



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

«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ТРЕНИНГА НА ПРАКТИЧЕСКИХ
ЗАНЯТИЯХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА»

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

Проверка на объем заимствований:
83,69 % авторского текста

Работа рецензия к защите
«04» апреля 2019 г.
Зав. кафедрой ЭУ и П
к.э.н., доцент
Рябчук П.Г.

Выполнила:
студентка группы ЗФ-509-081-5-2
Курманова Диляра Жаудатовна

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук
Сытникова Анна Владимировна

Челябинск
2019

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты реализации метода тренинга в процессе профессионального обучения	9
1.1. История возникновения и развития метода тренинга.....	9
1.2. Сущность и виды тренинга в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла	15
1.3. Применение элементов тренинга в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла	22
Выводы по 1 главе	28
Глава 2. Практическая работа по разработке занятий с использованием элементов тренинга в процессе изучения экономических дисциплин на примере ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»	29
2.1. Анализ эффективности применения элементов тренинга в процессе преподавания дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»	29
2.2. Методика проведения практических занятий по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета».....	47
2.3. Методические рекомендации по проведению практического занятия .	60
Выводы по 2 главе	62
Заключение.....	63
Список литературы	67
Приложение.....	73

Введение

Актуальность темы исследования. Современная образовательная система характеризуется коренными изменениями во всех ее звеньях, направленными на достижение нового качества образования. Правительственная концепция и стратегия модернизации образования на период до 2020 года определяют основные приоритетные направления таких изменений – обновление целей и содержания образования, методов и технологий обучения на основе современных достижений педагогической науки и инновационных подходов к его совершенствованию.

Модернизация образования на 2016-2020 годы, переход к компетентностному образованию определили широкий и всесторонний интерес к применению новых форм и технологий обучения, направленных на всестороннее развитие и самостоятельную работу обучающегося. Дело в том, что базовая характеристика компетенции связана со способом ее формирования: она формируется и проявляется только в процессе деятельности, а ее качество определяется мерой включенности в деятельность. Программа модернизации содержания образования затрагивает все стороны образовательного процесса. Её задача состоит в достижении нового качества – качества, которое отвечает требованиям, предъявляемым к личности в современных быстро меняющихся социально-экономических условиях.

Одной из важнейших тенденций современного образования является тесная связь с реальной наукой, производством и экономикой, что дает возможность применения в учебном процессе решения тех задач, которые актуальны для практики «здесь и сейчас». На сегодняшний день представители управленческой и бизнес-среды заинтересованы в новых технологиях и методах работы, позволяющих сделать процесс получения результата в любой области деятельности быстрее, качественнее, эффективнее. В свою очередь,

для разработки таких технологий необходимы подготовленные, высококвалифицированные специалисты.

Очевидно, что такая подготовка должна быть основана на интеграции науки, образования и производства и согласовываться с обновлением сущности этапов подготовки научно-исследовательских и научно-технических кадров, их устойчивым формированием и опережающим развитием [46].

Современные образовательные системы разрабатываются на основе разнообразных концепций и теоретических подходов, а также модифицированных известных и отработанных на практике методик. В качестве аргументации такой тенденции, находящей свое выражение в концептуальной основе образовательного процесса в МГТУ им. Н.Э. Баумана, выступает профориентационная деятельность. Основная задача, которая при этом ставится, – не только помочь молодежи и школьникам осознанно и правильно выбрать будущую профессию, но и заинтересовать ею, преподнести ее так, чтобы они захотели учиться именно в МГТУ им. Н.Э. Баумана, а затем, в процессе обучения, убедить их в правильности выбранного профиля подготовки [25].

Актуальным является создание такой системы подготовки кадров, которая обеспечивала бы предпрофессиональную и профессиональную подготовку высококвалифицированных специалистов, способных выполнять функции разработчиков, исследователей и руководителей широкого спектра научно-технических, научно-исследовательских и инновационных проектов. Для этого необходимо определить учебно-методические и научно-практические принципы реализации такой системы, которые в совокупности образуют подход, называемый персонифицированным, поскольку он в максимальной степени использует, наряду с традиционными формами обучения, глубоко индивидуализированные активные формы приобретения знаний и навыков [47].

На сегодняшний день в системе высшего образования, помимо традиционных форм обучения, к которым относятся лекции, семинары и практические занятия, применяется довольно много других подходов, одним из которых является наставничество. Согласно словарю С.И. Ожегова, наставничество – это «форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками» [36]. Помимо непосредственно наставничества, существуют такие его формы, как кураторство, тьюторство, коучинг и менторство [14,16]. Рассмотрим определения более подробно.

Наставник в широком смысле слова – это человек, передающий опыт и навыки. Позиция наставника предполагает личностную включенность, опирается на человеческий контакт и доверие. Его функции связаны с выявлением потенциала и открытием перспектив, а не с инструктажами, приказами и ограничениями. Конечно, школьный наставник – в первую очередь педагог-воспитатель. Потому что наставничество – это про ценности.[36]

Куратор (от лат. *curare* – «заботиться о ком или чем-либо») – чаще означает позицию не индивидуального, а группового организационного сопровождения. Куратор не столь глубоко погружен в проблемы своих подопечных, его задача – следить за ходом процесса, предупреждать и ликвидировать сбои. Личная вовлеченность здесь меньше, зато охват (и, возможно, спектр задач) шире.[14]

Тьютор (от лат. *tutorem*, англ. *tutor* – наставник, опекун) в значении «старший, назначенный опекать младшего студента в занятиях» - педагогическая должность, обеспечивающая оптимальный выбор индивидуальных образовательных программ учениками и студентами, сопровождающая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования. Другими словами, тьютор – это персональный лоцман учащегося в море образовательных возможностей.[14]

Коуч (от франц. средневекового «coche», англ. «coach» – карета, кучер) – специалист, способствующий успешному достижению определенной цели, получению позитивно сформулированных новых результатов в жизни и работе. При помощи коуча его клиент («чемпион») решает поставленную задачу самостоятельно, опираясь на цепочку специальных приемов.[14]

Ментор (от лат. Mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) – учитель, наставник, воспитатель. «Менторство» подразумевает отношения между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. И все-таки в русском языке ментор и наставник – не одно и то же. Слово «ментор» имеет оттенок высокомерия, безапелляционной поучительности – отсюда и «менторский тон», не советующий, но предписывающий.[16]

Фасилитатор (от лат. facilis, англ. facilitator – «легкий, удобный») – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Специалист, который стимулирует работу группы при выполнении того или иного задания и работает чаще всего «от» и «до» - в рамках одного тренинга, проекта, программы и пр.

Традиционно вся отечественная система образования ориентировалась на знания как цель обучения (ЗУНы). Преобразования российского общества в целом и образования в частности обусловили изменение требований к обучающимся. «Выпускник знающий» перестал соответствовать запросам социума. Возник спрос на «Выпускника умеющего, творческого», имеющего ценностные ориентации. Решению этой проблемы призван помочь компетентностный подход к обучению.

В связи с этим, на метод тренинга в образовании стали возлагать огромные надежды, связанные с его возможностями организовывать обучение в процессе деятельности, развивать способность применять знания, умения и навыки для решения практических, жизненно важных задач.

За последние 10-15 лет тренинг стал одной из наиболее распространенных форм психологической и образовательной практики в России. Практически в каждой крупной организации на сегодняшний день проводятся тренинги по повышению знаний, развитию умений и формированию навыков. При этом зачастую различные формы тренинга в обыденном сознании противопоставляются теоретическому, академическому знанию, как знанию, не приносящему прямой практической пользы.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловила выбор темы нашего исследования: **«Использование элементов тренинга на практических занятиях в профессиональной образовательной организации на примере дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета».**

Объект исследования: образовательный процесс в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: реализация элементов тренинга на дисциплине профессионального цикла у студентов среднего профессионального образования.

Цель исследования: разработать и обосновать методику проведения практических занятий с использованием элементов тренинга.

Для достижения поставленной цели ставились следующие задачи:

- 1) изучить историю возникновения и развития тренинга;
- 2) проанализировать психолого-педагогическую литературу и раскрыть сущность понятий «тренинг», «метод тренинга», «элемент тренинга»;
- 3) рассмотреть использование элементов тренинга в процессе изучения междисциплинарного курса «Практические основы бухгалтерского учета»;
- 4) осуществить анализ эффективности применения элементов тренинга в процессе преподавания дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»;

5) разработать планы-конспекты практических занятий по теме «Учет основных оборотных средств» с использованием элементов тренинга;

б) сформулировать методические рекомендации по организации и проведению практического занятия с использованием элементов тренинга.

Методология исследования: к теоретическим и методическим основам тренинга следует отнести исследования К. Левина, М. Форверг, В. Эрдхард, Ю.Н. Емельянов, В.И. Жуков, Л.А. Петровская, Э. Г. Эйдемиллера Б. Д. Парыгин, С. И. Макшанов, Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова и др.

Практическая значимость работы: осуществлен анализ применения элементов тренинга в процесс преподавания экономических дисциплин в профессиональной образовательной организации ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж», разработаны рекомендации по применению элементов тренинга по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета», а также разработаны практические занятия по теме «Учет основных оборотных средств» с применением элементов тренинга.

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

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

Структура работы: данная работа состоит из введения, первой главы, в которой мы рассматриваем историографию проблемы применения тренинга, а так же сущность и классификации элементов тренинга в процессе преподавания дисциплин профессионального образовательного цикла; во второй главе мы проанализировали применение элементов тренинга в процессе преподавания экономических дисциплин и разработали план конспект занятий; выводов по главам, заключения, списка используемой литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты реализации метода тренинга в процессе профессионального обучения

1.1. История возникновения и развития метода тренинга

История развития тренингов, как и история развития обучения, насчитывает тысячи лет.

О методах и эффектах группового воздействия знали еще в древности [8]. Групповые методы использовались первоначально как методы лечения. Тот факт, что воздействовать на группу (в целях лечения, в частности) бывает иногда эффективнее, чем на одного человека, знали даже пещерные предки. Шаманская практика также показала успешность публичного применения обрядовых и ритуальных процедур для излечения больного.

Рассматривая историю тренингов в хронологическом порядке, стоит отметить и пример легионерских и гладиаторских школ. Чтобы бои были долгими и зрелищными гладиаторов, прежде всего, обучали. В специализированных школах применялись практики, по своему содержанию напоминающие психологические тренировки, направленные на выработку бесстрашия, управление своим состоянием, актёрское мастерство и совершенствование личности.

Невозможно обойти вниманием и греческие школы, которые также стояли у истоков тренингов. Так, Сократ говорил, что он не учит, а только задаёт вопросы, которые помогают человеку «создать свою истину». Платон основал первую академию, где в процессе занятий для обсуждения предлагал тезис, который один ученик должен был защищать, а второй – осуждать.

Однако все это лишь прототипы современного метода, получившего впоследствии название «тренинг».

Зарождение групп тренинга связано с именем известного зарубежного психолога Курта Левина 1946 г. и его учением о групповой динамике [5].

Первая группа тренинга возникла случайно. Она была проведена в 1946 году в США (г. Бетел) участниками семинара, руководимого Л. Бредфордом, Р. Липпитом, К. Левиным. Семинар был посвящен вопросам внутригрупповых отношений.

После семинара собрались несколько психологов и социологов, чтобы обсудить поведение дискуссионной группы, которую они наблюдали в этот день. Здесь же присутствовали некоторые из участников этой дискуссионной группы. Было сопоставлено видение одних и тех же процессов, поведения участников самими участниками и наблюдателями. Это сопоставление помогло открыть значимость обратной связи в межличностном общении.

Через год (летом 1947 г.) такой опыт обучения был специально запланирован и скоро этот метод, основанный на принципе обратной связи, наряду с обычными лекциями, семинарами, анализом конкретных ситуаций вводится в систему подготовки руководителей.

В 1950–1960-ые годы в США в результате широкого распространения идей гуманистической психологии и параллельного развития движения групп тренинга образовалось новое направление групповой работы, получившее название «групп встреч». На Западе группы встреч были ориентированы, прежде всего, на создание чувства общности и развитие способностей к установлению близких межличностных отношений, на личностное развитие.

В 1970-е гг. в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод групповой работы, названный им социально-психологическим тренингом. В основу нового метода легли ролевые игры с элементами драматизации, в процессе организации которых создавались условия, способствующие формированию эффективных навыков коммуникации и повышающие интерперсональную компетентность участников тренинга в общении.

В 1980-х гг. тренинги повсеместно распространяются в Европе и США, появляются они и в России, когда транснациональные предприятия открывают филиалы и набирают сотрудников для продаж и начинают их обучать по своим стандартам.

Первый психотренинг для менеджерского состава на территории России провел Вернер Эрхард [6]. Американская пресса с удивлением писала о том, что основатель Forum был приглашен в Москву в июне 1986 года и лично провел семинар для представителей советских министерств и ведомств. После успешного выступления В. Эрхарда в Москве, на территории России тренинги этого направления начали проводиться Фондом Лайфспринг (Lifespring Foundation).

Вслед за премьерой тренингов в Москве, вызвавшей огромный ажиотаж, при поддержке Российской Академии наук создается Благотворительный фонд Весна Жизни (Lifespring). Для проведения своих тренингов американцы привозят своих тренеров и одновременно начинают подготовку российских тренеров. К началу 2000-х гг. практически в каждом городе России находятся действующие филиалы фонда Лайфспринг.

В последние десятилетия методы активного группового обучения и коррекции личности стали весьма модными, вызывающими всеобщий интерес. К сожалению, быстрый рост популярности этих методов в немалой степени обусловлен не только активностью специалистов, но недобросовестной деятельностью дилетантов, которые используют активные методы психологического воздействия для достижения коммерческих целей. «Не последнюю роль играла также рекламная деятельность многочисленных предприимчивых создателей рецептов счастья и хорошей полноценной жизни» [24, 41].

Так же как и на Западе практика в нашей стране имеет тенденцию опережать развитие теоретического обоснования. Как у практиков активных

групповых методов, так и у потенциальных участников еще не сформировалось структурированное представление о всей области применения активных групповых методов. Проблемы развития активных групповых методов и, в частности, тренинга, были связаны также с отсутствием четко определенных терминов и понятий в области практической психологии. Под понятием «тренинг» могли иметься в виду и действительно активные групповые методы, а могли пониматься и обычные методы лекции или семинара. Можно было даже встретить словосочетание «прослушать тренинг», что противоречит основному принципу активного вовлечения участника в работу группы.

Первый в России социально-психологический тренинг был проведен в 1978 году на факультете психологии МГУ польским психотерапевтом Павлом Босхом для сотрудников факультета. Сначала была проведена недельная группа, затем Босх рассказал участникам «под запись» как организуется и проводится тренинг. Из участников, которые потом продолжили эту работу можно назвать Ларису Андреевну Петровскую, Владимира Столина, Адольфа Хараша.

Первые психотерапевтические группы (группы личностного роста) провел сотрудник Ленинградского НИИ им Бехтерева Владимир Мурзенко в 1975-1977 гг. со студентами вечернего факультета психологии ЛГУ.

Первые группы социально-психологического тренинга по схеме Босха в 1978-1979 гг. стала вести Лариса Петровская. Ею в 1982 г. была опубликована первая в стране монография, посвященная теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга.

Первая научно-практическая конференция по социально-психологическому тренингу была проведена в Новосибирске весной 1980 года в новосибирском филиале института повышения квалификации Минэнерго. На нее собралось около 50 человек, среди них 10-15 имели некий опыт и

практиковали личностную психотерапию и СПТ (в обозначенный период тренинги еще не отделялись от групп личностного роста, но отделялись от клинической психотерапии). Среди них были:

Врач-психотерапевт Александр Ефимович Алексейчик из Вильнюса. Он обучался за рубежом, практиковал несколько лет и оказался самым опытным в стране в области групповых тренингов. Он познакомил присутствующих с неизвестной еще в СССР технологией проведения «больших групп» и показал другим тренерам насколько важно быть не только «понимающим», но и твердым при управлении групповой динамикой.

Юрий Николаевич Емельянов, научный сотрудник лаборатории социальной психологии НИИ комплексных социальных исследований ЛГУ. Он написал первые книги по СПТ: «Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга». Л., 1983 (в соавторстве); «Активное социально-психологическое обучение» Л., 1985.

Елена Владимировна Лопухина, начинающий тренер, г. Москва. На сегодня – пионер разработки и проведения программ видеотренинга в России. Имеет многолетний опыт индивидуального консультирования и коучинга топ-менеджеров. Преподаватель кафедры Организационного развития и управления персоналом АНХ при Правительстве РФ.

Лариса Андреевна Петровская, МГУ, написала впоследствии первую работу по СПТ «Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1982»; защитила первую докторскую "Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга" 1986г.

Следующей вехой выступила вторая конференция по СПТ, проведенная в 1982 в Ленинграде, и организация на факультете психологии ЛГУ лаборатории видеотренинга, которую возглавила Лариса Юрьевна Хрящева, руководитель хорошо известного ныне «Института тренинга». Сотрудники

лаборатории прошли обучение по технологии видеотренинга делового общения у ученика Манфреда Форверга.

Важное значение сыграли первые конференции психологов-практиков, которые проходили в Вербилках под Москвой в 1987-1990 гг. Это были встречи ведущих психологов-консультантов и тренеров. На них были уже тогда представлены почти все будущие направления консультирования и тренингов, а также известные сегодня фигуры тренинго-консалтингового рынка.

В настоящее время в распоряжении психологов-практиков и тренеров уже оказалось весьма большое количество разнообразной литературы, отражающей так или иначе теоретические, практические, прикладные аспекты групповой психологической работы. Анализ западного опыта и разработки российских специалистов отражены в работах В.Г. Дубовской (1991), Ю.Н. Емельянова (1985), В.И. Жукова (1990), Л.А. Петровской (1989), Э.Г. Эйдемиллера (1990) и др.

Наблюдается также процесс размывания принципов, по которым дифференцируются области применения активных групповых методов в лечебных целях и в целях, касающихся совершенствования личности человека, межчеловеческих отношений, семейных структур, структур социального окружения психически здоровых людей.

Однако, можно отметить, что в последнее десятилетие происходят некоторые позитивные изменения, связанные с разработкой российских теорий и методов активного группового психологического воздействия. Начали появляться устоявшиеся термины для обозначения разных направлений практической психологии и особенно области тренинга. Более четко формулируются цели применения того или иного метода.

Российскими специалистами активно ведется разработка тренинговых программ, основанных на российском опыте. Позитивными примерами могут служить разработки Г.И. Марасанова – «тренинг взаимовосприятия и

понимания», «тренинг убеждающего воздействия», Л.М. Кроля и Е.Л. Михайловой «тренинг тренеров», С.А. Беличевой «тренинг глубинного обучения для социальных педагогов».

Этим обосновывается тот факт, что развитие активных групповых методов в России характеризуется большим количеством заимствований из западного опыта. Заимствуются как теоретические подходы, так и практический опыт, методическая база.

В настоящее время тренинговые методы нашли свое применение в многочисленных областях человеческой жизнедеятельности: от общения и досуга до личностного развития, образования и бизнес-сферы.

1.2. Сущность и виды тренинга в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла

В настоящее время существуют разные подходы к пониманию сущности тренинга. С одной стороны, тренинг рассматривается как форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении [31]. С другой стороны, сущность тренинга трактуется более широко: под тренингом понимается группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением.

В современной литературе существует множество трактовок понятия «тренинг». Рассмотрим некоторые из них.

Л.А. Петровская (профессор, доктор психологических наук) определяет тренинг как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения, как средство развития компетентности в общении.

С.И. Макшанов (профессор, доктор психологических наук) предлагает под тренингом понимать многофункциональный метод преднамеренных из-

менений феноменов человека или группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Согласно Т.С. Паниной (профессор, доктор педагогических наук) и Л.Н. Вавиловой (доцент, кандидат педагогических наук) тренинг – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок.

Б.Д. Парыгин (профессор, доктор философских наук) относит тренинг к методам группового консультирования, определяя его как средство активного группового обучения навыкам общения в обществе, как средство воздействия с целью коррекции «Я-концепции» и самооценки личности, с целью адаптации к новой социальной роли.

Анализируя данные определения, можно сделать вывод, что ключевое достоинство тренинга состоит в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Но наиболее полно отражает суть тренинга, на наш взгляд, следующая трактовка: тренинг – особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте настоящего момента (С. Гладышев, доцент, кандидат психологических наук) [10]. Это специально созданная благоприятная среда, где каждый может с легкостью и удовольствием увидеть и осознать свои плюсы и минусы, достижения и поражения. Помощь и внимание окружающих помогают быстрее понять, какие личностные качества необходимы и какие профессиональные навыки надо развить. Благодаря тому, что ситуация тренинга учебная, ни один из участников не рискует уже сложившимися отношениями и взглядами, а приобретает и использует новый опыт. Именно такой позиции мы придерживаемся в своей работе.

В зависимости от своих конечных целей тренинг может использоваться в различных вариантах [17]:

- тренинг как тренировка, в результате которой происходят формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является, прежде всего, передача знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Мы рассматриваем тренинг, прежде всего, с позиции метода активного обучения, т.к. на нашем занятии стоит цель передача знаний и развитие некоторых умений, что совсем не характерно для тренировки или метода создания условий для самораскрытия.

Среди всего разнообразия методов практической психологии тренинг выделяется наличием определенных специфических черт. К ним относятся [7,8]:

- соблюдение ряда принципов групповой работы;
- нацеленность на помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только от ведущего, но и от самих участников;
- наличие более или менее постоянной группы (от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней;
- определенная пространственная организация (чаще всего работа проходит в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- акцент на взаимоотношениях участников группы, которые развиваются и анализируются по принципу «здесь и теперь»;
- применение активных методов групповой работы;

– атмосфера раскованности и свободы общения, климат психологической безопасности.

По направленности работы, тренинги делятся на [23, 26]:

1) тренинги развития личности – обучают общим вещам, помогающим в широком круге ситуаций (в личном, профессиональном). Например, научиться видеть в себе и в людях лучшие и сильные черты, освоить уверенное поведение, развить эмоциональную выразительность, улучшить профессиональные навыки;

2) психотерапевтические тренинги – включают разнообразные процессы, специализированные процедуры и мягкие упражнения, помогающие людям лучше справляться с жизненными и личностными трудностями;

3) тренинги состояний. Сюда относятся тренинги, связанные с преодолением страхов и других внутренних барьеров;

4) исследовательские тренинги. Иногда их называют тренинги «событие». Их цель – не столько научиться чему-то, сколько разобраться в своих ограничениях или получить эмоциональный опыт, или опыт осознания чего-либо;

5) трансформационные тренинги. Работают с глубинными (базовыми) убеждениями, ценностями и состояниями. Прямо в ходе тренинга у человека происходят сильные внутренние изменения (прорыв, инсайт, озарение, прощение и т.д.), которые позволяют человеку открыть, понять или осознать что-то новое в своей жизни.

Выделяются и другие виды тренингов: тренинги духовного развития, тренинг партнерского общения, тренинг ведения переговоров, и многие другие.

Проектируемые нами занятия наиболее ярко отражает тренинг развития личности, а конкретнее – развития деловых профессиональных качеств будущего специалиста.

Несмотря на широкий диапазон видов, выбор типа тренинга не вызывает сложностей, т.к. он зависит в большинстве случаев от следующих критериев:

- особенностей участников (возрастные, профессиональные и т.п.);
- тематики и задач курсов или характеристики анализируемых ситуаций;
- уровня сложности проблем слушателей или организации.

Преимущества тренинга по сравнению с традиционными формами обучения заключается прежде всего в том, что тренинги направлены на выработку определенных умений и навыков. В процессе тренинга облегчается восприятие нового материала; шире используется опыт обучающихся; они приобретают новые знания и новые подходы к решению практических задач и получают возможность более четко увидеть модели эффективного и неэффективного обучения [32]. При этом осуществляется психологическая коррекция обучающегося, происходит развитие его различных психофизиологических качеств, что является основанием повышения эффективности обучения конкретному виду деятельности. Можно полагать, что включение в процесс традиционного обучения элементов тренинга способствует более качественному развитию умений и навыков той или иной деятельности.

Использование в учебном процессе интерактивных методов обучения трансформирует роль преподавателя. Он становится менеджером учебного процесса, оказывая адресную помощь студентам в случае необходимости и формируя индивидуальные траектории изучения курса каждым из студентов [33].

При использовании интерактивных технологий в процессе чтения лекций приобретение знаний обучающимися происходит при непосредственном действенном их участии. Постановка проблемы способствует активной мыслительной деятельности студента, попытке самостоятельно ответить на по-

ставленный вопрос, вызывает интерес к излагаемому материалу, активизирует внимание.

Основная цель тренинговых занятий – развитие социальных навыков, навыков общения, а также совершенствование профессионально-психологических компетенций обучающихся. Тренинговые занятия позволяют расширить социально-психологические компетентности будущих специалистов, повысить уровень их взаимодействия с другими участниками процесса, сформировать позитивную направленность их личности.

Обычно тренинги направлены на приобретение студентами профессиональных качеств, умений и навыков через воздействие на личностную сферу участников тренинга. Тренинговые занятия могут быть построены в виде групповой дискуссии, ролевых игр, психогимнастики, посвящены решению профессиональных ситуаций.

Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе предполагает выявление типовых профессиональных управленческих решений и задач, разработку на их основе соответствующих учебных ситуационных задач, совместное обсуждение предлагаемых ситуаций и выбор оптимального решения [31].

Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, во-первых, дает обучающимся наиболее правильное и полное представление о будущей специальности и, во-вторых, позволяет им в процессе обучения овладеть навыками профессиональной деятельности, что обеспечит в дальнейшем эффективное выполнение необходимых трудовых обязанностей.

В игровом имитационном моделировании используются такие формы обучения, как деловая или ролевая игра, тренинг, анализ конкретной ситуации, дискуссия. Данный метод заключается в создании игровых ситуаций, направленных на имитацию будущей профессиональной деятельности, а также рекомендаций по их проведению.

Имитационное моделирование как разновидность моделирования в педагогике включает в себя имитацию не полного производственного процесса или задачи, а отдельных его элементов. Оно проводится с целью акцентировать внимание обучающегося на определенное понятие или категорию, предоставляет студентам возможность в творческой обстановке сформировать и закрепить те или иные навыки профессиональной деятельности. Как правило, игровое имитационное моделирование применяется в качестве инструмента коллективного поиска оптимальных, содержащих инновационные компоненты решений сложных технических, организационных, управленческих проблем при рассмотрении примеров производственных ситуаций.

Современный процесс обучения невозможно представить без методов, обеспечивающих максимальную активизацию творческого потенциала обучающихся – активных методов обучения. Активные методы обучения – система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности обучающихся в процессе освоения учебного материала [32]. Среди множества методов активного обучения выделяем тренинг. Согласно распространенному определению, тренинг представляет собой групповое занятие психологической направленности под руководством опытного ведущего-психолога, направленное на развитие необходимых знаний, умений, навыков человека, а также лучшее понимание себя и других.

Тренинг – это один из ведущих активных методов обучения, поскольку выполняет целый ряд задач, таких как анализ ситуаций, получение новых знаний и мгновенное применение их на практике, развитие творческого потенциала и умение работать в группе.

Целевая аудитория тренинга разнообразна и включает в себя бизнесменов, программистов, домохозяек, студентов, продавцов, учителей, пенсионеров. Здесь нет профессиональных и возрастных ограничений [33].

Тренинги широко применяются как дополнительная форма обучения студентов. В эпоху информационного общества молодому человеку для построения успешной карьеры необходимо обладать не только строго профессиональными знаниями и навыками, но и умением эффективной коммуникации, способностью постоянно обучаться и наличием разнообразных жизненных интересов. Весь этот комплекс и обеспечивают тренинговые занятия. К тому же они способствуют развитию лидерских качеств, что также немало важно для студента.

Современные требования к качеству высшего образования предполагают формирование у студентов не только высокоразвитых профессиональных и коммуникативных навыков, но и всестороннее развитие их личностных качеств, интеллектуального и творческого потенциала. В связи с этим в процесс обучения должны быть вовлечены те формы и методы, которые в наилучшей степени способствуют решению указанных задач. К числу таких форм и методов, на наш взгляд, можно отнести тренинги.

1.3. Применение элементов тренинга в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла

Проведение занятия методом тренинга требует от преподавателя большой подготовительной работы, как, впрочем, и при других формах групповых занятий. Однако, прежде всего, следует отметить, что предлагаемые в профессиональной образовательной организации тренинговые занятия – это учебные занятия, поэтому педагоги должны стараться, чтобы тренинг не превратился в некое подобие развлечения или, наоборот, затянувшейся дискуссии.

Отсюда следует, что тренинг, в отличие от академических лекций, нацелен не столько на овладение новыми знаниями, сколько на создание но-

вого восприятия привычных вещей, нового отношения к обстоятельствам, опыту, ценностям, результатам и лидерству.

Подготовка к тренингу чаще всего включает в себя следующие этапы [24]:

Этап 1. Работу над планом-сценарием тренинга.

Этап 2. Работу со слушателями по их настрою на активное участие в решении проблемы, выносимой на тренинг (это обычно делается посредством заблаговременно вручаемых им вопросов-проблем по изучаемой теме).

Этап 3. Самоподготовку преподавателя (он продумывает свое поведение на тренинге: как ставить вопросы, как реагировать на ответы или реплики, на спорные ситуации; драматизировать ситуацию спора или соглашаться с одной из спорящих сторон; высказываться самому или требовать высказывания вариантов решения от участников группы; как реагировать на явно неверные решения; как и когда делать обобщающие выводы и т.д.).

Этап 4. Распределение ролей между участниками, хотя роли могут получить не все, а большинство окажутся в роли как бы сторонних наблюдателей и невольных критиков, и в этом качестве будут принимать самое деятельное участие в тренинге.

Этап 5. Подготовку помещения, технических средств обучения, необходимых материалов (бейджики, таблички, маркеры, скотч, бумага для индивидуальных и групповых упражнений и т.п.).

В связи с большим разнообразием тренинговых программ методика проведения каждого вида тренинга достаточно специфична. Рассмотрим обобщенную методику ведения тренинга. В проведении тренинга можно придерживаться схемы, которая описана Т.С. Паниной и Л.Н. Вавиловой [37]:

– приветствие;

– опрос о самочувствии (участники сразу погружаются в атмосферу «здесь и теперь», рефлексируя свое эмоциональное и физическое состояние, сообщая о своих мыслях и ожиданиях по отношению к предстоящему занятию, иногда рассказывая о снах, увиденных накануне);

– предложение ведущим темы занятия (для опытных ведущих иногда она может определяться, не исходя из предварительных замыслов ведущего, а формулироваться в результате запросов, высказанных участниками группы во время предыдущего этапа);

– притча, рассказываемая ведущим (она служит своеобразным эпиграфом к предстоящей работе и за счет своей метафоричности задает некоторую программу подсознанию участников);

– разминочные упражнения;

– основная часть (в ней упражнения пассивного характера перемежаются с подвижными играми – и те, и другие почти всегда заканчиваются обсуждением и рефлексией);

– подведение итогов занятия (высказывания участников по кругу о своем актуальном состоянии, осмысление проделанной работы, пожелания и предложения ведущему);

– резюмирование ведущего (по необходимости), часто - в форме притчи;

– прощание.

При проведении тренингового занятия используются разнообразные конкретные упражнения, приемы и техники, с помощью которых можно повышать эффективность результатов рассмотрим на рисунке 1.



Рис. 1. Основные методы тренинга

Кейс – проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. Основная задача кейса научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий.

Деловая игра — имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия.

Ролевая игра — это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации.

Групповая дискуссия — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (ее течение зависит от участников группового обсуждения).

Мозговой штурм — один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил — сначала участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Игры-разминки — инструмент, используемый для управления групповой динамикой. Игры-разминки представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение, групповые задания.

Фасилитация — инструмент, позволяющий стимулировать обмен информацией внутри группы. Фасилитация позволяет ускорить процессы осознания, стимулировать групповую динамику. Тренер в ходе фасилитации помогает процессу группового обсуждения, направляет этот процесс в нужное русло.

Видеоанализ — инструмент, представляющий собой демонстрацию видеороликов, подготовленных тренером, или видеозаписей, на которых участники тренинга демонстрируют разные типы поведения. Видеоанализ позволяет наглядно рассмотреть достоинства и недостатки разных типов поведения.

Для того чтобы проводимый тренинг был эффективным, целесообразно практиковать разнообразные интерактивные техники. Это способствует длительному сохранению внимания и работоспособности группы и отражает реальные жизненные ситуации. Для разных учебных целей может быть одина-

ково эффективен и метод моделирования, и метод кейсов с последующей дискуссией и оценкой, и ситуационная деловая игра. Однако специалисты выделяют несколько базовых методов (элементов) тренинга, которые используются на проектируемом нами занятии: групповая дискуссия и ситуационная деловая игра.

Под групповой дискуссией в тренинге понимают совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (а возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения [12].

Применение игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия «психологической защиты» [14]. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, усваиваются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения.

Выводы по 1 главе

Тренинг – это особая форма обучения, опирающаяся на реальные знания и дающая возможность пережить на собственном опыте то, о чем лекция говорит вообще. Именно опыт является общим и ключевым для понимания тренинга.

Тренинг, как и любое взаимодействие между людьми, состоит из трех элементов: тренер, участники и программа. В каждой ситуации есть желания тренера, реакции участников и программа тренинга. Программа зависит от самого тренера, его поведение – от поведения участников, в то же время программа должна быть достаточно гибкой, чтобы соответствовать данной конкретной группе.

Можно сказать, что тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

Разные виды тренингов подразумевают и разное содержание. Однако существует и обобщенная методика реализации тренинга (описана Т.С. Паниной и Л.Н. Вавиловой). Данная методика является достаточно распространенной и в сокращенном виде как необходимый модуль входит во многие тренинговые программы.

Анализ проблемы позволил нам выделить ряд элементов, используемых на тренинге, в частности: игры, решение кейсов, групповые обсуждения и процессы.

Глава 2. Практическая работа по разработке занятий с использованием элементов тренинга в процессе изучения междисциплинарного курса на примере ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

2.1. Анализ эффективности применения элементов тренинга в процессе преподавания дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

Для проведения практических занятий по теме «Учет основных оборотных средств» в процессе преподавания дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский многопрофильный колледж», были проанализированы: Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования; учебный план программы подготовки специалистов среднего звена среднего профессионального образования ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮУМК» по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» программы базовой подготовки; рабочая программа дисциплины МДК 01.01. «Практические основы бухгалтерского учета», разработанная для студентов ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Согласно ФГОС СПО по программе подготовки 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета» будущий специалист должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность [2]:

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.

Будущий специалист должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видами деятельности:

ПК 1.1 Обрабатывать первичные бухгалтерские документы.

ПК 1.2. Разрабатывать и согласовывать с руководством организации рабочий план счетов бухгалтерского учета организации.

ПК 1.3. Проводить учет денежных средств, оформлять денежные и кассовые документы.

ПК 1.4. Формировать бухгалтерские проводки по учету имущества организации на основе рабочего плана счетов бухгалтерского учета.

Цель изучения дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» – является формирование у будущих специалистов теоретических знаний и практических навыков по документированию и ведению бухгалтерского учета.

С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения профессионального модуля представлено в таблице 1.

Таблица 1

Требования к результатам освоения модуля

1.	Знать:
1.1.	Основные правила ведения бухгалтерского учета в части документирования всех хозяйственных действий и операций. Понятие первичной бухгалтерской документации. Определение первичных бухгалтерских документов. Унифицированные формы первичных бухгалтерских документов. Порядок проведения проверки первичных бухгалтерских документов: формальной, по существу, арифметической. Принципы и признаки группировки первичных бухгалтерских документов. Порядок проведения таксировки и контировки первичных бухгалтерских документов. Порядок составления ведомостей учета затрат (расходов) - учетных регистров. Правила и сроки хранения первичной бухгалтерской документации. Сущность плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций. Теоретические вопросы разработки и применения плана счетов бухгалтерского учета в финансово-хозяйственной деятельности организации. Инструкцию по применению плана счетов бухгалтерского учета. Принципы и цели разработки рабочего плана счетов бухгалтерского учета организации. Классификацию счетов бухгалтерского учета по экономическому содержанию, назначению и структуре. Два подхода к проблеме оптимальной организации рабочего плана счетов - автономия финансового и управленческого учета и объединение финансового и управленческого учета. Учет кассовых операций, денежных документов и переводов в пути.

	<p>Учет денежных средств на расчетных и специальных счетах. Особенности учета кассовых операций в иностранной валюте и операций по валютным счетам. Порядок оформления денежных и кассовых документов, заполнения кассовой книги. Правила заполнения отчета кассира в бухгалтерию. Понятие и классификацию основных средств. Оценку и переоценку основных средств. Учет поступления основных средств. Учет выбытия и аренды основных средств. Учет амортизации основных средств. Особенности учета арендованных и сданных в аренду основных средств. Понятие и классификацию нематериальных активов. Учет поступления и выбытия нематериальных активов. Амортизацию нематериальных активов. Учет долгосрочных инвестиций. Учет финансовых вложений и ценных бумаг. Учет материально-производственных запасов: понятие, классификацию и оценку материально-производственных запасов; Документальное оформление поступления и расхода материально-производственных запасов; Учет материалов на складе и в бухгалтерии. Синтетический учет движения материалов. Учет транспортно-заготовительных расходов. Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости: систему учета производственных затрат и их классификацию. Сводный учет затрат на производство, обслуживание производства и управление. Особенности учета и распределения затрат вспомогательных производств. Учет потерь и непроизведенных расходов. Учет и оценку незавершенного производства. Калькуляцию себестоимости продукции. Характеристику готовой продукции, оценку и синтетический учет. Технологию реализации готовой продукции (работ, услуг). Учет выручки от реализации продукции (работ, услуг). Учет расходов по реализации продукции, выполнению работ и оказанию услуг. Учет дебиторской и кредиторской задолженности и формы расчетов. Учет расчетов с работниками по прочим операциям и расчетов с подотчетными лицами.</p>
2.	Уметь:
2.1.	<p>Принимать произвольные первичные бухгалтерские документы, рассматриваемые как письменное доказательство совершения хозяйственной операции или получение разрешения на ее проведение. Принимать первичные унифицированные бухгалтерские документы на любых видах носителей. Проверять наличие в произвольных первичных бухгалтерских документах обязательных реквизитов. Проводить формальную проверку документов, проверку по существу, арифме-</p>

	<p>тическую проверку.</p> <p>Проводить группировку первичных бухгалтерских документов по ряду признаков.</p> <p>Проводить таксировку и контировку первичных бухгалтерских документов.</p> <p>Организовывать документооборот.</p> <p>Разбираться в номенклатуре дел.</p> <p>Заносить данные по сгруппированным документам в ведомости учета затрат (расходов) - учетные регистры.</p> <p>Передавать первичные бухгалтерские документы в текущий бухгалтерский архив.</p> <p>Передавать первичные бухгалтерские документы в постоянный архив по истечении установленного срока хранения.</p> <p>Исправлять ошибки в первичных бухгалтерских документах.</p> <p>Понимать и анализировать план счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций.</p> <p>Обосновывать необходимость разработки рабочего плана счетов на основе типового плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности.</p> <p>Поэтапно конструировать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации.</p> <p>Проводить учет кассовых операций, денежных документов и переводов в пути.</p> <p>Проводить учет денежных средств на расчетных и специальных счетах.</p> <p>Учитывать особенности учета кассовых операций в иностранной валюте и операций по валютным счетам.</p> <p>Оформлять денежные и кассовые документы.</p> <p>Заполнять кассовую книгу и отчет кассира в бухгалтерию.</p> <p>Проводить учет основных средств.</p> <p>Проводить учет нематериальных активов.</p> <p>Проводить учет долгосрочных инвестиций.</p> <p>Проводить учет финансовых вложений и ценных бумаг.</p> <p>Проводить учет материально-производственных запасов.</p> <p>Проводить учет затрат на производство и калькулирование себестоимости.</p> <p>Проводить учет готовой продукции и ее реализации; проводить учет текущих операций и расчетов.</p> <p>Проводить учет труда и заработной платы.</p> <p>Проводить учет финансовых результатов и использования прибыли.</p> <p>Проводить учет собственного капитала.</p> <p>Проводить учет кредитов и займов.</p>
3.	Иметь навыки и (или) опыт деятельности (владеть):
3.1.	Документирования хозяйственных операций и ведения бухгалтерского учета имущества организации.

На дисциплину «Практические основы бухгалтерского учета» отводится всего 192 часов: 96 часов самостоятельная работа и 96 часов обязательной нагрузки обучающихся, которая включает 78 часа лабораторных, практиче-

ских занятий и семинаров. Данная дисциплина изучается на втором курсе (третий и четвертый семестр).

Анализируемая дисциплина содержит три раздела:

- 1) разработка рабочего плана счетов бухгалтерского учета организации;
- 2) документирование хозяйственных операций;
- 3) ведение бухгалтерского учета имущества организации.

Для анализа использования элементов тренинга в процесс преподавания дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» и последующей разработки практического занятия по двум из выбранных тем, нами было проанализировано содержание дисциплины, представленное в рабочей программе вышеуказанной дисциплины (таблица 2).

Таблица 2

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
Раздел 1. Разработка рабочего плана счетов бухгалтерского учета организации					
1.1.	Типовой план счетов бухгалтерского учета	Лекции	3	4	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2
1.2.	Классификация счетов. Аналитические и синтетические счета. Типовой план счетов и финансовый и управленческий бухгалтерский учет.	Практические работы	3	2	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2
1.3.	Группировка счетов Плана по видам дея-	Самостоятельная работа	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	тельности				1.2
1.4.	Рабочий план счетов бухгалтерского учета	Лекции	3	2	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2
1.5.	Принципы и цели разработки рабочего плана счетов бухгалтерского учета. Формирование рабочего плана счетов для организаций различного вида деятельности	Практические работы	3	2	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2
1.6.	Формирование рабочего плана счетов для организаций различного вида деятельности	Самостоятельная работа	3	4	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2
Раздел 2. Документирование хозяйственных операций					
2.7.	Бухгалтерская документация	Лекции	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.8.	1. Характеристика норм, устанавливающих правила документирования в системе бухгалтерского учета. 2. Выделение обязательных и дополнительных реквизитов в документах. 3. Назначение обязательных реквизитов бухгалтерских документов и последствия их отсутствия.	Практические работы	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.9.	Исправления в первичных бухгалтерских документах.	Самостоятельная работа	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
2.10.	Бухгалтерская обработка документов	Лекции	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.11.	1. Порядок создания, принятия и отражения в бухгалтерском учете первичных бухгалтерских документов. 2. Обработка первичных бухгалтерских документов: проверка, группировка, таксировка и контрировка.	Практические работы	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.12.	Способы обнаружения и исправления ошибочных записей в документах и учетных регистрах.	Самостоятельная работа	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.13.	Документооборот в бухгалтерском учете	Лекции	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.14.	1. Автоматизация документооборота. Бухгалтерские программы. 2. Составление графика документооборота основных хозяйственных операций.	Практические работы	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
2.15.	Изучение правил ведения бухгалтерских архивов как части архива организации.	Самостоятельная работа	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
Раздел 3. Ведение бухгалтерского учета имущества организации					
3.16.	Учет денежных средств	Лекции	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3
3.17.	Заполнение первичных кассовых документов и учетных регистров. Заполне-	Практические работы	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	<p>ние кассовых отчетов, книги регистрации приходных и расходных кассовых документов. Заполнение журнала хозяйственных операций и отражение на счетах бухгалтерского учета движения наличных денежных средств по условному предприятию. Заполнение акта инвентаризации кассы. Оформление поступления и выдачи наличных денежных средств на синтетических счетах бухгалтерского учета. Заполнение журнала хозяйственных операций, отражение на счетах бухгалтерского учета движения денежных средств в безналичной форме.</p>				
3.18.	<p>Отражение движения наличных денежных средств в синтетических регистрах учета за рассматриваемый период. Отражение движения денежных средств на банковских счетах в синтетических регистрах учета за рассматриваемый период.</p>	Самостоятельная работа	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3
3.19.	<p>Учет основных средств</p>	Лекции	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3
3.20.	<p>Оформление по-</p>	Практические	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	ступления основных средств (вклад в уставный капитал, приобретение за плату, строительство, безвозмездное получение по договору дарения) и выбытия (ликвидация, продажа, безвозмездная передача, передача как вклад в уставный капитал другой организации.	работы			5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3
3.21.	Оформление журнала хозяйственных операций по учету основных средств за рассматриваемый период.	Самостоятельная работа	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3
3.22.	Учет основных оборотных средств	Лекции	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3
3.23.	Расчет амортизации основных средств различными способами. Оформление бухгалтерских операций по переоценке основных средств. (Применение элементов тренинга)	Практические работы	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.24.	Оформление журнала хозяйственных операций по учету основных средств за рассматриваемый период	Самостоятельная работа	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.25.	Учет нематериальных активов	Лекции	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.26.	Заполнение журнала хозяйственных опе-	Практические работы	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	раций, отражение на счетах бухгалтерского учета движения объектов нематериальных активов. Разработка документа и расчет амортизации нематериальных активов Заполнение первичных документов по учету нематериальных активов				1.2, ПК 1.4
3.27.	Оформление синтетических регистров учета. Тест по учету внеоборотных активов.	Самостоятельная работа	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.28.	Учет финансовых вложений	Лекции	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.29.	Заполнение журнала хозяйственных операций, отражение на счетах бухгалтерского учета движения финансовых активов предприятия. Документальное оформление поступления и выбытия различных видов финансовых вложений организации: вклад в уставный капитал других организаций, акций, облигаций, векселей.	Практические работы	3	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.30.	Расчет процентов по долговым ценным бумагам и их отражение в учете. Учет финансовых вложений в выданные займы.	Самостоятельная работа	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.31.	Учет материально-	Лекции	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	производственных запасов				5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.32.	Составление расчета ТЗР (транспортно-заготовительных расходов). Расчет отклонений фактической стоимости материалов от учетной.	Практические работы	3	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.33.	Отражение на счетах операций по приобретению и продаже материалов, расчетов с поставщиками, НДС. Оформление синтетических регистров учета.	Самостоятельная работа	3	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.34.	Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости	Лекции	4	6	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.35.	Рассмотрение общих принципов учета затрат на производство, состав прямых и прочих расходов в соответствии с отраслевой спецификой деятельности организации. Расчет сумм общепроизводственных и общехозяйственных расходов и их списание. Составление ведомостей №12 и №15.	Практические работы	4	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4
3.36.	Расчет фактической производственной себестоимости на основании исходных документов. Оформление аналитических и синтетических ре-	Самостоятельная работа	4	8	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	гистров учета затрат				
3.38.	Учет текущих обязательств и расчетов	Лекции	4	4	ОК 2, ОК 3, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4
3.39.	Заполнение журнала хозяйственных операций, отражение на счетах бухгалтерского учета движения расчетов организации с различными контрагентами. Документальное оформление операций с подотчетными лицами. Расчет сумм командировочных расходов. Составление и обработка авансовых отчетов. Документальное оформление расчетов с поставщиками и подрядчиками. Аналитический и синтетический учет расчетов с поставщиками и подрядчиками. Документальное оформление расчетов с прочими дебиторами и кредиторами. Аналитический и синтетический учет с прочими дебиторами и кредиторами.	Практические работы	4	4	ОК 2, ОК 3, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4
3.40.	Ведение аналитических и синтетических регистров.	Самостоятельная работа	4	6	ОК 2, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4
3.41.	Учет готовой продукции и её реализация	Лекции	4	4	ОК 2, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
3.42.	Заполнение журнала хозяйственных операций, отражение на счетах бухгалтерского учета реализации продукции (работ, услуг). Составление первичных документов по учету готовой продукции. Выставление счетов на оплату покупателям и заказчикам. Оформление счета-фактуры на отгруженную продукцию (выполненные работы, услуги). Организация аналитического учета расчетов с покупателями и заказчиками. Расчет и распределение коммерческих расходов.	Практические работы	4	2	ОК 2, ОК 3, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4
3.43.	Ведение синтетических регистров учета продаж и доходов предприятия	Самостоятельная работа	4	2	ОК 2, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4
3.44.	Учет собственного капитала	Лекции	4	4	ОК 2, ОК 4, ОК 6, ПК 1.1, ПК 1.2
3.45.	Заполнение журнала хозяйственных операций, отражение на счетах бухгалтерского учета движения средств добавочного и резервного капиталов Расчет чистых активов	Практические работы	4	2	ОК 2, ОК 4, ОК 6, ПК 1.1, ПК 1.2
3.46.	Решение ситуационных задач по формированию уставного капитала и учету	Самостоятельная работа	4	7	ОК 2, ОК 4, ОК 9, ПК 1.2

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Семестр	Часов	Компетенции
	расчетов с учредителей				
3.47.	Учет финансовых результатов и использования прибыли	Лекции	4	4	ОК 1, ОК 3, ОК 5, ПК 1.2, ПК 1.4
3.48.	Расчет финансового результата по основной деятельности предприятия, обобщение данных в синтетических регистрах учета Расчет финансового результата по прочей деятельности организации, обобщение данных в синтетических регистрах учета Расчет налогов и сборов от финансовых результатов	Практические работы	4	8	ОК 1, ОК 3, ОК 5, ПК 1.2, ПК 1.4
3.49.	Закрытие результатных счетов учета. Определение и списание нераспределенной (чистой) прибыли (непокрытого убытка). Реформация баланса	Самостоятельная работа	4	3	ОК 1, ОК 5, ПК 1.2, ПК 1.4

Как было выявлено по результатам анализа таблицы «Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)» (таблица 2) элементы тренинга как метод обучения, можно применять в теме № 3.22 «Учет основных оборотных средств». Отметим также, что групповая дискуссия и кейс-метод имеют отличия. Как было определено в ходе анализа, решение кейс задание в недостаточной мере реализуется в процессе изучения дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета». Тогда как именно этот метод мог бы способствовать достижению целей и задач дисциплины. В связи с

этим, в следующих параграфах настоящего исследования будут представлены ситуационные задания, для использования в рамках дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета». Отметим также, что самостоятельная работа по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета» также не предполагает решение студентами элементов тренинга. Это подтверждают данные, представленные в таблице 2. Как можно заметить, в качестве форм отчетности по самостоятельной работе студентов используется практические задания, что, на наш взгляд, не может в полной мере способствовать достижению целей и задач дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета». Также нами были проанализированы оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета». Что также подтвердило отсутствие применения метода решения студентами ситуационных задач (таблице 3).

Таблица 3

Контролируемые разделы и оценочные средства

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1.1 Типовой план счетов бухгалтерского учета	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2	Опрос 1 Тест № 1
	Самостоятельная работа по теме 1.3 Группировка счетов Плана по видам деятельности	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2	Таблица № 1
2	Тема 1.4 Рабочий план счетов бухгалтерского учета	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2	Семинар-практика № 1
	Самостоятельная работа по теме 1.6 Формирование рабочего плана счетов для организаций различного вида де-	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1,	Таблица № 2

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
	тельностьности	ПК 1.2	
3	Тема 2.7 Бухгалтерская документация	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Кейс-задание
	Самостоятельная работа по теме 2.9 Исправления в первичных бухгалтерских документах.	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическое задание № 1
4	Тема 2.10 Бухгалтерская обработка документов	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическая работа № 2
	Самостоятельная работа по теме 2.12 Способы обнаружения и исправления ошибочных записей в документах и учетных регистрах.	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическое задание № 2
5	Тема 2.13 Документооборот в бухгалтерском учете	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Семинар-дискуссия
	Самостоятельная работа по теме 2.15 Изучение правил ведения бухгалтерских архивов как части архива организации.	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическое задание № 3
6	Тема 3.16 Учет денежных средств	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3	Практическое занятие № 2
	Самостоятельная работа по теме 3.18 Отражение движения наличных денежных средств в синтетических регистрах учета за рассматриваемый период. Отражение движения денежных средств на банковских счетах в синтетических регистрах учета за рассматриваемый период.	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3	Практическое задание № 4
7	Тема 3.22 Учет основных оборотных средств	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3	Практическое задание № 5 (Практическое занятие с элементами тренинга)
	Самостоятельная работа по теме 3.24 Оформление журнала хозяйственных операций по учету основных средств за рассматриваемый период	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическое задание № 6
8	Тема 3.25 Учет нематериальных активов	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическая работа № 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
	Самостоятельная работа по теме 3.27 Оформление синтетических регистров учета. Тест по учету внеоборотных активов.	ОК 2 ОК 8 ОК 9 ПК 1.1	Кейс-задание
9	3.28 Учет финансовых вложений	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Контрольная работа
	Самостоятельная работа по теме 3.30 Расчет процентов по долговым ценным бумагам и их отражение в учете. Учет финансовых вложений в выданные займы.	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическое задание № 7
10	Тема 3.44 Учет собственного капитала	ОК 2, ОК 4, ОК 6, ПК 1.1, ПК 1.2	Ситуационная задача № 3
	Самостоятельная работа по теме 3.46 Решение ситуационных задач по формированию уставного капитала и учету расчетов с учредителей	ОК 2, ОК 4, ОК 9, ПК 1.2	Таблица № 3
11	Тема 3.47 Учет финансовых результатов и использования прибыли	ОК 1, ОК 3, ОК 5, ПК 1.2, ПК 1.4	Практическое занятие № 8
	Самостоятельная работа по теме «Учет финансовых результатов и использования прибыли»	ОК 1 ОК 5 ПК 1.1	Конспект ПБУ
11	Промежуточная аттестация	ПК 1.1: ПК 1.4; ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 9	Комплексный экзамен МДК 01.01

Таким образом, проанализировав содержание дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета», представленное в рабочей программе, а также оценочные средства контроля формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что элементы тренинга, как метода обучения не применяется, что, на наш взгляд, не может в полной мере способствовать достижению целей и задач указанной дисциплины.

Для решения данной проблемы, в следующих параграфах настоящего исследования будет осуществлена разработка практических занятий с ис-

пользованием элементов тренинга по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета».

2.2. Методика проведения практических занятий по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета»

В соответствии с содержанием рабочей программой дисциплины «Практические основы бухгалтерского учета» и учебным планом было спроектировано практические занятия по теме: «Учет основных оборотных средств».

Изначально были определены три цели занятий: обучающая, воспитательная и развивающая.

Обучающая цель: закрепить анализ производственных ситуаций.

Воспитательная – продолжить воспитание самостоятельности, активности.

Развивающая – продолжить развитие учебной мотивации, профессионального мышления.

При проведении занятий руководствовались следующими принципами:

– принцип научности, который направлен на формирование познавательной активности обучающихся и требует, чтобы предлагаемый учебный материал отвечал современным достижениям науки;

– принцип систематичности и последовательности, который утверждает, что знания, умения и навыки формируются в системе, в определенном порядке изучения теоретического и практического материала; каждый новый элемент учебного материала логически связан с другими, последующими;

– принцип единства воспитания и производственного труда, который формирует связь темы занятия с будущей профессиональной деятельностью студентов;

– принципом наглядности, который нашел отражение в различных дидактических средствах обучения.

Для достижения целей обучения на практических занятиях использованы следующие методы обучения: словесно-наглядный и практический.

Поскольку на занятии реализация метода тренинга не предоставляется возможной в полной мере, поэтому были использованы отдельные элементы тренинговой работы.

Для того чтобы развивать экономическое, техническое мышление, организаторские умения, необходимо студентов систематически ставить в такие условия, которые позволили бы им упражняться в том или ином виде профессиональной деятельности. Этим целям и служат активные методы обучения профессиональным умениям и навыкам. К ним могут быть отнесены:

- анализ производственных ситуаций;
- решение ситуационных профессиональных задач;
- имитация деятельности на тренажёре;
- выполнение практических заданий в процессе производственной практики;
- деловые игры и их элементы и др.

Названные методы в учебном процессе делают обучение активным, деятельным, контекстным (включенным в профессиональную деятельность).

Элементы тренинга по теме «Учет основных оборотных средств» проводится в рамках практических занятий по МДК 01.01. Практические основы бухгалтерского учета на базе групп специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Цель данной разработки – это приобретения обучающимися навыков и опыта выполнения профессиональной деятельности, формирование навыков общения и взаимодействия, опыт социальных отношений, формирование по-

знавательной и профессиональной мотивации, это поле для профессионального самоопределения.

Задача данной разработки состоит в том, что проиграв определенную ситуацию научить студента чувствовать свои силы и возможности, и уже в дальнейшей профессиональной деятельности самостоятельно принимать ответственные решения.

Рассмотрим подробнее методику проведения практического занятия № 1, которая отличается от стандартной схемы проведения такого занятия.

1. Организационный этап (5 мин.)

Преподаватель приветствует студентов, отмечает присутствующих, выясняет причины отсутствия студентов по мере необходимости, назначает дежурного. Далее преподаватель интересуется настроением обучающихся, настраивает их на легкую и непринужденную волну общения и мотивирует на продуктивную работу.

2. Вводный или мотивационный этап (10 мин.)

На данном этапе обучающиеся принимают правила работы тренинговой группы:

– Активность. Поскольку тренинг относится к интерактивным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной. Большинство упражнений подразумевает включение всех участников.

– Принцип «Я». Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «Мы считаем...», «У нас мнение другое...» и т.п., перекладывающие ответственность за свои собственные чувства и мысли на аморфное «мы». Все высказывания должны строиться с использовани-

ем личных местоимений единственного числа: «Я чувствую...», «Мне кажется...».

– Искренность и открытость. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует участников, чем более искренним будет изъяснение чувств, тем более успешной будет работа группы в целом.

– Конфиденциальность. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы. Это естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что знания и конкретные приемы, игры могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, учебе, в целях саморазвития.

Разминочное упражнение – Броуновское движение.

Цель – повышение групповой динамики.

После принятия правил группы для того, чтобы создать в группе положительный эмоциональный настрой, обучающимся предлагается поучаствовать в игре «Броуновское движение».

Все члены группы располагаются, стоя на некотором расстоянии друг от друга. Участникам предлагается закрыть глаза и представить себя атомами. По команде педагога атомы начинают хаотично двигаться по комнате с закрытыми глазами. Через некоторое время педагог дает команду остановиться и объединиться в молекулы по два, или по три, или по четыре атома. Все участники должны объединиться в молекулы, открыв глаза, с теми, кто оказался поблизости. Так делают несколько раз, меняя количество атомов в молекуле. Выполнение упражнения не обсуждается.

3. Основной этап (65 мин.):

1) Организация дискуссии по теме «Оборотные средства».

Цель – развитие способностей рассуждать, формулировать ответы, аргументировать свою точку зрения.

Дискуссия организуется на основании информации, представляемой педагогом: «Среди учёных-экономистов существенные расхождения во взглядах наблюдаются относительно включения в состав оборотных средств их отдельных составных элементов. Например, отдельные экономисты исключают из состава оборотных средств амортизационные отчисления и вновь созданную стоимость, но признают целесообразность включения фонда заработной платы, хотя она и является составной частью вновь созданной стоимости. Насколько Вы согласны с этими мнениями?»

Кроме того, некоторые экономисты также неоднозначно оценивают роль денег в формировании оборотных средств. Одни сводят к ним все содержание категории оборотных средств, тогда как другие полностью отрицают данное положение. Так, например, встречается мнение полагающее, что оборотные средства – это деньги для формирования необходимых запасов и покрытия единовременных затрат. Ряд экономистов наоборот высказывают мнение и утверждают, что оборотные средства нельзя представлять в качестве денежных средств. На Ваш взгляд, чье мнение наиболее справедливо?».

После свободного обмена мнениями, педагог предлагает обучающимся принять участие в ситуационной деловой игре.

2) Ситуационная деловая игра по теме «Финансовая ситуация».

Цель – проверить, оценить, закрепить и детализировать теоретические знания, а также прививать студентам практические умения и навыки.

Во время игры, группа делится на 2 команды, каждая из которых – специалисты по антикризисному управлению. Предлагается следующая ситуация: «На предприятии сложилась непростая финансовая ситуация. Финансист утверждает, что зафиксировано ограничение оборотных средств, руководитель же считает, что это преувеличение. Они оба решают проконсультиро-

ваться с представителями антикризисных компаний, чтобы установить – действительно ли проблема существует. В случае, если это действительно так, необходимо предложить меры, которые могли бы помочь предприятию. Те специалисты, которые окажутся наиболее компетентными, будут наняты для дальнейшей работы».

Задание 1. На предприятии – нехватка денег. Оцените, действительно ли можно говорить об ограничении оборотных средств на предприятии или не это является основной проблемой:

- компания имеет достаточно заказов, и показатель их выполнения ниже 95%;
- оборудования у фирмы достаточно, и ни одно устройство не используется более чем на 90%;
- все поставщики исключительно надежные;
- сырья иногда не хватает, поскольку его не отгружают без предварительной оплаты;
- дополнительных источников денег/оборотных средств нет.

Свой ответ аргументируйте.

Задание 2. Какие меры можно предложить для изменения ситуации, в случае если наблюдается ограничение оборотных средств? (приведите не менее 3 рекомендаций).

Заключительная часть (10 мин.)

Завершающий этап занятия, на котором выясняются оставшиеся после занятия вопросы, происходит рефлексия.

Вопросы для рефлексии

- 1) Что было самым полезным в тренинге?
- 2) Менялось ли ваше эмоциональное состояние в ходе тренинга и каким образом?
- 3) Какие упражнения вам понравились больше?

4) Был ли в ходе тренинга какой-либо неприятный момент? какой и с чем связан?

В качестве домашнего задания обучающимся дается задание ответить на вопросы.

1. Перечислите критерии отнесения имущества к оборотным средствам.

2. Перечислите виды оборотных средств.

3. Перечислите нормирования оборотных средств.

4. Перечислите основные показатели характеризующие состояние и использование оборотных средств.

5. Перечислите основные нормативно-правовые акты характеризующие учет и использование основных средств.

6. Перечислите не менее 15 видов имущества организации относящихся к оборотным средствам.

План практического занятия № 1

Дисциплина: Практические основы бухгалтерского учета

Тема занятия: Учет основных оборотных средств

Цели занятия:

Обучающая – закрепить ранее полученные знания.

Воспитательная – продолжить воспитание самостоятельности, активности.

Развивающая – продолжить развитие учебной мотивации, профессионального мышления.

Методы обучения:

– Словесно-практические методы;

– Наглядные методы.

Дидактическое оснащение: карточки-задания

Организационная часть (5 мин.)

Приветствие, установление дисциплины, проверка присутствующих, ознакомление с планом работы

Вводная часть (10 мин.)

Задания	Деятельность обучающихся	Деятельность педагога
1. Принятие правил группы.	Принятие правил группы	Предложение правил работы
2. Игра «Броуновское движение»	Игровая деятельность	Организация игры, ее контроль

Основная часть (65 мин.)

№	Содержание заданий Для самостоятельной работы	Методы и формы работы обучающихся
1	Участие в дискуссионных вопросах	Групповая и индивидуальная работа
2	Участие в ситуационной деловой игре	Групповая самостоятельная работа студентов

Заключительная часть (10 мин.)

Преподаватель подводит итоги занятия и задает обучающимся вопросы для рефлексии.

Домашнее задание: ответить на вопросы.

Практическое занятие № 2 с использованием кейс-метода

Для развития навыков решения проблемных вопросов по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета» рекомендовано изучать с обучающимися разделы курса с помощью кейс-метода, что позволяет практически применять полученные знания.

Кейс-метод это тот инструмент, с помощью которого значительно облегчается и качественно улучшается обмен идеями в группе. Ситуационные задачи базируются на реальной информации, однако, как правило, при разработке кейсов используются условные названия и фактические данные могут быть несколько изменены. Критерии оценки студентов на практическом занятии представлены в кейсе.

Для того чтобы использование кейс-заданий было эффективно на практических занятиях по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета» и способствовало успешному изучению темы дисциплины составлена примерная схема обучения на занятии по дисциплине «Практические основы бухгалтерского учета» с использованием кейс-метода (таблица 4).

Таблица 4

Примерная схема обучения с использованием кейс-метода

Этапы работы	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
Организационный момент	1. Приветствие обучающихся. 2. Отметка в журнале отсутствующих на учебном занятии. 3. Проверка готовности учебного кабинета и обучающихся к занятию.	1. Приветствуют преподавателя. 2. Воспринимают информацию.
Постановка цели и задач занятия	Мотивация и актуализация опорных знаний и умений обучающихся. Обобщение и конкретизация темы и постановка целей занятия. Инструктаж обучающихся по этапам занятия.	1. Слушают, воспринимают информацию.
Этап контроля домашнего задания	Фронтальный опрос изученного материала.	1. Отвечают на вопросы преподавателя. 2. Воспринимают информацию, высказывают свои мнения, обсуждают ответы одноклассников.
Этап подготовки обучающихся к самостоятельной работе	Создать условия для активизации деятельности обучающихся. Инструктаж обучающихся по работе с кейсовыми заданиями. Выбор лидера в каждой микрогруппе.	1. Слушают, воспринимают информацию.

Самостоятельная работа обучающихся	Консультирование обучающихся по вопросам кейсовых ситуаций.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самостоятельная работа обучающихся в группе по обсуждению ситуации. 2. Разработка варианта решения задачи. 3. Обсуждение предлагаемых вариантов решения и обоснование правильности выбора правильного решения задачи. 4. Выполнение заданий.
Этап проверки выполнения задания	<p>Слушает выступления.</p> <p>Анализ результатов работы обучающихся во время занятия: умение работать в микрогруппе, организация индивидуальной и совместной деятельности.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализируют предложенные варианты решения задач. 2. Определяют степень сложности решения задач, 3. Обсуждают пути решения проблемы, предлагают оптимальный вариант решения 4. Делают вывод по занятию.
Подведение итогов	Проанализировать и дать оценку успешности достижений обучающихся при выполнении.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Воспринимают информацию 2. Формулируют итоги занятия
Домашнее задание	Объяснить выполнение домашнего задания.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Записывают домашнее задание.

Критерии оценивания работы обучающихся на практическом занятии зависят от темы занятия и содержания самого кейса. Критерии оценки приводятся в таблице 5.

План практического занятия № 2

Дисциплина: Практические основы бухгалтерского учета

Тема: «Основные оборотные средства предприятия».

Цель занятия:

Обучающая – закрепление ранее полученных знаний.

Развивающая – развивать навыки анализа проблемных ситуаций, моделирования решений, а также навыки критического оценивания различных точек зрения, самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Воспитательная – воспитывать осознанное отношение к экономике,

воспитанию квалифицированного, ответственного и экономически грамотного работника.

Тип урока: практическое с использованием кейс-метода.

Оборудование и технические средства обучения: кейсовые задания в печатном виде.

Литература для обучающихся:

1. Чечевицына Л. Н. Экономика организации: учеб, пособие / Л. Н. Чечевицына, Е. В. Хачадурова. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 382 с

2. Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – Москва: КноРус, 2015. – 407 с.

Продолжительность занятия: 90 мин.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. В микрогруппе выберите лидера.
2. Прочитайте внимательно содержание кейса и вопросы для работы с кейсом.

3. Экономьте время на выполнение кейса, не откладывайте на «потом».

4. Не позволяйте себе отвлекаться «по мелочам», будьте настойчивее, отстаивайте свою точку зрения.

5. Воспользуйтесь необходимым теоретическим материалом.

6. Воспользуйтесь консультацией преподавателя.

7. Четко ведите записи по решению кейса.

Краткие теоретические сведения

Основные средства предприятия – это часть имущества, используемая организацией в течение длительного времени (более 12 месяцев) при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), а также в управленческих целях. Группы основных средств представлены на рисунке 2.

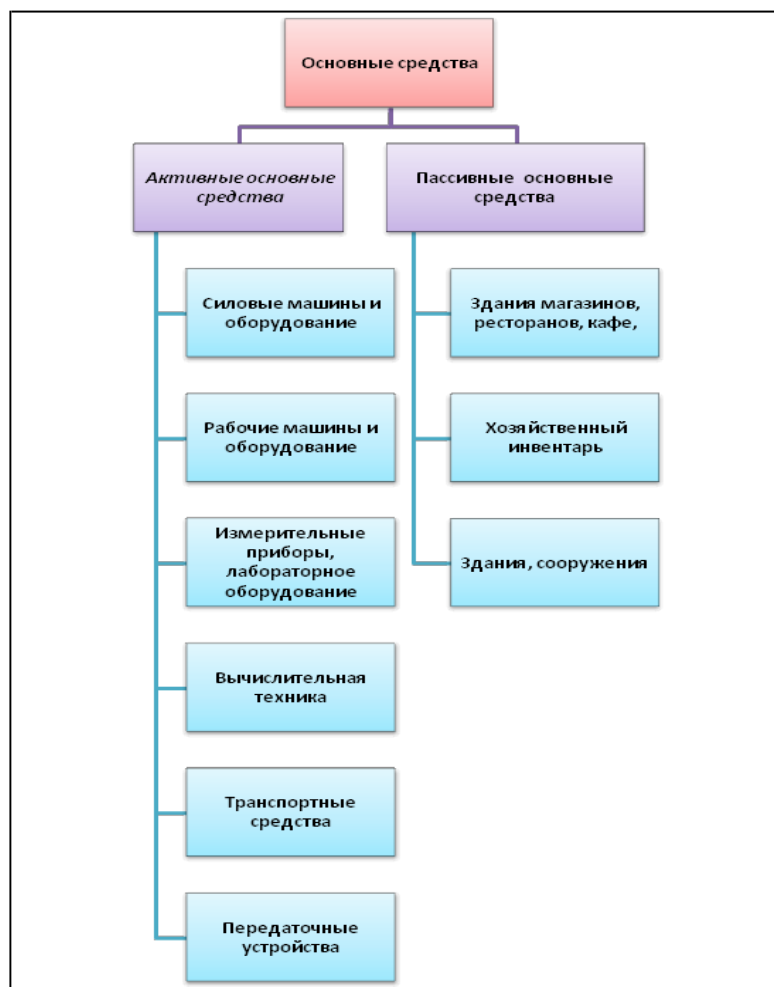


Рис. 2. Состав основных средств

Амортизация – это постепенное перенесение стоимости основных средств на себестоимость продукции (работ, услуг).

Методы начисления амортизации по основным средствам:

- линейный метод;
- метод уменьшаемого остатка;
- метод списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования;
- метод списания стоимости пропорционально объему выпущенной продукции (работ).

Оборотными средствами называется постоянно находящаяся в непре-

рывном движении совокупность производственных оборотных фондов и фондов обращения. Следовательно, оборотные средства можно классифицировать на оборотные производственные фонды и фонды обращения, то есть по сферам оборота.

По назначению в производственном процессе (по элементам) оборотные средства можно подразделить на следующие группы:

1. Производственные запасы.
2. Средства в затратах на производство.
3. Готовая продукция.
4. Денежные средства и расчеты (средства расчета).

Ход работы:

Обучающиеся выполняют задания и отвечают на вопросы по ситуационной задаче. После выполнения заданий, обучающиеся выступают перед всей группой и аргументируют правильность своего решения по ситуации. После того, как все выступления были заслушаны преподаватель оглашает итоги занятия, и выставляет оценки обучающимся.

Ситуация №1

Ознакомьтесь с ситуацией, выберите более подходящий метод и объясните причину данного выбора.

Стоимость объекта основных средств – 80 000 рублей, срок полезного использования – 8 лет. Выберите наиболее подходящий метод начисления амортизации и рассчитайте сумму годовых отчислений по выбранному вами методу.

Ситуация №2

Ознакомьтесь с ситуацией, определите оптимальный размер партии материалов, которые должны быть закуплены фирмой. Аргументируйте свой выбор.

В следующем году фирма должна закупить для нужд производства 97

тонн конструкционных материалов. Цена франко-склад покупателя материала составляет 6000 рублей за тонну. Затраты, связанные с размещением заказа, контролем прохождения счетов на оплату, приемом товара (затраты по обслуживанию партии товара) – 5000 рублей, а расходы на хранение материалов – 18% стоимости их среднегодового производственного запаса.

Таблица 5

Критерии оценивания работы обучающихся на занятии

Наименования критерия	Максимальный балл
1. Владеет навыками расчетов	0-40
2. Владеет основами речевой профессиональной культуры (при аргументировании своего решения)	0-20
3. Активность работы и взаимодействие всех членов группы	0-30
4. Скорость выполнения заданий	0-10
Итого:	

2.3. Методические рекомендации по проведению практического занятия

Тренинг представляет собой совокупность отобранных и систематизированных методов воздействия, которые используются для коррекции поведения, развития личности, формирования навыков самопознания, самосовершенствования.

Специфическими чертами тренинга являются:

- а) наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация;
- б) обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- в) ориентация на психологическую поддержку участников;
- г) атмосфера раскрепощенности, доброжелательности, свободы общения.

Для эффективной подготовки, организации и проведения занятия с применением элементов тренинга преподавателю необходимо учитывать следующие рекомендации:

- 1) при подготовке занятия учитывать возрастные особенности обучающихся;
- 2) заранее создать в группе наличие доверительной атмосферы;
- 3) предусмотреть правила поведения обучающихся во время занятия с элементами тренинга;
- 4) постоянно следить за соблюдением правил и поддержанием располагающей к диалогу атмосферы;
- 5) при выборе темы занятия необходимо учитывать ее актуальность;
- 6) подготовить несколько вариантов решения заданий, используемых в тренинге;
- 7) заранее подготовить необходимые средства обучения;
- 8) при разделении группы на подгруппы необходимо учитывать отношения между студентами, количество человек, способности обучающихся;
- 9) не использовать слово «мы», каждое предложение должно носить личный индивидуальный характер;
- 10) постоянно поддерживать активность обучающихся;
- 11) необходимо продумать всевозможные варианты хода игры и предусмотреть дополнительно наводящие вопросы, которые помогут направлять обучающихся к нужной цели;
- 12) необходимо заранее рассчитать оптимальное время для игровой ситуации и контролировать его в ходе всего практического занятия;
- 13) оценивания по возможности лучше избежать, либо оценивать активность студентов, ход их мыслительной деятельности, роль в коллективе.

Выводы по 2 главе

Тренинг считается эффективным в том случае, если он достиг поставленной цели. Поэтому очень важно при подготовке тренинга четко осознавать его цели и задачи.

Тренинги считаются эффективным средством профессионального и личностного развития.

Основной целью тренинга является получение новых знаний и практических навыков. Передача технологий идет не только от преподавателя обучающимся, но и сами обучающиеся активно обмениваются идеями, опытом, а также передают новые технологии преподавателя. Эффективность работы оценивается не по тому, насколько уложились в график и проработали учебные материалы, а на основе того, насколько технологии оказались полезными, были успешно применены на практике участниками тренинга.

Преимущества тренинга состоят в том, что участники отмечают, что они рассматривают тренинг, как безопасное пространство, которое предоставляет им возможность ошибаться, что является неотъемлемой частью обучения. На тренинге создается среда, в большой степени имитирующая реальную ситуацию, в которой им предстоит проявлять приобретенные навыки.

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Использование элементов тренинга в обучении способствует повышению успеваемости.
2. Сокращаются затраты времени на изучение материала.
3. Повышается интерес к изучаемой дисциплине.

В данной главе нами была представлена методика проведения практического занятия по теме: «Основные оборотные средства» с применением элементов тренинга. Представлены методические рекомендации по использованию данного метода на занятиях.

Заключение

Современная система образования не стоит на месте, и в своей работе преподаватель должен использовать не только общепринятые методы (словесный, наглядный, практический), но и систематически использовать активные методы обучения, проектировать с их помощью теоретические и практические занятия. Умелое владение преподавателем различными методами активизации деятельности обучающихся способствует повышению их заинтересованности, обеспечивает продуктивную работу каждого студента.

Тренинг – один из основных методов активного обучения, применяемый для повышения качества обучения и формирования у обучающихся не только знаний и умений, но и профессионально-важных качеств.

Виды, элементы, методы, средства, используемые в тренинге должны быть гибкими и вариативными. Только в этом случае тренинг обеспечивает индивидуализацию процесса обучения, заложенную в самих условиях учебного процесса: каждая учебная группа, новый материал, уровень подготовленности.

Тренинг – это особая форма обучения, опирающаяся на реальные знания и дающая возможность пережить на собственном опыте то, о чем лекция говорит вообще. Именно опыт является общим и ключевым для понимания тренинга.

Можно сказать, что тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

Разные виды тренингов подразумевают и разное содержание. Однако существует и обобщенная методика реализации тренинга (описана Т.С. Паниной и Л.Н. Вавиловой). Данная методика является достаточно распростра-

ненной и в сокращенном виде как необходимый модуль входит во многие тренинговые программы.

Анализ проблемы позволил нам выделить ряд элементов, используемых на тренинге, в частности: игры, решение кейсов, групповые обсуждения и процессы.

Тренинг считается эффективным в том случае, если он достиг поставленной цели. Поэтому очень важно при подготовке тренинга четко осознавать его цели и задачи.

Тренинги считаются эффективным средством профессионального и личностного развития.

Основной целью тренинга является получение новых знаний и практических навыков. Передача технологий идет не только от тренера участникам, но и сами участники активно обмениваются идеями, опытом, а также передают новые технологии тренеру. Эффективность работы оценивается не по тому, насколько уложились в график и проработали учебные материалы, а на основе того, насколько технологии оказались полезными, были успешно применены на практике участниками тренинга.

Преимущества тренинга состоят в том, что участники отмечают, что они рассматривают тренинг, как безопасное пространство, которое предоставляет им возможность ошибаться, что является неотъемлемой частью обучения. На тренинге создается среда, в большой степени имитирующая реальную ситуацию, в которой им предстоит проявлять приобретенные навыки.

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Использование элементов тренинга в обучении способствует повышению успеваемости.
2. Сокращаются затраты времени на изучение материала.
3. Повышается интерес к изучаемой дисциплине.

Тренинг представляет собой совокупность отобранных и систематизированных методов воздействия, которые используются для коррекции поведения, развития личности, формирования навыков самопознания, самосовершенствования.

Специфическими чертами тренинга являются:

- 1) наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация;
- 2) обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- 3) ориентация на психологическую поддержку участников;
- 4) атмосфера раскрепощенности, доброжелательности, свободы общения.

При поиске и отборе информации, а также проектировании практического занятия, нами разработан ряд рекомендаций для эффективного применения элементов тренинга на занятии:

- 1) при подготовке занятия учитывать возрастные особенности обучающихся;
- 2) заранее создать в группе наличие доверительной атмосферы;
- 3) предусмотреть правила поведения обучающихся во время занятия с элементами тренинга;
- 4) постоянно следить за соблюдением правил и поддержанием располагающей к диалогу атмосферы;
- 5) при выборе темы занятия необходимо учитывать ее актуальность;
- 6) подготовить несколько вариантов решения заданий, используемых в тренинге;
- 7) заранее подготовить необходимые средства обучения;
- 8) при разделении группы на подгруппы необходимо учитывать отношения между студентами, количество человек, способности обучающихся;

9) не использовать слово «мы», каждое предложение должно носить личный индивидуальный характер;

10) постоянно поддерживать активность обучающихся;

11) необходимо продумать всевозможные варианты хода игры и предусмотреть дополнительно наводящие вопросы, которые помогут направлять обучающихся к нужной цели;

12) необходимо заранее рассчитать оптимальное время для игровой ситуации и контролировать его в ходе всего практического занятия;

13) оценивания по возможности лучше избежать, либо оценивать активность студентов, ход их мыслительной деятельности, роль в коллективе.

Основываясь на теоретических данных о методе тренинга и компонентах педагогического процесса для студентов колледжа ГБПОУ «ЮУМК» обучающихся по направлению подготовки 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» было разработано практическое занятие. На проектируемом занятии использованы такие элементы тренинга, как: ситуационная деловая игра, дискуссия, кейс-метод.

Применяемые приемы при изучении экономических дисциплин способствуют быстрому изучению большого количества экономических терминов, учат формулировать определения, тренируют память.

Таким образом для преподавания экономических дисциплин целесообразно сочетать различные активные и интерактивные методы и формы организации образовательного процесса для формирования профессиональных компетенций будущих специалистов.

Список литературы

Нормативные документы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: URL: <https://fzakon.ru/laws/federalnyy-zakon-ot-29.12.2012-n-273-fz/> (15.01.2019).
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) [Электронный ресурс]: URL: <https://marsu.ru/sveden/eduStandarts/files/38.02.01.pdf> (15.01.2019).

Литература

3. Активные методы обучения в средних специальных учебных заведениях (из опыта работы) [Текст]:/ С. В. Васильева, Н.А. Вознюк, Г.Г. Городничева, Т.Ю. Ломакина, Л.Г. Семушина – М., 2011. – 40 с.
4. Алексеенко В.А., Шутьков С.А. Активное и интерактивное обучение. [Текст] М. НИБ., 2012.
5. Блинов, А.О. Интерактивные методы в образовательном процессе. [Текст] Учебное пособие / А.О. Блинов, О.С. Рудакова, Е.Н. Благирева – Москва, 2014.
6. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика [Текст]: Учеб. для вузов. – Спб.: Питер, 2011. – 284 с.
7. Бордовская, Н.В. Современные образовательные технологии [Текст]: учебное пособие / под ред. Н. В. Бордовской. М.: КНОРУС, 2011. – 432 с.
8. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности. [Текст] Журнал Научно-методическая работа, №12. – 2014. – 12 с.
9. Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии // Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. [Текст] – М.: Московский психолого-социальный институт, – 2011. – с. 66-78.

10. Вачков И. В. Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии. [Текст] – Деп. в ИТОП РАО, № 20-96. – М., 2011. – 24 с.
11. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. [Текст] Москва: Издательство «Ось-89», – 2009. – 446 с.
12. Власова, Н. В. Современные образовательные технологии в контексте новых федеральных государственных образовательных стандартов [Текст]: материалы Междунар. науч. конф. – СПб.: Реноме, 2015. – С. 278-280
13. Волгина, Н.А Организация, формы и методы проведения учебных занятий и самостоятельной работы: требования, условия, механизмы [Текст]: учебно-методическое пособие /Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во Рос.экон. акад., 2014. – 48 с.
14. Волкова Т.А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики [Текст] // Вестник Марийского государственного университета. – 2015. – № 1 (16). – С. 15-18.
15. Воробьев В.А. Методические указания и контрольные задания для обучающихся заочной формы обучения по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) среднего профессионального образования (по программе базовой подготовки) – 2016 – [Электронный ресурс]: https://www.vyatsu.ru/uploads/file/1505/187_mu_ekonomika_organizacii_380201.pdf (18.04.2019)
16. Галуза А.В. Коучинг как модель сопровождения профессионального обучения и развития студентов в вузе [Текст] // Психологическое сопровождение образовательного процесса. – 2015. – Т. 2. – № 5-2. – С. 51-59.
17. Гладких, И.В. Разработка учебных кейсов [Текст]: методические рекомендации для преподавателей бизнес–дисциплин / И.В. Гладких. – СПб.: Изд–во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 96 с.

18. Горринкель В. Я., Купряков Е. М. Экономика предприятия: [Текст] учеб. для вузов / под ред. проф. В.Я. Горринкеля, проф. Е. М. Купрякова. М.: Банки и биржи; БНТИ, 2016.
19. Гребенюк О.С. Общая педагогика: Курс лекций [Электронный ресурс]: <https://scibook.net/page/pedagogs/ist/ist-4--idz-ax251--nf-3.html> (17.01.2019)
20. Григорьев, Д.А. Бизнес-тренинг: как это делается [Текст] / Д.А. Григорьев. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 288 с.
21. Гузеев В.В. Планирование результатов образования и образовательная технология. [Текст] – М.: Народное образование, – 2015 – 125 с.
22. Дерябина, Н. П. Инновационные методы обучения – новые пути развития школьного и вузовского образования / Н. П. Дерябина. – URL: <http://fb.ru/article/4376/innovatsionnyie-metodyi-obucheniya-anovyye-puti-razvitiya-shkolnogo-i-vuzovskogo-obrazovaniya> (21.04.2019).
23. Есаулова М. Б. Общая и профессиональная педагогика: учебное пособие. [Текст]СПб.: ФГБОУВПО «СПГУТД», – 2011. – 126 с.
24. Захарова Г.И. Теория и методика психологического тренинга: учебное пособие. [Текст] Челябинск: Издательство ЮУрГУ, – 2008. – 44 с.
25. Зимин В.Н., Падалкин Б.В. Вопросы кадрового обеспечения предприятий ракетно-космической отрасли [Текст] // Высшее образование в России. – 2015. – № 4. – С. 87-91.
26. Иваннычева Т.А., Киселева Ю.С. Методические рекомендации по методике организации и проведения тренингов. [Текст] Тюмень: ТОГИРРО, – 2016. – 42с.
27. Инновация как средство экономического развития / [Текст] Пер. с венг. Общ. ред. Б. В. Сазонова. М.: Прогресс, 2015.
28. Колокольникова З.У., Митросенко С.В., Петрова Т.И. Технология активных методов обучения в профессиональном образовании: учебное по-

собие. [Текст] Красноярск: Сибирский федеральный ун-т; Институт естественных и гуманитарных наук, – 2007. – 176 с.

29. Кондратьева М. Н. Экономика предприятия: [Текст] учебное пособие – Ульяновск: УлГТУ, – 2011. – 174 с.

30. Коротаева Е. В. Игровые модули общения: учебные материалы к тренингу. [Текст] – Екатеринбург, 2010. – 31 с.

31. Кругликов Г.И. Настольная книга мастера профессионального обучения. [Текст] М.: Академия, – 2013. – 272 с.

32. Курс лекций: Экономика и организация производства [Текст] – 2017 – [Электронный ресурс]: http://kvod.narod.ru/lekcii_ekonomika_i_organizaciya_proizvodstva.htm (18.01.2019)

33. Матвеев В.С. «Методические рекомендации по проведению тренинга» [Электронный ресурс]: <https://docplayer.ru/33319567-Metodicheskie-rekomendacii-po-provedeniyu-treninga.html> (18.01.2019)

34. Моржова Ю.А. Педагогическая технология проведения учебных занятий в вузе. [Текст] Москва: Просвещение, – 2013. – 263 с.

35. Недогреева Н.Г., Тырсин Д.Г. Групповое взаимодействие как основа технологии формирования потребности в творческой деятельности учащихся в процессе интерактивного обучения // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. [Текст] Серия: Педагогика, психология. №4, – 2011.

36. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. [Текст] – М.: Оникс-ЛИТ, Мир и образование, 2012. – 1376 с.

37. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. [Текст] - М.; Издательство «Академия», – 2008.

38. Пидкасистый П.И. Организация учебно-познавательной деятельности студентов. [Текст] Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, – 2011. – 112 с.
39. Психологический тренинг как метод активного обучения в высшей школе. – URL: <http://yspu.org/> Психологический тренинг как метод активного обучения в высшей школе (21.04.2019).
40. Саакова В. А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда. [Текст] Среднее профессиональное образование, №2. – 2007. – 60-61 с.
41. Савчук, В.П. Диагностика предприятия: поддержка управленческих решений // [Текст] М. : Лаборатория знаний, 2015. – 176 с.
42. Сергеев И. В. Экономика предприятия: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] М.: Финансы и статистика, 2013.
43. Сергеев И. В., Веретенникова И. И., Экономика организаций (предприятий): [Текст] учеб. / под ред. И. В. Сергеева.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016.
44. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений // [Текст] М.: Академия, 2005. – 576 с.
45. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. // [Текст] СПб.: Питер, 2011. – 208 с.
46. Цибизова Т.Ю. Подготовка высококвалифицированных специалистов в системе непрерывного профессионального образования (на примере МГТУ им. Н.Э. Баумана) [Текст] // European Social Science Journal. – 2011. – № 2 (5). – С. 154-159.
47. Цибизова Т.Ю., Терехова Н.Ю. О перспективах развития высшего образования в современных условиях [Текст] // European Social Science Journal. – 2013. – № 2. – С. 62-67.

48. Шадриков В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения. [Текст] М.: Логос, 2013 – 136 с.

49. Ясинавичюс Н. Стратегия «Полдевятого», или Что делать, когда оборотные средства ограничены [Электронный ресурс]: http://tocsystem.com/ogranichenie_deneg/ (18.01.2019)

Приложение

Согласовано
МОиН Челябинской области

"2" июля 2018



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

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СПО (ССУЗ) "ЮУМК"

А.П.Большаков

"16" июля 2018



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
I курс	39	0	0		2		11	52
II курс	35	4	0		2		11	52
III курс	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	Обязательная			I курс		II курс		III курс				
					Всего занятий	Лаб. и практ. занятия, вкл. семинары	Курсовых работ (проектов)	1 сем. нед.	2 сем. нед.	3 сем. нед.	4 сем. нед.	5 сем. нед.	6 сем. нед.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ОД.00	Общеобразовательный цикл	-/10дз/3э	2106	702	1404	610	0	612	792	0	0	0	0	0	0	0
ОДБ.00	Базовые дисциплины		1216	405	811	360	0	349	462	0	0	0	0	0	0	0
ОДБ.01	Русский язык	-,-,-,-,-,-	117	39	78	78		34	44							
ОДБ.02	Литература	-,-,-,-,-,-	175	58	117	0		51	66							
ОДБ.03	Иностранный язык	-,-,-,-,-,-	117	39	78	78		34	44							
ОДБ.04	История	-,-,-,-,-,-	176	59	117	0		51	66							

101

ОДБ.05	Обществознание	ДЗ,Э,Э,Э,Э	117	39	78	0		78					
ОДБ.06	Естествознание	Э,ДЗ,Э,Э,Э	176	59	117	44		50	67				
ОДБ.07	География	Э,ДЗ,Э,Э,Э	58	19	39	19			39				
ОДБ.08	Физическая культура	Э,ДЗ,Э,Э,Э	175	58	117	109		51	66				
ОДБ.09	ОБЖ	Э,ДЗ,Э,Э,Э	105	35	70	32			70				
ОДП.00	Профильные дисциплины		890	297	593	250	0	263	330	0	0	0	0
ОДП.10	Математика	ДЗ,Э,Э,Э,Э	435	145	290	160		124	166				
ОДП.11	Экономика	Э,Э,Э,Э,Э	150	50	100	28		44	56				
ОДП.12	Информатика и ИКТ	Э,ДЗ,Э,Э,Э	143	48	95	54		40	55				
ОДП.13	Право	Э,ДЗ,Э,Э,Э	162	54	108	8		55	53				
ОГСЭ.00	Общий гуманитарный и социально-экономический цикл	-/4дз/-	570	190	380	258	0	0	0	112	124	102	42
ОГСЭ.01	Основы философии	Э,Э,Э,ДЗ,Э	56	8	48	8						48	
ОГСЭ.02	История	Э,Э,ДЗ,Э,Э	56	8	48	8				48			
ОГСЭ.03	Иностранный язык	Э,Э,Э,Э,ДЗ	150	32	118	118				32	38	27	21
ОГСЭ.04	Физическая культура	Э,Э,Э,Э,ДЗ	236	118	118	116				32	38	27	21
ОГСЭ.05	Россииведение	Э,Э,Э,ДЗ,Э	72	24	48	8					48		
ЕН.00	Математический и общий естественнонаучный цикл	-/2дз/-	174	58	116	76	0	0	0	116	0	0	0
ЕН.01	Математика	Э,Э,ДЗ,Э,Э	99	33	66	36				66			
ЕН.02	Информационные технологии в профессиональной деятельности	Э,Э,ДЗ,Э,Э	75	25	50	40				50			
П.00	Профессиональный цикл	-/14дз/9э	2802	814	1988	774	70	0	0	348	704	492	444
ОП.00	Общепрофессиональные дисциплины	-/9дз/3э	951	317	634	368	20	0	0	216	308	70	40
ОП.01	Экономика организации	Э,Э,Э,Э,Э	135	45	90	50	20			50	40		
ОП.02	Статистика	Э,Э,ДЗ,Э,Э	51	17	34	18				34			
ОП.03	Менеджмент	Э,Э,ДЗ,Э,Э	60	20	40	20				40			
ОП.04	Документационное обеспечение управления	Э,Э,ДЗ,Э,Э	72	24	48	20				48			
ОП.05	Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Э,Э,Э,ДЗ,Э	48	16	32	12					32		
ОП.06	Финансы, денежное обращение и кредит	Э,Э,Э,ДЗ,Э	75	25	50	18					50		
ОП.07	Налоги и налогообложение	Э,Э,Э,Э,Э	72	24	48	30					48		
ОП.08	Основы бухгалтерского учета	Э,Э,Э,Э,Э	66	22	44	14				44			
ОП.09	Аудит	Э,Э,Э,ДЗ,Э	60	20	40	24					40		
ОП.10	Безопасность жизнедеятельности	Э,Э,Э,Э,ДЗ,Э	102	34	68	48					40	28	
ОП.11	Анализ финансово-хозяйственной деятельности	Э,Э,Э,Э,ДЗ,Э	60	20	40	34							40
ОП.12	Автоматизированные системы обработки экономической информации	Э,Э,Э,Э,ДЗ,Э	150	50	100	80					58	42	
ПМ.00	Профессиональные модули	-/5дз/6э	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	-----	288	96	192	78	0			132	60		
УП.01	Учебная практика	-----	72		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	-----	240	80	160	74	0				160		
МДК.02.02	Бухгалтерская технология проведения и оформления инвентаризации	-----	120	40	80	30	0					80	
ПП.02	Производственная практика	-----дз,-	72		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	-----	102	34	68	38	0					68	
УП.03	Учебная практика	-----дз,-	36		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	-----	183	61	122	42	20					86	36
МДК.04.02	Основы анализа бухгалтерской отчетности	-----	165	55	110	38	30						110
ПП.04	Производственная практика	-----дз	72		72								72
ПМ.05	Выполнение работ по должности служащего: 23369 Кассир	Эк	120	16	104	0	0	0	0	0	104	0	0
МДК.05.01	Организация деятельности кассира	-----	48	16	32	0						32	
УП.05	Учебная практика	-----	72		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	-----дз	195	65	130	52						80	50
МДК.06.02	Налоговый контроль хозяйствующих субъектов	-----	75	25	50	30							50
МДК.06.03	Организация налоговой системы на предприятиях различных форм собственности	-----	75	25	50	24							50
ПП.06	Учебная практика	-----дз	36		36								36
	Всего	0/30з/12э	5652	1764	3888	1718	70	612	792	576	828	594	486
ПДП	Преддипломная практика												4 нед
ГИА	Государственная итоговая аттестация												6 нед
Консультации на учебную группу по 100 часов в год (всего 300 час.)						Всего	Дисциплин и МДК	612	792	576	684	486	328
Государственная итоговая аттестация							Учебной практики	0	0	0	144	36	0
1. Программа базовой подготовки							Пронзв. практики	0	0	0	0	72	108
1.1. Дипломная работа							Экзаменов	0	3	1	4	2	2
Выполнение дипломной работы 4 недели							Диф. зачетов	2	8	6	4	5	5
Защита дипломной работы 2 недели						Зачетов	0	0	0	0	0	0	

