ОДБ.02	Литература	-Д/Д/Д/Д	175	58	117	0	0	51	66						
ОДБ.03	Иностранный язык	-Д/Д/Д/Д	117	39	78	78	0	34	44						
ОДБ.04	История	-Д/Д/Д/Д	176	59	117	0	0	51	66						
ОДБ.05	Обществознание	-Д/Д/Д/Д	117	39	78	0	0	78							
ОДБ.06	Естествознание	-Д/Д/Д/Д	176	59	117	44	0	50	67						
ОДБ.07	География	-Д/Д/Д/Д	58	19	39	19	0	39							
ОДБ.08	Физическая культура	-Д/Д/Д/Д	175	58	117	109	0	51	66						
ОДБ.09	ОБЖ	-Д/Д/Д/Д	105	35	70	32	0	70							
ОДП.00	Профессиональные дисциплины	-Д/Д/Д/Д	890	297	593	250	0	263	330	0	0	0	0		
ОДП.10	Математика	-Д/Д/Д/Д	435	145	290	160	0	124	166						
ОДП.11	Экономика	-Д/Д/Д/Д	150	50	100	28	0	44	56						
ОДП.12	Информатика и ИКТ	-Д/Д/Д/Д	143	48	95	54	0	40	55						
ОДП.13	Право	-Д/Д/Д/Д	162	54	108	8	0	55	53						
ОГСЭ.00	Общий гуманитарный и социально-экономический цикл	-Д/Д/Д/Д	570	190	380	258	0	0	0	112	124	102	42		
ОГСЭ.01	Основы философии	-Д/Д/Д/Д	56	8	48	8	0					48			
ОГСЭ.02	История	-Д/Д/Д/Д	56	8	48	8	0			48					
ОГСЭ.03	Иностранный язык	-Д/Д/Д/Д	150	32	118	118	0	52	38	27	21				
ОГСЭ.04	Физическая культура	-Д/Д/Д/Д	236	118	118	116	0	32	38	27	21				
ОГСЭ.05	Россоведение	-Д/Д/Д/Д	72	24	48	8	0								
ЕН.00	Математический и общий естественнонаучный цикл	-Д/Д/Д/Д	174	58	116	76	0	0	116	0	0	0	0		
ЕН.01	Математика	-Д/Д/Д/Д	99	33	66	36	0			66					
ЕН.02	Информационные технологии в профессиональной деятельности	-Д/Д/Д/Д	75	25	50	40	0			50					
ПО.00	Профессиональный цикл	-Д/Д/Д/Д	2802	814	1988	774	70	0	0	348	704	492	444		
ОП.00	Общепрофессиональные дисциплины	-Д/Д/Д/Д	951	317	634	368	20	0	0	216	308	70	40		
ОП.01	Экономика организации	-Д/Д/Д/Д	135	45	90	50	20	0	0	50	40				
ОП.02	Статистика	-Д/Д/Д/Д	51	17	34	18	0	0	0	34					
ОП.03	Менеджмент	-Д/Д/Д/Д	60	20	40	20	0	0	0	40					
ОП.04	Документационное обеспечение управления	-Д/Д/Д/Д	72	24	48	20	0	0	0	48					
ОП.05	Правовое обеспечение профессиональной деятельности	-Д/Д/Д/Д	48	16	32	12	0	0	0		32				
ОП.06	Финансы, денежное обращение и кредит	-Д/Д/Д/Д	75	25	50	18	0	0	0		50				
ОП.07	Налоги и налогообложение	-Д/Д/Д/Д	72	24	48	30	0	0	0		48				
ОП.08	Основы бухгалтерского учета	-Д/Д/Д/Д	66	22	44	14	0	0	0	44					
ОП.09	Аудит	-Д/Д/Д/Д	60	20	40	24	0	0	0		40				
ОП.10	Безопасность жизнедеятельности	-Д/Д/Д/Д	102	34	68	48	0	0	0		40	28			
ОП.11	Анализ финансово-хозяйственной деятельности	-Д/Д/Д/Д	60	20	40	34	0	0	0				40		
ОП.12	Автоматизированные системы обработки экономической информации	-Д/Д/Д/Д	150	50	100	80	0	0	0			58	42		
ПМ.00	Профессиональные модули	-Д/Д/Д/Д	1851	497	1354	406	50	0	0	132	396	422	404		
ПМ.01	Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации	Эк	360	96	264	78	0	0	0	132	132	0	0		
МДК.01.01	Практические основы бухгалтерского учета имущества организации	-Д/Д/Д/Д	288	96	192	78	0	0	0	132	60				
УП.01	Учебная практика	-Д/Д/Д/Д	72								72				
ПМ.02	Ведение бухгалтерского учета источников формирования имущества, выполнение работ по инвентаризации имущества и финансовых обязательств организации	Эк	432	120	312	104	0	0	0	0	160	152	0		
МДК.02.01	Практические основы бухгалтерского учета источников формирования имущества организации	-Д/Д/Д/Д	240	80	160	74	0	0	0		160				
МДК.02.02	Бухгалтерская технология проведения и оформления инвентаризации	-Д/Д/Д/Д	120	40	80	30	0	0	0			80			
ПП.02	Производственная практика	-Д/Д/Д/Д	72									72			
ПМ.03	Проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами	Эк	138	34	104	38	0	0	0	0	0	104	0		
МДК.03.01	Организация расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами	-Д/Д/Д/Д	102	34	68	38	0	0	0			68			
УП.03	Учебная практика	-Д/Д/Д/Д	36									36			
ПМ.04	Составление и использование бухгалтерской отчетности	Эк	420	116	304	80	50	0	0	0	0	86	218		
МДК.04.01	Технология составления бухгалтерской отчетности	-Д/Д/Д/Д	183	61	122	42	20	0	0			86	36		
МДК.04.02	Основы анализа бухгалтерской отчетности	-Д/Д/Д/Д	165	55	110	38	30	0	0				110		
ПП.04	Производственная практика	-Д/Д/Д/Д	72									72			
ПМ.05	Выполнение работ по должности служащего: 23369 Кассир	Эк	120	16	104	0	0	0	0	0	0	104	0		
МДК.05.01	Организация деятельности кассира	-Д/Д/Д/Д	48	16	32	0	0	0	0			32			
УП.05	Учебная практика	-Д/Д/Д/Д	72									72			
ПМ.06	Осуществление налогового учета и организация налоговых проверок предприятий различных форм собственности	Эк	381	115	266	106	0	0	0	0	0	80	186		
МДК.06.01	Осуществление налогового учета и налогового планирования организации	-Д/Д/Д/Д	195	65	130	52	0	0	0			80	50		
МДК.06.02	Налоговый контроль хозяйствующих субъектов	-Д/Д/Д/Д	75	25	50	30	0	0	0				50		
МДК.06.03	Организация налоговой системы на предприятиях различных форм собственности	-Д/Д/Д/Д	75	25	50	24	0	0	0				50		
ПП.06	Учебная практика	-Д/Д/Д/Д	36									36			
Итого	Преддипломная практика	-Д/Д/Д/Д	0/30в/12з	5652	1764	3888	1718	70	612	792	576	828	594	486	
Итого	Государственная итоговая аттестация	-Д/Д/Д/Д												6 нед.	
Консультации на учебную группу по 100 часов в год (всего 300 час.)															
Государственная итоговая аттестация															
1. Программа базовой подготовки															
1.1. Дипломная работа															
Выполнение дипломной работы 4 недели															
Защита дипломной работы 2 недели															
									Дисциплины и МДК	612	792	576	684	486	328
									Учебной практикой	0	0	0	144	36	0
									Промыш. практикой	0	0	0	0	72	108
									Экзаменов	0	3	1	4	2	2
									Диф.зачетов	2	8	6	4	5	5
									Зачетов	0	0	0	0	0	0



Приложение Б.

Тестовые задания по дисциплине «Экономика организации»

1.	Тарифная система оплаты труда рабочих включает
<input type="radio"/>	тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник
<input type="radio"/>	тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
<input type="radio"/>	тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки
<input type="radio"/>	должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник
2.	Формы заработной платы
<input type="radio"/>	сдельно-премиальная
<input type="radio"/>	повременная и сдельная
<input type="radio"/>	основная и дополнительная
<input type="radio"/>	повременно-премиальная
3.	Условия применения сдельной оплаты труда
<input type="radio"/>	невозможность точного учета выполненных работ
<input type="radio"/>	строгая регламентация производственного процесса
<input type="radio"/>	необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
<input type="radio"/>	функции рабочего сводятся к наблюдению за работой оборудования
4.	Элемент тарифной системы, представляющий перечень тарифных разрядов и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов
<input type="radio"/>	тарифно-квалификационный справочник
<input type="radio"/>	тарифная ставка
<input type="radio"/>	тарифная сетка
<input type="radio"/>	тарифная ставка и тарифная сетка
5.	Важнейшими показателями расчета фонда сдельной заработной платы являются
<input type="radio"/>	заработная плата работников и отработанное ими время
<input type="radio"/>	отработанное время и количество работников
<input type="radio"/>	объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками
<input type="radio"/>	объем выпущенной продукции и расценки
6.	Сдельная заработная плата определяется на базе
<input type="radio"/>	тарифной ставки и отработанного времени
<input type="radio"/>	расценки и отработанного времени
<input type="radio"/>	расценки и количества произведенной продукции
<input type="radio"/>	тарифной ставки и количества произведенной продукции
7.	В состав фонда заработной платы не включается
<input type="radio"/>	оплата отпусков
<input type="radio"/>	единовременные премии
<input type="radio"/>	командировочные расходы
<input type="radio"/>	оплата простоев по вине работника.

8.	Назначение тарифной ставки
<input type="radio"/>	расчет повременной заработной платы
<input type="radio"/>	расчет сдельной заработной платы
<input type="radio"/>	расчет тарифных коэффициентов
<input type="radio"/>	расчет оклада
9.	Назначение тарифных коэффициентов
<input type="radio"/>	расчет повременной заработной платы
<input type="radio"/>	расчет сдельной заработной платы
<input type="radio"/>	расчет элементов тарифной сетки
<input type="radio"/>	расчет оклада
10.	Средняя заработная плата- это
<input type="radio"/>	заработная плата за 1 час отработанного времени
<input type="radio"/>	заработная плата за единицу произведенной продукции
<input type="radio"/>	заработная плата одного работника
<input type="radio"/>	заработная плата за объем выполненной работы
11.	Дополнительная заработная плата включает
<input type="radio"/>	премии
<input type="radio"/>	доплаты за совмещение профессий
<input type="radio"/>	доплаты за работу в ночное время
<input type="radio"/>	оплату отпусков
12.	Выплаты стимулирующего характера включают
<input type="radio"/>	доплаты за работу в ночное время
<input type="radio"/>	доплаты за работу в праздничные дни
<input type="radio"/>	доплаты за совмещение профессий
<input type="radio"/>	оплата сверхурочных работ
13.	Рассчитайте заработную плату экономиста за отработанное время, если его месячный оклад 13200рублей, из 22 рабочих дней экономист болел 5 дней.
<input type="checkbox"/>	3000 руб.
<input type="checkbox"/>	10200 руб.
<input type="checkbox"/>	10000 руб.
<input type="checkbox"/>	6800 руб.
14.	Основная заработная плата - это
<input type="checkbox"/>	заработная плата за отработанное время
<input type="checkbox"/>	стимулирующие выплаты
<input type="checkbox"/>	заработная плата за отработанное время
<input type="checkbox"/>	оплата отпусков

