



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический
университет»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

**РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ
ОБУЧЕНИЯ ПРАВУ**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)
код, направление
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Выполнила: Баркалова Екатерина
Андреевна,
студент 4 курса
ЗФ/409/112-4-1

Научный руководитель:
К.п.н., доцент Е.В. Рябинина

Проверка на объем заимствований:
_____ 71,3 _____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 01 » 05 2017 г.

зав. кафедрой ЭУиП

_____ П.Г. Рябчук

Челябинск, 2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические и методологические аспекты деловых игр в учебном процессе	
1.1. Понятие, преимущества и принципы организации деловой игры	
1.2. Структура деловой игры	
1.3. Методика разработки деловой игры	
Выводы по первой главе	
Глава 2. Разработка и применение деловых игр в процессе обучения праву в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»	
2.1. Характеристика ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»	
2.2. Анализ использования деловых игр в учебном процессе колледжа	
2.3. Разработка и применение деловых игр в процессе обучения праву	
2.4. Оценка эффективности применения деловых игр в процессе обучения праву	
Выводы по второй главе	
Заключение	
Список литературы	

Введение

Актуальность исследования. Информационный бум, формирование рыночных отношений, сложные экономические условия требуют подготовки человека к активному самостоятельному решению многих жизненных вопросов, в том числе к подготовке для будущего трудоустройства, к формированию способности самостоятельно ориентироваться в мире информации, быстро восполнять пробелы в знаниях. Требования, которые предъявляет реальная практическая деятельность к современному специалисту со средним специальным образованием, не просто высоки по части компетенции, они также чрезвычайно разнообразны, часто необычны с точки зрения традиционных представлений и, самое главное, постоянно меняются, находясь в зависимости от конкретных обстоятельств. К этим требованиям можно отнести: умение критически осмысливать проблемы, принимать решения из ряда альтернатив и на основе творческого поиска, способность к культурной и деловой коммуникации.

В настоящее время на рынке образовательных услуг лидируют те учреждения образования, которые могут обеспечить высокий уровень профессиональной подготовки специалистов в соответствии с требованиями настоящего времени. Достижение такого уровня невозможно с помощью лишь традиционных методов обучения и организации учебной деятельности. С позиций современных требований центр тяжести в обучении сегодня переносится на развитие личности, ее умение самостоятельно пополнять знания и совершенствовать квалификацию, Этот факт предопределяет высокие требования к образовательно-педагогической сфере, в том числе к подготовке кадров в области права. Главная задача в этом процессе - повышение профессионализма выпускаемых специалистов.

Совершенствование учебно-воспитательного процесса в современном колледже сегодня включает не только изменение содержания изучаемых дисциплин, но и изменение подходов к методикам преподавания,

расширение арсенала методических приемов, активизацию деятельности обучающихся в ходе занятия, приближение изучаемых тем к реальной жизни через рассмотрение ситуаций и поисков путей решения наиболее острых общественных проблем. Важно, чтобы обучающийся не был пассивным объектом воздействия, а мог самостоятельно найти нужную информацию, обменяться мнением по определенной теме со своими сверстниками, участвовать в дискуссии, находить аргументы, выполнять разнообразные роли. Поэтому необходимо выявить наиболее оптимальные формы обучения, методы и приемы, используемые на занятиях для повышения профессиональной подготовки, расширения кругозора учащихся и их общей культуры.

Проблема исследования заключается в отсутствии теоретического обоснования действенных педагогических средств и условий, способствующих повышению уровня профессиональной подготовки учащихся колледжа.

В настоящее время многие методические инновации связаны с применением деловых игр в процессе обучения, стимулирующих и развивающих познавательную деятельность обучающихся, их способность к самостоятельному творческому, профессиональному мышлению.

В связи с этим особую актуальность и интерес представляет изучение возможности применения в учебном процессе современного колледжа именно деловых игр.

Объект исследования: организация педагогического процесса в колледже.

Предмет исследования: деловые игры в процессе обучения праву.

Цель работы: разработка и применение деловых игр в процессе обучения праву.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические и методологические аспекты деловых игр в учебном процессе.

2. Провести анализ использования деловых игр в учебном процессе колледжа.

3. Разработать и применить деловую игру в процессе обучения праву.

Методологической основой исследования являются принципы педагогической антропологии, идеи гуманистической психологии, системный, культурологический, деятельностный подходы, концепция личностно-ориентированного педагогического процесса.

База исследования: ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»

Решение поставленных задач, проверка результатов и теоретических выводов осуществлялась на основе использования комплекса исследовательских методов: анализа литературы, изучения и обобщения передового педагогического опыта, наблюдения, анкетирования, уточняющего собеседования, педагогического эксперимента, статистической обработки данных и др.

Глава 1. Теоретические и методологические аспекты деловых игр в учебном процессе

1.1. Понятие, преимущества и принципы организации деловой игры

Главными характеристиками выпускника учреждения, обеспечивающего получение среднего специального образования, являются компетентность и профессионализм, что требует особого подхода к стратегии и тактики обучения в колледже. Успешность учебной деятельности зависит не только от того, что усваивается, но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения[2].

В современном колледже деятельность преподавателя должна быть направлена на разработку и использование таких форм, содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности учащегося в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а так же формированию способностей к самостоятельному, творческому, профессиональному мышлению[3].

Деловая игра является одним из методов активизации творческой деятельности обучающихся, формированию ими собственной профессиональной «Я-концепции», реализации профессионально-игровых задач в учебном процессе [4].

Человек от рождения талантлив, и вся забота педагога состоит в том, чтобы не загубить этот талант и привести обучающегося в мир творчества, снабдив его определенными знаниями. Среди множества путей воспитания интереса к обучению, одним из наиболее эффективных является организация игровой деятельности. Известный французский ученый Луи де Бройль

утверждал, что все игры (даже самые простые) имеют много общих элементов с работой ученого [8].

Первая деловая игра была разработана и проведена в СССР в 1932 году М.М. Бирштейн в Ленинградском Инженерно-Экономическом Институте. В 1938 году деловые игры в СССР постигла участь ряда научных направлений, они были запрещены. Их второе рождение произошло только в 60-х гг., после того как появились первые деловые игры в США (1956 г., Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюк, Р. Прюдом и другие) [7]. Деловая игра зародилась как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределённости и многофакторности. В настоящее время они используются в учебном процессе, как педагогическая технология, или один из методов активного обучения, при проведении социально-психологических тренингов и на производстве для решения производственных, социальных и психологических задач. Во всех случаях присутствует «двуплановость деловой игры» и решаются не только игровые или профессиональные задачи, но одновременно происходит обучение и воспитание участников [7].

Деловые игры является педагогическим средством и активной формой обучения, которая интенсифицирует учебную деятельность, моделируя управленческие, экономические, психологические, педагогические ситуации и дает возможность их анализировать и вырабатывать оптимальные действия в дальнейшем. При проведении, например, деловых игр учащиеся входят в роль менеджера, банкира, бухгалтера и т.д., что приближает обучение к реальной действительности, требуя от школьников взаимодействия, творчества и инициативы. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать постоянный высокий интерес у обучающихся к содержанию курса, активизирует их самостоятельную деятельность, формирует и закрепляет практические навыки[10].

Деловая игра - это средство развития профессионального творческого мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать

специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи[10].

Деловая игра является наилучшим из активных методов проведения занятий. Деловые игры в отличие от других традиционных методов обучения, позволяют более полно воспроизводить практическую деятельность, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, оценивать каждый из вариантов решения проблемы, принимать решение и определять механизм его реализации[11]. Достоинством деловых игр является то, что они позволяют: рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени; освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем; работать групповым методом при подготовке и принятии решений, ориентации в нестандартных ситуациях; концентрировать внимание участников на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи; развивать взаимопонимание между участниками игры[11].

Игра является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Деловой игрой считают ограниченную в пространстве и времени активность человека по созданию нового отношения (нового переживания) к предмету изучения (исследования). Управление деловой игрой - это психолого-дидактическая система, которая основывается на следующих принципах, обеспечивающих оптимальное взаимодействие участников игры: сотрудничество, реализуемость, управление эмоционально-интеллектуальным фоном работы группы, совпадение оценок, перманентное управление деловой игрой, обязательность [12]. В зависимости от модификации деловой игры (имитационные, операционные, ролевые игры, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные игры и др.), могут быть введены различные типы ролевых позиций участников: генератор идей,

разработчик, имитатор, эрудит, диагност, аналитик (позиции, по содержанию работы в группе), организатор, координатор, интегратор, методолог, критик и т.п. [13].

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем[13]:

1) «В игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций».

Иными словами, «процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений».

2) «Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распрямление какой-то сферы человеческой реальности»[15].

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обуславливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. Конкретизировать этот тезис можно в следующем виде[15]:

– игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;

– игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т.д.

– в деловой игре «знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации»;

– игра позволяет формировать «у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике»;

– деловая игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т.п.)

Психолого-педагогические принципы организации деловой игры включают [21]:

- принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства;

- принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности; принцип совместной деятельности; принцип диалогического общения;

- принцип двуплановости.

Принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях; принцип проблемности содержания имитационной модели и научные сообщения процесса её развёртывания в игровой деятельности. Использование деловых игр способствует [21]:

- формированию познавательных и профессиональных мотивов и интересов;

- воспитанию системного мышления специалиста, включающее целостное понимание не только природы и общества, но и себя, своего места в мире;

- обучению коллективной мыслительной и практической работе, формированию умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений; воспитанию ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом [24].

Многие преподаватели в наше время ищут разнообразные формы построения и проведения занятий, которые отличаются от стандартных. Ежедневно педагог сталкивается с различными ситуациями, в которых он не может быть только исполнителем, а в каждом конкретном случае должен принимать самостоятельные решения, быть творцом учебно-воспитательного процесса. Педагогическая деятельность всегда предполагает творчество [24]. Деловые игры является педагогическим средством и активной формой обучения, которая интенсифицирует учебную деятельность, моделируя управленческие, экономические, психологические, педагогические ситуации и дает возможность их анализировать и вырабатывать оптимальные действия в дальнейшем. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать постоянный высокий интерес у обучающихся к содержанию предмета, активизирует их самостоятельную деятельность, формирует и закрепляет практические навыки[26].

Деловая игра - это средство развития профессионального творческого мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи[28]. Игры позволяют развиваться и учиться, дают возможность выражать свои интеллектуальные, нравственные и эмоциональные качества. Их особенностью является высокий эмоциональный настрой участников, в них всегда присутствует здоровый дух соревнования. В игре сначала привлекает поставленная задача и трудность, которую можно преодолеть, а затем радость открытия и ощущение преодоления препятствия. Именно поэтому всех людей независимо от возраста привлекает игра. Любая игра должна способствовать решению основной учебной задачи – закреплению

знаний, лучшему усвоению определенных навыков работы и т.д. Только в таком случае игра называется обучающим элементом урока. Сначала внимание обучающегося, как правило, направлено на игровое действие, а затем в процессе игры незаметно для себя он включается в процесс изучения какого-либо материала, интерес к игре постепенно переключается на учебное занятие [29]. Но необходимо учитывать, что дидактические игры хороши в системе с другими формами обучения, использование которых должно в конечном итоге проследовать следующие цели: преподаватель должен дать знания, соответствующие современному уровню развития науки, он должен научить приобретать знания самостоятельно.

Педагогическая наука предъявляет к организации игр, в процессе обучения, определенные требования [29]:

1. Игра должна основываться на свободном творчестве и самостоятельности обучающихся. Опыт показывает, что они часто относятся к обязанностям более ответственно, чем к учебной или трудовой деятельности.

2. В игре должен быть обязательно элемент соревнования между командами или отдельными обучающимися. Это значительно повышает самоконтроль обучающихся, приучает к четкому соблюдению установленных правил, активизирует деятельность. А завоевание победы или какой-либо выигрыш сильно побуждает к дальнейшим действиям. Притом не всегда в конкурсах побеждают хорошо успевающие. Часто много терпения, сноровки, настойчивости проявляют в игре те, у кого этих качеств не хватает для систематического приготовления занятий [31].

3. Игра должна учитывать возрастные особенности обучающихся. Она должна вызывать положительные эмоции, т.е. хорошее настроение, удовлетворение от удачного ответа. Поэтому цель должна быть достижимой, а сама игра доступной и привлекательной. Игра позволяет углубить и закрепить профессиональные знания и умение по специальным предметам, приблизить обучающегося к уровню творческого решения задач. Игра

воспитывает интерес к профессии, стремление учиться и совершенствовать свои профессиональные знания и умения, расширяет кругозор новыми сведениями из истории отечественного и зарубежного автомобилестроения. С.А. Шмаков называет игру восьмым чудом света, он пишет, что «игра одно из интереснейших явлений культуры... Игра, как тень, родилась вместе с ребенком, стала его спутницей; верным другом. Она заслуживает большего человеческого уважения, гораздо большего, чем воздают ей люди сегодня, за те колоссальные резервы, за огромные педагогические возможности». К.Д. Ушинский писал: «Мы придаем такое важное значение играм, что если бы устраивали учительскую семинарию, то сделали бы там теоретическое и практическое изучение детских игр одним из главных предметов...». Игровые формы уроков в качестве зачетных, обобщающих уроков, вызывают у обучающихся большой интерес к профессии: ведь деловые игры выполняют три основных требования творческого обучения [31]:

- 1) каждый обучающийся должен отдавать отчет, для чего он учиться;
- 2) учеба должна быть интересной и приятной;
- 3) учеба должна сопровождаться положительными эмоциями, радостью познания и достижения желаемого.

Таким образом, деловая игра – это активный метод обучения, позволяющий обучающимся творчески осмысливать знания и применять их в ситуациях, моделирующих условия их профессиональной деятельности.

Деловая игра в среднем профессиональном образовании может использоваться для решения комплексных задач усвоения нового, закрепления материала, развития творческих способностей, формирования профессиональных умений, дает возможность обучающимся понять и изучить учебный материал с различных позиций.

1.2. Структура деловой игры

Поскольку в литературе нет единства по вопросам о сущности деловой игры и методике ее конструирования, то нет и общепринятого представления о структуре игры, хотя многие структурные элементы являются общими при разных подходах. Как правило, авторы исходят из своего эмпирического опыта и здравого смысла, конструируя игру или заимствуя ее структурные компоненты у других авторов [4].

Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру деловой игры (таблица 1).

Таблица 1

Структурная схема целевой игры (по Айламазьяну)

	Игровая модель				
Методическое обеспечение	Игровые цели Педагогические цели	Роли и функции игроков Предмет игры	Сценарий игры Модель взаимодействия окружающих	Правила игры Система оценивания	Техническое обеспечение
	Имитационная модель				

Имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности, который можно назвать прототипом модели или объектом имитации, задавая предметный контекст профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе[4].

Игровая модель является фактически способом описания работы участников с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Педагогические цели.

1. дидактические:

- закрепление системы знаний в области конструирования ДИ;

- выработка системных умений по конструированию и методическому описанию игры;

- обмен опытом создания ДИ;
- совершенствование навыков принятия коллективных решений;
- развитие коммуникативных умений разного рода.

2. воспитательные:

- порождение творческого мышления;
- выработка установки на практическое использование ДИ:
- воспитание индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия с людьми;
- преодоление психологического барьера по отношению к формам и методам активного обучения.

Игровые цели.

- разработка вариантов проекта ДИ;
- демонстрация разработчикам приемов создания игрового контекста.

Предмет игры - это предмет деятельности участников игры, в специфической форме замещающей предмет реальной профессиональной деятельности.

Сценарий - это базовый элемент игровой процедуры, в нем находят отражение принципы проблемности, двуплановости, совместной деятельности [33].

Графическая модель ролевого взаимодействия участников отражает количественный и качественный состав участников, их связи, взаимодействия, пространственное расположение игроков и оказывает большую помощь ведущему и участникам игры [33].

Комплект ролей и функций игроков должен адекватно отражать профессиональные и социально-личностные отношения, характерные для того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре. Иногда для стимулирования игровой ситуации вводятся игровые роли (Скептик, Энтузиаст и т.д.). Чем выше профессиональный уровень разработчика, тем удачней будет комплект ролей. Сложным моментом в разработке игры является четкое определение функций игроков. Их нужно

составлять обобщенно и дополнять инструкциями, в которых в словесной форме, с помощью таблиц или в виде алгоритма перечислены права, обязанности и возможные действия игроков [42].

Роли и функции игроков должны адекватно отражать «должностную картину» того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре [42].

Правила игры - отражают характеристики реальных процессов и явлений, имеющих место в прототипах моделируемой действительности. При этом в правилах игры должно найти отражение того, что как создаваемые в игре модели, так и сама игра являются упрощением действительности [42].

Требования к правилам игры сводятся к следующим положениям:

1) правила содержат ограничения, касающиеся технологии игры, регламента игровых процедур или их элементов, ролей и функций преподавателей-ведущих, системы оценивания;

2) правил не должно быть слишком много, не более 5-10, они должны быть представлены аудитории на плакатах или с помощью технических средств;

3) характер правил должен обеспечивать воспроизведение реального и делового контекстов игры;

4) правила должны быть связаны с системой стимулирования и инструкциями игрокам.

Система оценивания должна обеспечивать, с одной стороны, контроль качества принимаемых решений с позиций норм и требований профессиональной деятельности, а с другой - способствовать развертыванию игрового плана учебной деятельности. Система оценивания выполняет функции не только контроля, но и самоконтроля профессиональной деятельности, обеспечивает формирование игровой, познавательной и профессиональной мотивации участников деловой игры [45].

Разбор игры преподавателем и рефлексия ее участников по поводу своих навыков на заключительном обсуждении несут основную обучающую

и воспитательную нагрузку. Заключительная часть игры - это не столько подведение итогов, сколько анализ причин, обусловивших фактически ее результаты.

Методическое обеспечение игры предполагает наличие следующих материалов: проспект и параметры игры, набор реальной и игровой документации. Степень детализации методических рекомендаций зависит от сложности объекта имитации, контингента и других причин [46].

Техническое обеспечение деловых игр. Различают ручные и машинные игры, однако между ними нет четкой грани, речь идет о степени использования ЭВМ в игровом процессе. Однако в сценарии должны быть четкие указания о применении ЭВМ и ТСО. Технические средства выбираются в зависимости от целей и содержания игры и выполняют только функции, без которых нельзя обойтись или которые выполняются вручную хуже и медленнее.

Представим достоинства и недостатки деловых игр[46].

Достоинством деловых игр является то, что они позволяют:

- 1) рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени (сжатие процесса);
- 2) освоить слушателями навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем;
- 3) работы групповым методом при подготовке и принятии решений;
- 4) ориентации в нестандартных ситуациях;
- 5) концентрировать внимание слушателей на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи;
- 6) развивать взаимопонимание между участниками игры.

Недостатки деловых игр:

- 1) относительная сложность подготовки;
- 2) отсутствие формализованных критериев, позволяющих сделать более объективную оценку и сравнить с реальной действительностью ожидаемый результат;

3) отсутствие четкого алгоритма проведения игры.

Педагоги выделяют условия проведения деловой игры, которые должны соблюдаться[48]:

- внимательность;
- включенность в игру;
- сопричастность, уважение точки зрения других;
- масштабность (без учета жестких рамок существующих законов);
- самовыражение.

Большинство исследователей и разработчиков деловых игр фиксируют следующий ряд трудностей в использовании и проектировании деловых игр:[48].

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

Отдельно можно выделить и социально-психологические «сбои» в деловой игре. Многие из них вызваны двуплановым характером игры, когда реальный и условный планы начинают «конфликтовать»[49]. Доминирование реального плана над условным планом происходит, если:

- а) личные отношения вне игры переносятся в игру.
- б) конфликт, возникший в рамках игровых ролей, затрагивает отношения и вне игры.

в) кто-либо из участников игры «использует» игровые ситуации и взаимоотношения в группе для «решения» своих внутренних, глубоко личностных проблем...» [49].

Таким образом, каждая деловая игра имеет свою структуру, в некоторых случаях структура различна, но в основном имеются обязательные общие этапы, такие, как: имитационная модель, игровая модель, цели игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и подведение итогов.

1.3. Методика разработки деловой игры

Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются также определение темы и целей. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки.

При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов[33]:

- 1) Для чего проводится данная деловая игра?
- 2) Для какой категории обучаемых?
- 3) Чему именно следует их обучать?
- 4) Какие результаты должны быть достигнуты?

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (её ставит перед собой руководитель игры) и цели действий её участников, которые ставятся ими, исходя из игровых ролей[33].

Важно понимать цели деловой игры, от постановки которых во многом зависит не только результат, но и мотивация участников, а значит качество их работы в коллективе. Среди наиболее важных целей деловой игры следует отметить: получение практических навыков будущей профессиональной деятельности; приобретение опыта работы в коллективе, в том числе принятия коллективных решений в конфликтной ситуации; развитие лидерского потенциала и самостоятельности при

выполнении своей роли; углубление, корректировка полученных теоретических знаний при обучении; овладение навыками корпоративного общения, формального взаимодействия, деловой коммуникации. Важно подчеркнуть, что сама по себе деловая игра является средством достижения педагогических целей (усвоение материала, развитие мышления, повышение интереса к изучаемому предмету, мотивация на последующее самообразование, формирование психологического контакта между обучающимися и преподавателем и т.д.). Педагогические цели обучающимся не разъясняются, но при правильной разработке и организации игры они закрепляются в подсознании и реализуются в действиях участников[52]. Методические инструкции по проведению деловой игры необходимо наполнить сведениями, информирующими о целях проведения деловой игры, структуре игрового коллектива и функций учащихся в зависимости от роли, системе стимулирования (поощрения и штрафы), этапах игры, регламенте работы, правилах поведения, применяемых нормативных правовых актах.

Очень важным моментом является то, что в силу двуплановости игры как феномена (исследования, например, Д.Б. Эльконина, Л.С. Выготского) целеполагание реализуется в реальном и условном плане[58]. В реальном плане - это дидактические и воспитательные цели, в условном - игровые. При чем «чисто игровые цели нужны не сами по себе, поскольку сам факт выигрыша или проигрыша ничего не добавляет к тем знаниям, умениям и навыкам, которыми должен овладеть специалист. Они нужны для создания мотивации к игре, соответствующего эмоционального фона. Такого рода цели выполняют служебную роль, роль средства достижения педагогических целей» (формирования предметной и социальной компетентности специалиста)[58].

Особенностью деловой игры является ее возможность, как указывалось выше, целеобразования самими студентами. Таким образом, деловая игра имеет достаточно сложную целевую систему.

Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру деловой игры[58].

Необходимо помнить, что залогом успеха игры является правильный выбор темы, определение проблемы и ее причинности, формирование служб, команд, выбор оппонентов с учетом индивидуальных способностей учащихся и микроклимата в группе, четкая разработка задания для самостоятельных заданий. Создание атмосферы соревнования обеспечивает творческий подход учащихся к решению поставленных задач[35].

Подготовку игры нельзя ограничить учебной литературой. Желательны посещения производства, встречи и беседы с «коллегами» по должности, изучение действующего оборудования и технологического процесса и их недостатков, организация работы по сбору и анализу технико-экономических данных[37].

Преподаватель в подготовительный период направляет работу учащихся, помогает ознакомиться с передовым опытом отрасли, рекомендует литературу, руководит изготовлением стендов, плакатов, слайдов, моделей, необходимых для организационно-технического обеспечения деловой игры.

Успех игры зависит от ряда факторов: организационных, методических, психологических, технических и других. Из обширного круга вопросов, влияющих на качество и результат игры, следует выделить следующие[34]:

- 1) правильный выбор темы с учетом ее актуальности, дискуссионных возможностей в рамках той цели, которую ставит преподаватель;
- 2) подбор участников, распределение их на подгруппы, отделы, должности с учетом знаний учащихся, микроклимата в учебной группе;
- 3) построение структурно-логической схемы игры, четкая разработка заданий каждой службе, отделу, подгруппе;

4) глубокое изучение учащимися материалов разрабатываемой темы, отработка различных вариантов решений службами, отделами, подгруппами, оформление технической и технологической документации;

5) подготовка сценария игры с учетом «запасных», усложненных ситуаций. Занятие по отработке игры (руководитель не открывает на нем до конца свои задания – экспромты);

6) отработка каждой службой (назначенной группой) выступлений, внесения корректив в структурно-логическую схему игры, режиссура игры;

7) проведение деловой игры с предварительным решением организационных и методических моментов;

8) разбор результатов игры, ее оценка.

Тема игры.

При ее выборе необходимо учитывать возможности учащихся группы, их способности, уровень и глубину знаний, трудолюбие, активность. Тема должна быть актуальна и проблемна, иметь варианты решений[40].

Состав играющих. При подготовке игры преподаватель учитывает не только уровень знаний учащихся, но и психологический климат в группе, продумывает возможность создания равных по знаниям, активности, трудолюбию подгрупп, служб и т.д.

Не следует отбирать преимущественно сильных учащихся, отстраняя слабо подготовленных. Всем должна найтись «должность», место в службе. Это имеет большое воспитательное значение.

Иногда самим учащимся предоставляется возможность самим распределять роли. В этом случае преподаватель тактично вносит поправки, если его не удовлетворяет качественный состав группы. При формировании служб, назначении оппонентов учитываются взаимоотношения учащихся, их психологическая совместимость – это обеспечивает высокое качество игры, дух соревнования[33].

Подбор учащихся на должности осуществляется с учетом их знаний, организаторских возможностей, личностных качеств.

Разработка и выдача заданий.

Когда тема определена, глубоко изучена и выявлены ее дискуссионные возможности, руководитель игры производит примерную «наметку» служб, должностей, объема решаемых задач и хода игры, т.е. выстраивает структурно – логическую схему. В ней определены порядок выполнения работ на всех этапах, источники (отделы службы) для сбора информации, произведена систематизация работы учащихся над своими заданиями[33].

Благодаря блок-схеме легче наладить четкую работу служб и контроль за ними. Учащиеся знают, куда и к кому идти по интересующему их вопросу.

Задания строятся таким образом:

- 1) выдача перечня вопросов для всех служб, участвующих в игре;
- 2) сбор материалов службами по действующему процессу с выявлением недостатков;
- 3) изучение вопроса по литературе, тематическим обзорам, знакомство с передовым опытом по данному вопросу;
- 4) анализ предлагаемых вариантов совершенствования с их технико-экономическим обоснованием и сопоставлением между собой и по отношению к исходному.

Подготовительный этап игры.

Когда определена тема, разработаны задания, оформлены службы, подгруппы, оппоненты, должности, наступает рабочий период.

При подборе и обработке материалов по действующему производственному процессу руководитель ставит задачу выверить основные данные производства.

Когда учащиеся полностью овладеют действующим процессом, необходимо направить их усилие на более глубокое знакомство с литературой и передовым опытом по интересующему вопросу.

Сценарий игры.

Сценарий строится в зависимости от ее формы. Но какой бы она не была по форме, необходимо выступление должностных лиц, их оппонентов

подать таким образом, чтобы игра набрала темп, шла по восходящей линии[40].

Под сценарием деловой игры понимается описание в словесной или графической форме предметного содержания, выраженного в характере и последовательности действий игроков, а также преподавателей, ведущих игру. В сценарии отображается общая последовательность игры, разбитая на основные этапы, операции и шаги, и представленная в виде блок-схемы[40].

Элементом сценария является также описание конфликта или противоречия, заложенного в игру. Следует отличать реальное противоречие, заложенное в описание имитационной модели, и игровой конфликт, заложенный во все элементы игровой модели и способствующий процессу протекания игры [37].

Важный элемент сценария - способ генерирования событий, определяющий динамику и характер развития игрового процесса. Различают три способа: детерминированный, спонтанный, смешанный. Последний из них, сочетающий алгоритмизацию с учетом вероятностного характера событий, наиболее присущ деловой игре.

Преподаватель распределяет очередность сильных и слабых вариантов, предусматривает возможность контрвопросов, их место в игре. Следует помнить, что сильное решение должно следовать за слабым. В противном случае другой вариант не прозвучит, и дискуссия может закончиться.

Разработчики сценария подробно разбирают каждый содержание, эпизоды, учебные цели, подготавливают инструкцию каждому игроку и экспертам, определяют полный комплект ролей, время игры, место игры, рекомендуют методический материал или лекцию для дополнительного изучения, обсуждают порядок использования технических средств. В сценарии проведения деловой игры следует максимально последовательно отразить все ее этапы (указать тему занятия, необходимости практического моделирования именно перечень проблемных ситуаций из практической деятельности, регламент работы, меры поощрения

штрафы). Необходимо уделить отдельное внимание разработке инструкций для участников, в которых будут прописаны права, обязанности и функции для выполнения конкретной роли[37].

Обработка игры.

Учащихся необходимо научить искусству общения, умению вести диалог. Основное назначение занятий по отработке игры – знакомство с ее ходом, опробование выступлений, обучению учащегося общению с партнером, культуре речи.

Проведение игры предусматривается в учебном кабинете. Столы, за которыми располагаются службы, руководитель игры обеспечивает счетной техникой, справочниками и т.д.

Столы обозначаются соответствующими табличками с названием служб.

В качестве ведущего выступает сам руководитель или хорошо подготовленный обучающийся.

На расчетном этапе обучающиеся уясняют и решают конкретные проблемы и задачи, поставленные перед каждым по данной должности, и принимают свое основательное решение[37].

На заключительном этапе каждый участник деловой игры в дискуссионной форме защищает свои решения перед другими. При этом преподаватель должен четко оценивать качество выполнения задания, аргументированность предлагаемых решений и ответов оппонентов, а также другие показатели[33].

Каждый обучающийся может продемонстрировать не только свою подготовку, но и проявить организаторские способности, умение находить альтернативные решения производственно – хозяйственных задач.

В заключении арбитры с участием преподавателя подводят итоги игры: анализируется активность работы отдельных участников, качество составленной документации, правильность выполнения расчетов. По сумме набранных баллов определяется победитель деловой игры[40].

Критерии оценки участников деловой игры представлены в таблице 2.

Таблица 2

Критерии оценки участников деловой игры

Показатели	Число баллов
Качество выполнения задания, отчета, доклада	0...10
Аргументированность предлагаемых решений, их прогрессивность	0...10
Четкость и аргументированность ответов оппонентов	0...10
Эрудиция специалиста, способность ориентироваться в реальной производственной ситуации	0...10
Выступление в качестве оппонента с предложением оригинальных идей и решений	0...10
Значение новой техники, технологий, прогрессивных направлений	0...10
Четкость, полнота и качество заполнения документации	0...10
Штрафные баллы за нарушение дисциплины, уклонение от выполнения задания (минус)	

Необходимо отметить, что проведению деловой игры должна предшествовать серьезная работа по углублению знаний учащихся по производственным, технологическим и экономическим вопросам. Использование на занятиях конкретных производственных данных; уроки на производстве; продуманная организация производственной практики; организация практических конференций; привлечение учащихся к рационализаторской работе, проведение предметных недель, встречи с передовиками и специалистами производства, выпускниками колледжа – применение всех этих форм и методов обучения подготавливает обучающихся к деловой игре[33].

Участие в деловой игре позволяет студентам проверить, насколько хорошо они подготовлены теоретически, справляются ли с кризисными ситуациями, умеют ли работать в команде, когда решение профессиональных задач происходит в обстановке дефицита времени и других ресурсов. Следовательно, применение деловых игр как метод обучения является важным элементом современного образования, формирования

профессиональных компетенций и становления квалифицированных специалистов[42].

Современный преподаватель в процесс обучения должен внедрять игровые технологии. Деловые игры позволяют преподавателю обеспечить свободу творчества, создать комфортную атмосферу и наладить психологический контакт с обучаемыми. Использование в педагогической деятельности методов игрового моделирования окажет положительное влияние на формирование умений и навыков обучаемых, интеллектуальное и творческое развитие[33]. Уровень развития общества сегодня делает необходимым участие в образовательном процессе педагогов, обладающих высоким уровнем профессионализма и многогранной компетенцией, способных творческому преобразованию методов педагогической деятельности с учетом особенностей личности каждого обучаемого и постоянно изменяющихся жизненных обстоятельств. Преподаватель должен постараться совместить в своем лице учителя, педагога-предметника, психолога, товарища, наставника, руководителя[42]. Эффективность деятельности педагога зависит от следующих личностных качеств:

- 1) высокий уровень подготовки и знание преподаваемого предмета;
- 2) самостоятельность в принятии профессиональных решений;
- 3) соблюдение нравственных и этических правил;
- 4) уважительное отношение к ученикам, восприятие каждого из них самоценной личностью;
- 5) постоянная работа над собой, стремление к самосовершенствованию.

Важно, чтобы педагог осознавал себя специалистом, способным не только научить конкретному предмету, но и определить оптимальное соотношение образовательных технологий и потребностей своих учеников, повлиять на их активность и стремление к познанию.

Как считает Панфилова А.П., умение педагога влиять на людей включает в себя уверенность в себе, способность анализировать проблемы с уверенностью в себе, целенаправленное улучшение личных отношений, способность вдохновлять людей своими идеями, умение направлять действия окружающих лиц и групп, умение слушать других и учитывать их интересы[29].

Выводы по первой главе

Деловая игра является одним из методов активизации творческой деятельности обучающихся, формированию ими собственной профессиональной «Я-концепции», реализации профессионально-игровых задач в учебном процессе.

В литературе нет единого мнения по вопросам о сущности деловой игры и методике ее конструирования, как нет и общепринятого представления о структуре игры, хотя многие структурные элементы являются общими при разных подходах.

Психолого-педагогические принципы организации деловой игры включают:

- принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства;
- принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности; принцип совместной деятельности; принцип диалогического общения;
- принцип двуплановости.

Деловая игра имеет свою структуру, в некоторых случаях структура различна, но в основном имеются обязательные общие этапы, такие, как: имитационная модель, игровая модель, цели игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и подведение итогов.

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

Таким образом, деловые игры являются педагогическим средством и активной формой обучения, которая интенсифицирует учебную деятельность, моделируя управленческие, экономические, психологические, педагогические ситуации и дает возможность их анализировать и вырабатывать оптимальные действия в дальнейшем.

Глава 2. Разработка и применение деловых игр в процессе обучения праву в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»

2.1. Характеристика ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»

ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» - Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Копейский политехнический колледж» является правопреемником прав и обязанностей государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Копейский горно-экономический колледж», государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Копейский профессиональный техникум» имени С.В. Хохрякова, государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 134 г. Пласт».

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Копейский горно-экономический колледж» ранее именовался: Копейский горный техникум, основан постановлением Совета Министров СССР от 17 сентября 1947 г. № 3280 и приказом Министра угольной промышленности восточных регионов СССР от 24 сентября 1947 г. № 177, который приказом Министерства топлива и энергетики от 29 апреля 1992 г. № 148 преобразован в Копейский горный колледж.

Приказом Министерства топлива и энергетики Российской Федерации от 24 октября 1997 г. № 306 Копейский горный колледж переименован в Копейский горно-экономический колледж, который

постановлением главы г. Копейска Челябинской области от 10 апреля 1998 г. № 171 зарегистрирован как государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Копейский горно-экономический колледж. Приказом Федерального агентства по образованию от 2 апреля 2007 г. № 600 государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Копейский горно-экономический колледж переименован в Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Копейский горно-экономический колледж.

Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 9 февраля 2012 г. № 01-219 Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Копейский горно-экономический колледж переименован в государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Копейский горно-экономический колледж».

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Копейский профессиональный техникум» имени С.В. Хохрякова ранее именовался: Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 34» г.Копейска имени С.В.Хохрякова, образованное на основании постановления Правительства Челябинской области от 16.07.2009г. № 163-П «О реорганизации областных государственных учреждений начального профессионального образования» путем слияния Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 11» г.Копейска и Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 34 г. Копейска» и являлось правопреемником указанных учреждений.

Специальности и профессии.

- Строительство и эксплуатация зданий и сооружений.
- Технология машиностроения.
- Компьютерные системы и комплексы.
- Техническая эксплуатация и обслуживание электромеханического и электрического оборудования.
- Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).
- Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта.
- Земельно – имущественные отношения.
- Мастер по обработке цифровой информации.
- Право и организация социального обеспечения.
- Сварочное производство.
- Каменщик.
- Автомеханик.
- Электрогазосварщик.
- Мастер ЖКХ.

Миссия колледжа состоит в обеспечении подготовки специалистов высокого профессионального уровня, практико-ориентированных специалистов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, требованиями международных стандартов менеджмента качества для реализации и развития кадрового, культурного, научного, производственного потенциала в регионе, формирование гражданских и нравственных качеств личности.

Целью политики колледжа в области обеспечения качества подготовки специалистов является достижение высокого рейтинга выпускника через удовлетворение потребности личности в образовательных услугах в течение всей жизни, обеспечивающих её профессиональное и социальное самоопределение.

Кадры являются главным ресурсом колледжа, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности колледжа и его конкурентоспособность.

Сегодня коллектив колледжа продолжает работу по развитию образовательного процесса. Открываются новые специальности, внедряются новые педагогические и информационные технологии, реализуются повышенный уровень обучения, система непрерывного образования, внедряется дистанционное обучение.

По всем циклам дисциплин, профессиональным модулям работают преподаватели, имеющие необходимый уровень квалификации, в большей части имеющие опыт производственной работы.

Организация учебного процесса в колледже обеспечивает возможность подготовки выпускников по всем специальностям и профессиям по очной и заочной формам обучения. Учебный процесс строится в соответствии с Уставом и нормативными требованиями.

2.2. Анализ использования интерактивных методов обучения в учебном процессе колледжа

С целью установления зависимости между осуществляемым в современном колледже педагогическим взаимодействием (системой применяемых педагогических средств и условий, включающих интерактивные методы обучения – деловые игры) и результатом этого взаимодействия, т.е. изменением состояния его участников (повышение профессиональной подготовки учащихся) проведен полный педагогический эксперимент, программа которого включала констатирующую (констатирующий эксперимент) и формирующую (формирующий эксперимент) части.

Эксперимент проводился в период с 20марта 2017 г. по 10апреля 2017г. на базе ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В.

Хохрякова».

В педагогическом эксперименте принимали участие учащиеся второго курса дневного отделения специальности «Земельно – имущественные отношения» - группа ЗИО -15 в количестве 24 человек (контрольная группа), «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» в количестве 24 человека, (экспериментальная группа), учащиеся колледжа разных курсов других специальностей, преподаватели цикловой комиссии общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин.

Определение эффективности традиционного педагогического процесса и реального состояния использования деловых игр в учебном процессе колледжа осуществлено в ходе выполнения программы констатирующей части педагогического эксперимента. По результатам констатирующего эксперимента также определены причинно-следственные связи выявленного состояния использования деловых игр в учебном процессе колледжа.

Констатирующий эксперимент проводился с 20 марта 2017 г. по 22 марта 2017 г. и охватывал учебный процесс, научно-педагогическую работу с педагогами. Участниками данного эксперимента являлись преподаватели колледжа, учащиеся разных курсов и специальностей.

В процессе эксперимента использовались методы диагностики:

1. Наблюдение.
2. Анкетирование преподавателей и учащихся.
3. Собеседование.
4. Анализ результатов учебной деятельности учащихся.
5. Обобщение независимых характеристик.

В ходе выполнения программы констатирующей части педагогического эксперимента проведено анонимное анкетирование преподавателей цикловой комиссии коммерческих дисциплин колледжа по поводу применения ими в практике преподавания учебных дисциплин профессионального компонента деловых игр. Всего опрошено 27 преподавателей.

Преподавателям, участвующим в эксперименте, была предложена специально разработанная анкета, состоящая из 5 вопросов с вариантами ответов на них (Приложение 1). Ответы педагогов на вопросы анкеты распределились следующим образом:

1. На Ваш взгляд, влияет ли использование деловых игр на уровень профессиональной подготовки учащихся колледжа?

- а) да – 33% (9 чел.);
- б) нет – 4% (1 чел.);
- в) затрудняюсь ответить – 63% (17 чел.)

2. В чем, на Ваш взгляд, состоит преимущество деловых игр по сравнению с традиционными методами обучения (выберите нужное)?

- а) способствуют развитию субъектности учащегося – 59% (16 чел.);
- б) учат учащихся активности в познании – 44% (12 чел.);
- в) предоставляют возможность учащимся проявить самостоятельность – 41% (11 чел.);
- г) делают занятия увлекательными, интересными – 26% (7 чел.);
- д) способствуют полилогизации, диалогизации общения – 85% (23 чел.);
- е) способствуют организации интенсивной мыслительной деятельности педагога и учащегося – 70% (19 чел.);
- ж) способствуют организации самостоятельной познавательной деятельности учащихся – 56% (15 чел.);
- з) способствуют проявлению индивидуальности учащихся – 67% (18 чел.);
- и) учат продуктивному взаимодействию с окружающими – 96% (26 чел.);
- к) учат самоанализу (рефлексии) своих знаний, опыта – 37% (10 чел.);
- л) способствуют организации проблемного обучения – 41% (11 чел.);
- м) методы не являются эффективными, поскольку представляют из себя игру, развлечение, напрямую не связанную с решением задач

профессионального обучения – 17% (8 чел.);

н) затрудняюсь ответить – 41% (11 чел.).

2. Достаточное ли внимание уделяете Вы использованию на занятиях деловых игр?

а) уделяю большое внимание – 7% (2 чел.);

б) только на отдельных дисциплинах, по отдельным темам – 19% (5 чел.);

в) не использую деловые игры вообще – 74% (20 чел.).

4. Как, по - Вашему, учащиеся колледжа относятся к использованию на занятиях деловых игр?

а) учащимся нравятся занятия, проходящие в форме деловых игр, им это интересно и помогает лучше усваивать материал, однако требует дополнительных усилий педагога – 19% (5 чел.);

б) учащимся не очень нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, это требует от них некоторых усилий, но в рамках отдельных дисциплин считаю это необходимым - 4% (1чел.);

в) учащимся не нравятся занятия в интерактивном режиме все, что отличается от заучивания и пересказа текста для них тяжело – 4% (1 чел.);

г) учащимся безразлично, какая методика используется при проведении занятий – 4% (1 чел.);

д) затрудняюсь ответить – 70% (19 чел.);

5. Деловые игры в нашем колледже:

а) необходимо более активно внедрять в учебно-воспитательный процесс – 37% (10 чел.);

б) можно оставить на существующем уровне –6% (22 чел.);

в) необходимо исключить – 0% (0 чел.);

г) необходимо проводить в колледже педагогические семинары по ознакомлению преподавателей с инновационными педагогическими технологиями и изучению опыта использования деловых игр в колледже – 63% (17 чел.).

Проанализировав ответы преподавателей на вопросы предложенной анкеты и, проведя уточняющее собеседование, можно сделать вывод, что ограниченное число преподавателей дисциплин профессионального компонента на своих занятиях используют деловые игры – 26% (7 человек) из числа опрошенных 27.

Таки образом, те преподаватели, которые внедрили данные методы в свою практику, отмечают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения, определяя их как альтернативу традиционному педагогическому воздействию, и всячески стараются популяризировать их в среде педагогов колледжа. Эта группа преподавателей утверждает, что учащимся нравятся занятия, проходящие в форме деловой игры, им это интересно и помогает лучше усваивать материал, однако требует от них некоторых усилий. Использование деловых игр требует так же и дополнительных усилий и от педагога при подготовке к занятиям, побуждает его к постоянному творчеству, совершенствованию, тем самым способствует его профессиональному и личностному развитию.

Значительная часть преподавателей (17% - 8 чел.) относится к данным методам довольно настороженно, считая их недостаточно эффективными в профессиональной подготовке учащихся, поскольку, по их мнению, данные методы представляют из себя игру, развлечение, напрямую не связанную с решением задач профессионального обучения.

Большое количество опрошенных (41% - 11 чел.) затруднялись с ответами по поводу характеристик деловых игр. Причина этого, на наш взгляд, в недостаточной осведомленности некоторых преподавателей колледжа о современных инновационных технологиях обучения и их возможностях.

За необходимость более активного внедрения деловых игр обучения в учебно-воспитательный процесс колледжа высказались 37% (10 чел.) опрошенных преподавателей. Одним из направлений, связанным с деятельностью по внедрению деловых игр в колледже, которое отметили 67

% (17 чел.) преподавателей, является организация педагогических семинаров по ознакомлению с инновационными педагогическими технологиями и изучение опыта использования деловых игр в колледже и их влияния на уровень профессиональной подготовки учащихся.

В ходе выполнения программы констатирующей части педагогического эксперимента наряду с анкетированием преподавателей проведено анкетирование учащихся колледжа специальности «Право и организация социального обеспечения», «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (всего 46 человек) для выявления их отношения к организации педагогического процесса в колледже в целом и интерактивным методам обучения в частности. Анкетирование проводилось анонимно. Каждый учащийся получил опросный лист, содержащий 20 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый (Приложение 2).

Ответы учащихся на вопросы анкеты распределились следующим образом:

1. Ощущаете ли Вы на занятиях в колледже свое целенаправленное продвижение вперед?

- а) да – 74% (34 чел.)
- б) нет – 17% (8 чел.)
- в) затрудняюсь ответить – 9% (4 чел.)

2. Учат ли Вас в колледже самостоятельно добывать знания, быть активными в познании.

- а) да – 70% (32 чел.)
- б) нет – 11% (5 чел.)
- в) затрудняюсь ответить - 19% (9 чел.)

3. Имеется ли на уроках возможность проявить свою самостоятельность?

- а) да – 67 % (31 чел.)
- б) нет – 13% (6 чел.)
- в) затрудняюсь ответить – 20% (9 чел.)

4. Бывает ли Вам на уроках скучно, утомительно?

а) никогда - 48% (22 чел.)

б) редко – 44 % (20 чел.)

в) часто – 7% (3 чел.)

г) всегда – 2% (1 чел.)

5. Преподаватели интересно и эмоционально объясняют учебный материал на уроке.

а) никогда – 2% (1 чел.)

б) редко – 9% (4 чел.)

в) часто – 37% (17 чел.)

г) всегда – 52% (24 чел.)

6. В колледже нас учат взаимодействовать с другими людьми.

а) да – 65% (30 чел.)

б) нет – 2% (1 чел.)

в) затрудняюсь ответить - 33% (15 чел.)

7. У меня есть любимые учебные дисциплины.

а) да – 35% (16 чел.)

б) нет - 46 % (21 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 19 % (9 чел.)

8. Устраивают ли Вас условия, созданные в колледже?

а) да – 78% (36 чел.)

б) нет – 11% (5 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 11% (5 чел.)

9. Педагоги относятся ко мне так, как я этого заслуживаю.

а) да – 80% (37 чел.)

б) нет- 4 % (2 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 16% (7 чел.)

10. Когда у меня возникают трудности, педагоги мне помогают.

а) да – 96 % (44 чел.)

б) нет- 0 % (0 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 4% (2 чел.)

11. Испытываете ли Вы страх, когда преподаватель вызывает Вас к доске?

а) да – 52% (24 чел.)

б) нет- 26% (12 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 24% (10 чел.)

12. В нашей группе доброжелательная атмосфера.

а) да – 72% (33 чел.)

б) нет- 4% (2 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 24% (11 чел.)

13. В нашей группе я ощущаю свою ценность и свое значение.

а) да – 70% (32 чел.)

б) нет- 11% (5 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 19% (9 чел.)

14. Какая работа на занятии Вам больше всего нравится?

а) слушать лекции преподавателя – 48% (22 чел.)

б) слушать выступления учащихся – 7% (3 чел.)

в) совместно при взаимодействии с педагогом и с другими учащимися анализировать, рассуждать, стараться разрешить проблему - 30% (14 чел.)

г) при разрешении проблемы стремлюсь докопаться до ответа сам (сама) – 15% (7 чел.)

15. Что на Ваш взгляд необходимо сделать для усовершенствования учебного процесса (выберите нужное)?

а) усовершенствование учебного плана и графика – 17 % (8 чел.)

б) повышение требовательности преподавателей – 9 % (4 чел.)

в) обеспечение учебно-методическими пособиями – 11 % (5 чел.)

г) пополнение библиотечного фонда – 37% (17 чел.)

д) внедрение более эффективных образовательных технологий – 44 % (20 чел.)

е) усовершенствование материальной базы – 72 % (33 чел.)

ж) разнообразие форм учебных занятий – 67% (31 чел.)

з) меня все устраивает - 17% (8 чел.)

17. На ваш взгляд, влияет ли использование на занятии деловых игр на успешное усвоение материала?

а) да - 61% (28 чел.)

б) нет – 4 % (2 чел.)

в) затрудняюсь ответить – 35% (16 чел.)

18. Достаточное ли внимание уделяется деловым играм на занятиях в колледже?

а) уделяется большое внимание - 0 % (0 чел.)

б) только на отдельных дисциплинах – 52 % (24 чел.)

в) не уделяется вообще – 48% (22 чел.)

19. Каково Ваше отношение к деловым играм (выберите нужное)?

а) мне нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, считаю, что я способен к активной мыследеятельности, мне это интересно и помогает лучше усваивать материал – 72% (33 чел.)

б) мне не очень нравятся занятия, проходящие в форме деловой игры, это требует от меня некоторых усилий, но в рамках отдельных правовых дисциплин считаю это необходимым -15% (7 чел.)

в) мне не нравятся занятия в форме деловой игры, что отличается от заучивания и пересказа текста для меня тяжело – 9% (4 чел.)

г) мне безразлично, какая методика используется при проведении занятий в колледже – 4% (2 чел.)

20. На мой взгляд, использование деловых игр в нашем колледже:

а) необходимо более активно внедрять в учебно-воспитательный процесс - 72 % (33 чел.)

б) можно оставить на существующем уровне – 13 % (6 чел.)

в) необходимо исключить – 0% (0 чел.)

г) затрудняюсь ответить – 15% (7 чел.)

Проанализировав данные учащимися ответы на вопросы анкеты, и,

проведя уточняющие собеседования, можно сделать вывод, что учащиеся удовлетворены организацией педагогического процесса в колледже. Однако, существуют некоторые проблемы, на которые необходимо обратить внимание администрации колледжа и педагогам. Эти проблемы связаны как с организацией учебного процесса в целом, так и с организацией педагогического взаимодействия с учащимися. 67 % опрошенных учащихся высказались за необходимость разнообразия форм учебных занятий и 44 % за внедрение более эффективных образовательных технологий в учебный процесс с целью повышения его эффективности.

Анализ ответов учащихся, касающихся использования деловых игр в учебном процессе, дал следующие результаты: большинство учащихся имеют правильное представление об интерактивных методах обучения и 64 % опрошенных считают, что использование на занятии деловых игр положительно влияют на успешность усвоения материала. Более того, 72 % (33 чел.) учащихся нравятся занятия, проходящие в форме деловой игры, они считают, что способны к активной мыследеятельности, им это интересно и помогает лучше усваивать материал. Кроме того, при ответе на вопрос «Какая работа на занятии Вам больше всего нравится?» 30 % (14 человек) отметили, что им более импонирует совместно при взаимодействии с педагогом и с другими учащимися анализировать, рассуждать, стараться разрешать поставленные на уроках проблемы - что является одним из основополагающих признаков интерактивных методов обучения.

Вместе с тем большинство учащихся отмечают, что очень ограниченное число преподавателей колледжа по небольшому перечню правовых дисциплин проводят свои занятия в форме деловых игр. 72% учащихся, принимавших участие в данном анкетировании высказались за необходимость более активного внедрения деловых игр в педагогический процесс.

В ходе констатирующего эксперимента проведен мониторинг и анализ успеваемости учащихся колледжа различных специальностей по дисциплине

«Трудовое право», полученной в результате осуществления традиционного педагогического процесса. Анализировались итоги успеваемости по дисциплине «Трудовое право» за период с сентября 2016 по март 2017 учебного года учащихся следующих специальностей: «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» «Право и организация социального обеспечения», «Земельно – имущественные отношения» «Экономика и бухгалтерский учет» (по отраслям), «Компьютерные системы и комплексы».

Результаты анализа успеваемости учащихся колледжа по дисциплине «Трудовое право», достигнутой в результате организации традиционного педагогического процесса представлены на рис.1, 2.

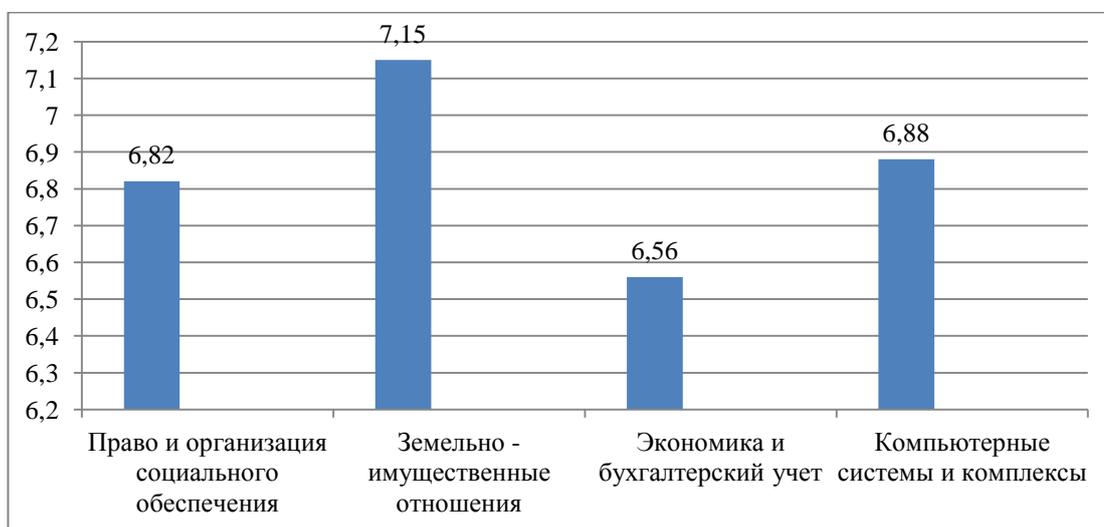


Рис. 1. Успеваемость учащихся ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» по дисциплине «Трудовое право» по среднему баллу

Средний балл по дисциплине «Трудовое право» в результате организации традиционного педагогического процесса составляет - 6,85.

Качественная успеваемость учащихся колледжа по дисциплине «Трудовое право», достигнутая в результате применения традиционных методов обучения представлена на рис.2.

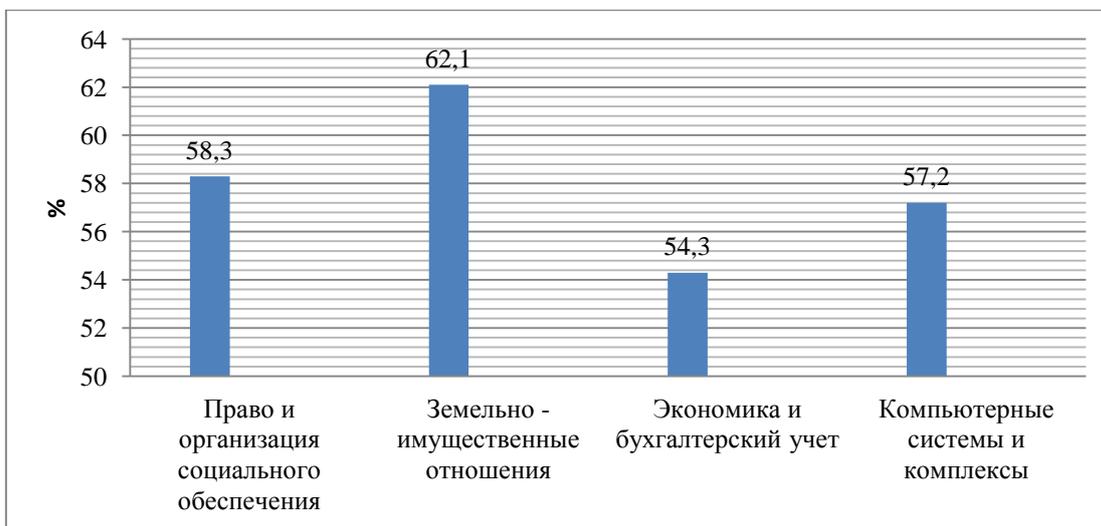


Рис.2. Качественная успеваемость учащихся ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» по дисциплине «Трудовое право», достигнутая в результате применения традиционных методов обучения

Качественная успеваемость учащихся колледжа по дисциплине «Трудовое право» составляет 57,98 %.

Таким образом, использование только традиционных методов обучения в педагогическом процессе в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» обеспечивает средний уровень успеваемости учащихся.

Итак, проведя анализ применения деловых игр в учебном процессе ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», можно сделать вывод, что большинство преподавателей правовых дисциплин при проведении занятий предпочтение отдает традиционному педагогическому воздействию, которое в целом обеспечивает средний уровень успеваемости учащихся. Те немногие преподаватели, которые внедрили интерактивные методы обучения, а именно деловые игры в свою практику, отмечают их преимущества по сравнению с традиционными, определяя их как альтернативу традиционному педагогическому воздействию. Ограниченное использование преподавателями деловых игр происходит либо по причине их недоверия и предубежденности к интерактивным методам обучения, либо по причине недостаточной

осведомленности о современных инновационных педагогических технологиях. В то же время, учащиеся колледжа считают, что использование на занятиях деловых игр может положительно повлиять на успешность усвоения учебного материала и повышение интереса к будущей профессиональной деятельности и высказались за необходимость более активного внедрения деловых игр в педагогический процесс.

2.3. Разработка и применение деловых игр в процессе обучения праву

В целях проверки гипотезы о положительном влиянии применения деловой игры в процессе обучения праву на уровень профессиональной подготовки учащихся, в период с 23 марта 2017 г. по 5 апреля 2017 г. в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» была реализована программа формирующей части педагогического эксперимента (формирующий эксперимент).

В формирующем эксперименте участвовали учащиеся 2 курса дневного отделения: группа Э-24 специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» в количестве 24 человек (экспериментальная группа), группа ЗИО – 15 специальности «Земельно – имущественные отношения» в количестве 24 человека (контрольная группа).

Эксперимент охватывал учебный процесс и касался организации педагогического взаимодействия при преподавании дисциплины «Трудовое право» в форме деловой игры в группе Э-24 и в традиционной форме в группе ЗИО -15.

Организация педагогического взаимодействия в экспериментальной группе в интерактивном режиме потребовала создания комплекса объективных педагогических условий, в числе которых предоставление для проведения занятий достаточно просторной аудитории с целью осуществления необходимого пространственного размещения в ней аудиторных столов учащихся и преподавателя (по периметру помещения).

Данные условия были созданы администрацией колледжа к началу эксперимента.

Программа формирующего эксперимента включала 3 этапа.

Начальный этап длился с 24 марта по 27 марта 2017 г. Цель данного этапа эксперимента состояла в возбуждении у учащихся экспериментальной группы интереса к предстоящей работе – изучению дисциплины «Трудовое право» с использованием деловой игры. Для достижения поставленной цели в группе Э-24 была подготовлена и проведена беседа о предполагаемой экспериментальной работе. Учащиеся группы заинтересовались предстоящей деятельностью и выразили свое согласие на активное участие в педагогическом эксперименте

Цель формирующего эксперимента состояла во включении учащихся в деятельность по реализации программы формирующей части педагогического эксперимента.

В ходе основного этапа в экспериментальной группе занятия по дисциплине «Трудовое право» проводились с использованием деловых игр.

В экспериментальной группе в соответствии с календарно-тематическим планом в интерактивном режиме было проведено всего 3 занятия.

Деловая игра «Создай свое дело».

Цели и задачи:

Дидактическая – формирование знаний о регистрации различного вида юридических лиц, отличия в предоставляемых и разрабатываемых документах.

Воспитательная – воспитание чувства ответственности за принятие решений.

Развивающая – развитие словесно-логического мышления, интеллекта, активности студента.

Методы обучения:

1. Метод погружения - обучающие примеривают на себя различные роли в заранее заданных ситуациях.

2. Демонстрация нового для аудитории материала с помощью средств мультимедиа.

3. Повторительно-обобщающая беседа.

Межпредметные связи:

1. Основы права.

2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

3. Обществознание.

4. Делопроизводство.

Оборудование: Столы для участников деловой игры (нотариуса, сотрудника налоговой инспекции), таблички с обозначением государственных служащих. Отдельный стол для проведения учредительного собрания. 3 стула, для ожидающих в очереди. Места для зрителей.

Участники: студенты группы Э – 24.

Время: 2 занятия.

Свои заранее определённые роли имеют Нотариус, Сотрудник налоговой инспекции. Им заранее даётся домашнее задание - изучить определённые действия указанных государственных служащих. В рамках оговоренного сценария они должны чётко исполнять их обязанности. Свои определённые роли получают и остальные персонажи:

1. Человек решивший зарегистрироваться в качестве Индивидуального предпринимателя. В качестве домашнего задания он должен решить, какой предпринимательской деятельностью он хотел бы заниматься, изучить Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, заполнить заявление по форме ФНС России № Р21001 о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. –

2. Три соучредителя, решившие открыть Общество с ограниченной ответственностью. В качестве домашнего задания они должны решить, какой предпринимательской деятельностью хотели бы заниматься, изучить

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, заполнить заявление по форме ФНС России № Р11001 о регистрации юридического лица. С помощью преподавателя составить Бизнес-план, Протокол учредительного собрания, Устав.

3. Председатель садового некоммерческого товарищества. В качестве домашнего задания он должен решить, какой работы необходимо провести на территории СНТ, заполнить заявление по форме ФНС России № Р11001 о регистрации юридического лица. С помощью преподавателя составить Протокол общего собрания всех членов СНТ, Устав.

Так же могут принять участие в игре наиболее заинтересованные и целеустремлённые зрители.

Порядок проведения:

1. Деловая игра.
2. Подведение итогов.

Ход деловой игры:

1. Слова ведущего.
2. Выступление двух докладчиков, в ходе которых зрители должны уяснить для себя отличие коммерческих и некоммерческих юридических лиц.
3. Сцена первая деловой игры.
4. Выступление докладчика, в ходе которого зрители должны понять все особенности ведения бизнеса в качестве индивидуального предпринимателя.
5. Сцена вторая деловой игры.
6. Выступление докладчика, в ходе которого зрители должны понять, почему на сегодняшний день так популярна форма ООО.
7. Сцена третья деловой игры.
8. Выступление докладчика, в ходе которого зрители должны понять, почему так непопулярны некоммерческие организации не фондового типа.

9. Сцена четвёртая деловой игры.

10. Подведение итогов и заключительные слова ведущего.

Цель игры - познакомить аудиторию с деталями процедуры создания юридического лица.

Сценарий деловой игры «Создай свое дело» представлен в приложении 3.

Деловая игра по дисциплине «Трудовое право» в группе Э – 24 на тему «Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам».

Учебная дисциплина: Трудовое право

Время: 2 часа

Цели деловой игры

- закрепление знаний студентов по трудовому праву;
- приобретение студентами навыков рассмотрения дел в КТС;
- получение студентами опыта публичного выступления всуде.

Методы обучения:

1. Метод погружения - обучающие примеривают на себя различные роли в заранее заданных ситуациях.

2. Демонстрация нового для аудитории материала с помощью средств мультимедиа.

Межпредметные связи:

1. Основы права.
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.
3. Обществознание.

Сценарий деловой игры «Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам» представлен в приложении 4.

В контрольной группе занятия по этой же дисциплине и в соответствующем количестве учебных часов параллельно проводились в традиционной форме.

Заключительный этап формирующего эксперимента.

Целью этапа являлась итоговая рефлексия состоявшегося

взаимодействия, оценка эффективности применения деловых игр в учебном процессе колледжа как условия повышения профессиональной подготовки учащихся.

На заключительном этапе формирующего эксперимента осуществлена диагностика эффективности проведенной опытно-экспериментальной (в экспериментальной группе) и традиционной работы (в контрольной группе), проведено сравнение результатов диагностики и сформулированы выводы об эффективности опытно-экспериментальной работы.

2.4. Оценка эффективности применения деловых игр в процессе обучения праву

В результате реализации формирующей части педагогического эксперимента определена эффективность применения деловых игр в процессе обучения праву и выявлены их возможности в повышении уровня профессиональной подготовки учащихся ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова».

В ходе эксперимента проведены две деловые игры в экспериментальной группе Э-24 и столько же занятий по тем же темам, параллельно проведено в традиционной форме в контрольной группе ЗИО - 15. В обеих группах учащимися выполнена контрольная работа. Результаты выполнения контрольной работы в Э-24 (экспериментальной) и ЗИО – 15 (контрольной) представлены на рисунках 3,4.

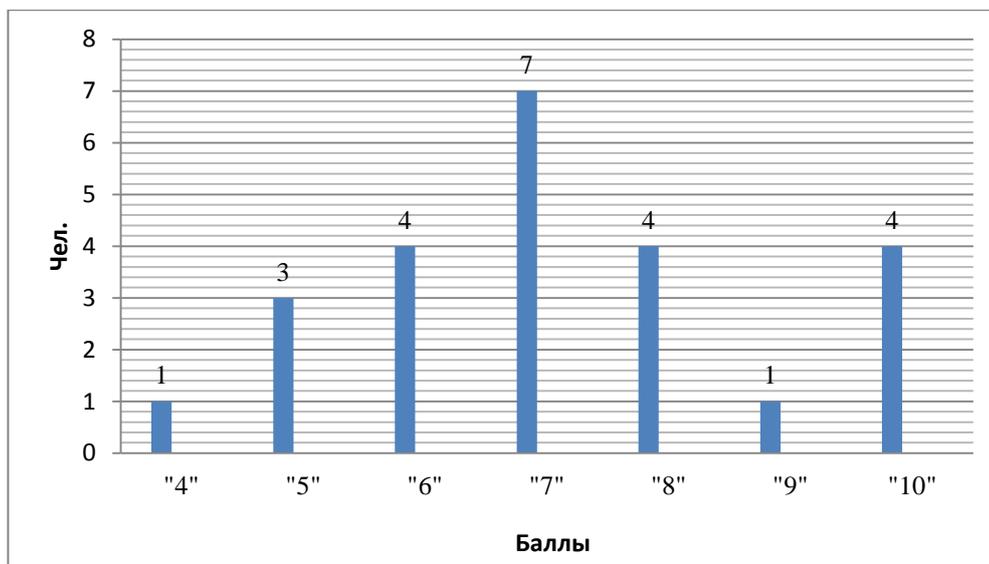


Рис.3. Результаты выполнения контрольной работы в экспериментальной группе Э - 24

Таким образом, из рисунка 3 видно, что все учащиеся экспериментальной группы Э-24 успешно справились с выполнением контрольной работы по дисциплине «Трудовое право», Неудовлетворительные отметки по контрольной работе отсутствуют. Средний балл по контрольной работе 7,2; качественная успеваемость составила 66 %.

Результаты выполнения обязательной контрольной работы в контрольной группе ЗИО – 15 представлены на рисунке 4.

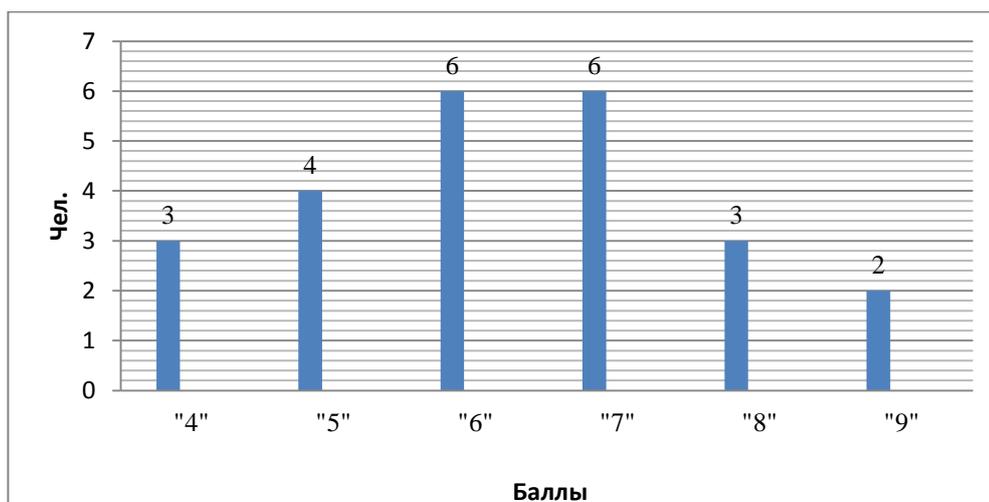


Рис. 4. Результаты выполнения обязательной контрольной работы в контрольной группе ЗИО - 15

Все учащиеся контрольной группы ЗИО – 15 также успешно справились с выполнением обязательной контрольной работы. Неудовлетворительных отметок нет. Средний балл по контрольной работе составил - 6,9; качественная успеваемость - 54,5 %. Сравнение успеваемости учащихся контрольной и экспериментальной групп (по среднему баллу) по результатам контрольной работы представлено на рисунке 5.

Таким образом, средний балл, полученный учащимися экспериментальной группы Э-24 по результатам выполнения контрольной работы, преподавание которого осуществлялось в форме деловой игры, оказался несколько выше (на 0,18 балла), чем в контрольной группе (7,08 против 6,9).

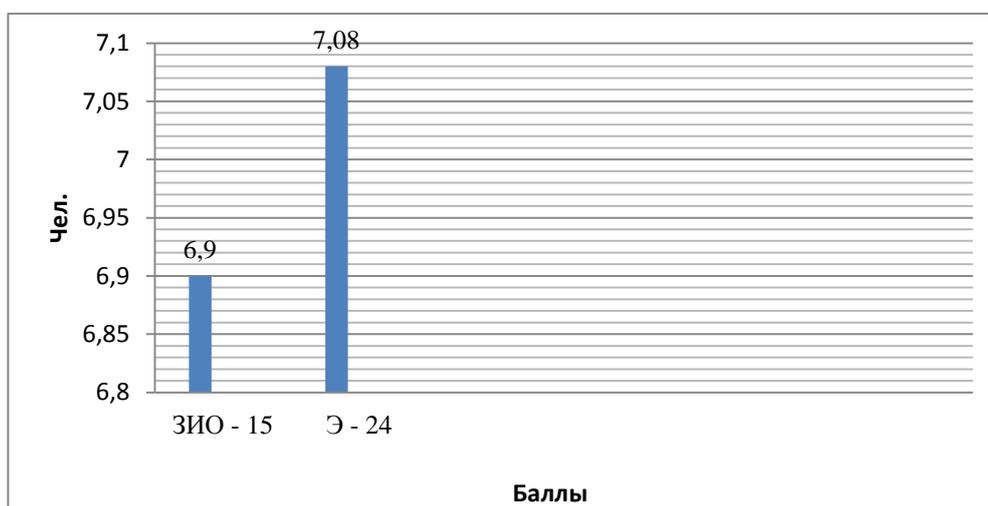


Рис. 5. Успеваемость учащихся контрольной и экспериментальной групп (по среднему баллу) по результатам контрольной работы

Сравнение качественной успеваемости по результатам контрольной работы представлено на рисунке 6.

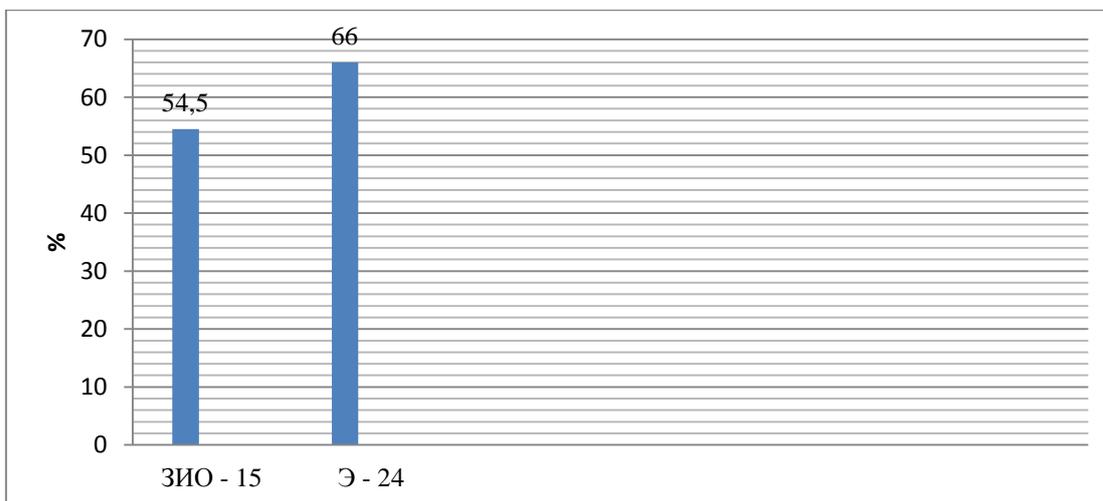


Рис. 6. Качественная успеваемость контрольной и экспериментальной групп по результатам контрольной работы

Качественная успеваемость учащихся экспериментальной группы Э-24 оказалась выше на 11,5 пунктов, чем в контрольной группе ЗИО – 15 (66 % против 54,5%).

Таким образом, по результатам эксперимента можно сделать следующие выводы.

Как и традиционная форма обучения, так и использование деловых игр в педагогическом процессе в целом обеспечивают средний уровень успеваемости учащихся контрольной и экспериментальной групп. Однако, показатель качественной успеваемости в экспериментальной группе по отношению к аналогичному показателю в контрольной группе позволяет сделать вывод о более высокой эффективности использования деловых игр в учебном процессе по отношению к традиционному обучению.

По ходу проведения занятий в экспериментальной группе осуществлялось постоянное наблюдение за деятельностью учащихся, их общением, настроением, и вообще к тому, что происходило на занятиях.

По окончании эксперимента для определения отношения учащихся к деловым играм в экспериментальной группе проведен «Круглый стол» на тему: « Деловые игры – увлекательная игра, развлечение или эффективное средство профессиональной подготовки учащихся колледжа».

Учащиеся активно высказывали различные точки зрения по очерченной проблеме, но в целом их отношение к деловым играм и их месте в педагогическом процессе современного колледжа можно оценить как положительное.

Некоторые из высказываний учащихся:

«Мне кажется, что прошедшие занятия были очень эффективны. Кроме того, что было интересно, это был еще и полезный опыт. Я научилась логически выражать свои мысли, ставить себя на место другого человека в различных ситуациях, что помогает всесторонне взглянуть на проблему и формирует нас как будущих специалистов –правоведов».

«Занятия проходили интересно и живо. Применение деловых игр – очень увлекательно. Это делает процесс обучения более разнообразным и творческим».

«Довольно тяжело было перестроиться на занятия в форме деловых игр. На обычном занятии от нас не требуется больших усилий: выучила конспект или учебник и ответила на вопрос. На занятиях по курсу « Трудовое право» мы находились в постоянном напряжении. Это было сложно для меня».

«Занятия проходили очень ярко и интересно. Материал запоминался лучше».

«Мне больше нравятся занятия в обычном режиме, т.к. меньше приходится напрягаться, но, наверное, для нашего развития лучше занятия в форме деловой игры».

«Мне было интересно, предмет усваивается лучше».

По результатам проведенного в экспериментальной группе «Круглого стола» можно сделать вывод, что в целом у учащихся сформировались позитивные отзывы о проведенном эксперименте, понравилась методика проведения занятий в форме деловых игр. Кроме того многие учащиеся высказывались за более широкое использование деловых игр в процессе обучения праву.

Итоговая рефлексия состоявшегося взаимодействия в экспериментальной группе по окончании эксперимента показала, что проведенный эксперимент выявил положительное влияние использования деловых игр на уровень профессиональной подготовки учащихся колледжа.

Под возможностями применения деловых игр в профессиональном образовании мы понимаем те свойства, содержащиеся в интерактивных методах обучения, которые при определенных условиях могут способствовать формированию высококвалифицированного специалиста и всесторонне развитой личности.

Деловые игры обладают обучающими, развивающими и воспитательными возможностями, которые могут реализоваться одновременно. Обеспечение в процессе обучения условий для реализации деловых игр является важным показателем эффективности учебно-воспитательного процесса, так как позволяет в единстве осуществлять обучение, развитие и воспитание учащихся колледжа.

Различные виды интерактивных методов обучения обладают неодинаковыми возможностями. Применение деловых игр в процессе обучения позволяет развивать свойства интеллектуальной сферы: гибкость ума, навыки нестандартного мышления, сообразительность, внимание, воображение, умение формулировать вопросы, умение анализировать. Соревновательные игры обладают возможностью совершенствования свойств как в интеллектуальной сфере: гибкости ума, внимания, сообразительности, умении быстро находить ответ, как в нестандартной ситуации, так и в эмоциональной: умения контролировать свои эмоции, уверенности в себе.

Таким образом, реализация в педагогическом процессе ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» деловых игр способствует:

1. повышению успеваемости учащихся колледжа и их интереса к будущей профессиональной деятельности;

2. формированию и развитию у учащихся коммуникативных навыков и умений, эмоциональных контактов между ними (умение жить в диалоговой среде; понимание, что такое диалог и зачем он нужен);

3. формированию и развитию аналитических способностей;

4. формированию ответственного отношения к собственным поступкам (способность критически мыслить; умение делать обоснованные выводы; умение решить проблемы и разрешить конфликты; умение принимать решение и нести ответственность за них);

5. формированию и развитию навыков планирования (способность прогнозировать и проектировать свое будущее).

В целях повышения уровня профессиональной подготовки учащихся сГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» технология применения деловых игр может быть реализована преподавателями дисциплин профессионального компонента на одном или нескольких этапах занятия, может являться технологической характеристикой отдельного занятия, серии занятий или всех занятий в процессе обучения праву. Однако применение деловых игр при организации педагогического взаимодействия с учащимися не должно являться для педагога колледжа самоцелью.

Каждый преподаватель должен осуществлять целенаправленный, обоснованный выбор соответствующего метода обучения или их сочетание (традиционные, интерактивные и др.) для решения конкретных дидактических задач, учитывая особенности профессионального обучения.

Использование деловых игр в педагогическом процессе побуждает преподавателя колледжа к постоянному творчеству, совершенствованию, профессиональному и личностному росту и дает прекрасную возможность качественно изменить организуемое педагогическое взаимодействие, сделать его привлекательным для учащегося, укрепить их положительную мотивацию в учении, в создании условий своего развития.

Результат реализации в педагогическом процессе колледжа деловых

игр - повышение уровня профессиональной подготовки учащихся.

В целях проверки гипотезы о положительном влиянии использования деловых игр в процессе обучения праву на уровень профессиональной подготовки учащихся в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» была реализована программа формирующей части педагогического эксперимента (формирующий эксперимент).

В результате осуществления данного эксперимента, в ходе которого на занятиях по дисциплине «Трудовое право» в экспериментальной группе были реализованы 2 деловые игры, установлено, что, как и традиционная форма обучения, так и использование деловых игр в педагогическом процессе в целом обеспечивают средний уровень успеваемости учащихся.

Однако показатель качественной успеваемости в экспериментальной группе по отношению к аналогичному показателю в контрольной группе позволяет сделать вывод о более высокой эффективности использования деловых игр в процессе обучения праву по отношению к традиционному обучению.

Проведенный эксперимент подтвердил гипотезу о положительном влиянии использования деловых игр в процессе обучения праву на повышение уровня профессиональной подготовки учащихся и позволил выявить возможности методов:

1. повышение успеваемости учащихся и их интереса к будущей профессиональной деятельности;
2. формирование и развитие у учащихся коммуникативных навыков и умений, эмоциональных контактов между ними (умение жить в диалоговой среде; понимание, что такое диалог и зачем он нужен);
3. формирование и развитие аналитических способностей;
4. формирование ответственного отношения к собственным поступкам (способность критически мыслить; умение делать обоснованные выводы; умение решать проблемы и разрешать конфликты; умение принимать решение и нести ответственность за них);

5. формирование и развитие навыков планирования (способность прогнозировать и проектировать свое будущее).

Таким образом, применение деловых игр в процессе обучения праву побуждает педагога к постоянному творчеству, совершенствованию, профессиональному и личностному росту и позволяет качественно изменить организуемое педагогическое взаимодействие, сделать его привлекательным для учащегося, укрепить их положительную мотивацию в учении, в создании условий своего развития. Результат реализации в педагогическом процессе колледжа деловых игр - повышение уровня профессиональной подготовки учащихся.

Выводы по второй главе

В данной главе были представлены этапы исследования состояния использования деловых игр в процессе обучения праву в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова».

Проанализировав этапы исследования можно сделать следующие выводы.

Большинство преподавателей дисциплин профессионального компонента при проведении занятий предпочтение отдает традиционному педагогическому взаимодействию, которое в целом обеспечивает средний уровень успеваемости учащихся. Те немногие преподаватели, которые внедрили интерактивные методы обучения в частности деловые игры в свою практику, отмечают их преимущества по сравнению с традиционными, определяя их как альтернативу традиционному педагогическому воздействию. Ограниченное использование преподавателями деловых игр происходит либо по причине их недоверия и предубежденности к интерактивным методам обучения, либо по причине недостаточной осведомленности о современных инновационных педагогических технологиях. В то же время, учащиеся ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» считают, что использование на занятиях деловых игр может положительно повлиять на успешность усвоения учебного материала и повышение интереса к будущей профессиональной деятельности и высказались за необходимость более активного применения деловых игр в процессе обучения праву.

В результате выполнения программы формирующей части педагогического эксперимента, установлено, что, как и традиционная форма обучения, так и применение деловых игр в процессе обучения праву в целом обеспечивают средний уровень успеваемости учащихся. Однако, показатель качественной успеваемости в экспериментальной группе по отношению к аналогичному показателю в контрольной группе позволяет сделать вывод о

более высокой эффективности использования деловых игр по отношению к традиционному обучению.

Таким образом, средний балл, полученный учащимися экспериментальной группы Э-24 по результатам выполнения контрольной работы, преподавание которого осуществлялось в форме деловой игры, оказался несколько выше (на 0,18 балла), чем в контрольной группе (7,08 против 6,9).

Качественная успеваемость учащихся экспериментальной группы Э-24 оказалась выше на 11,5 пунктов, чем в контрольной группе ЗИО – 15 (66 % против 54,5%).

Итак, проведенное исследование подтвердило гипотезу, что если систематически применять на уроках права деловые игры, то следует ожидать повышение уровня профессиональной подготовки учащихся, так как применение деловых игр способствует развитию их интеллектуальной и эмоциональной сферы.

Проведенное исследование позволило выявить возможности деловых игр в повышении уровня профессиональной подготовки учащихся колледжа.

Заключение

Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры с конкретными деловыми ситуациями. Игра известна еще с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на практике.

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

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватное по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста.

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

Базой исследования в дипломной работе является ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова».

Анализ применения деловых игр в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» позволили сделать следующие выводы.

Большинство преподавателей дисциплин профессионального компонента при проведении занятий предпочтение отдает традиционному педагогическому взаимодействию, которое в целом обеспечивает средний уровень успеваемости учащихся. Ограниченное использование преподавателями деловых игр происходит либо по причине их недоверия и предубежденности к интерактивным методам обучения, либо по причине недостаточной осведомленности о современных инновационных педагогических технологиях. В то же время, учащиеся колледжа считают, что использование на занятиях деловых игр может положительно повлиять на успешность усвоения учебного материала и повышение интереса к будущей профессиональной деятельности и высказались за необходимость более активного внедрения деловых игр в педагогический процесс.

В результате выполнения программы формирующей части педагогического эксперимента, установлено, что как и традиционная форма обучения, так и использование интерактивных методов обучения в педагогическом процессе в целом обеспечивают средний уровень успеваемости учащихся. Однако, показатель качественной успеваемости в экспериментальной группе по отношению к аналогичному показателю в контрольной группе позволяет сделать вывод о более высокой эффективности использования интерактивных методов обучения в учебном процессе по отношению к традиционному обучению.

1. Проведенное исследование подтвердило гипотезу, что если систематически использовать на уроках права деловые игры, то следует ожидать повышение уровня профессиональной подготовки учащихся, так как применение деловых игр способствует развитию их интеллектуальной и эмоциональной сферы.

2. Проведенное исследование позволило выявить возможности деловых игр в повышении уровня профессиональной подготовки учащихся колледжа:

1. повышение успеваемости учащихся и их интереса к будущей

профессиональной деятельности;

2. формирование и развитие у учащихся коммуникативных навыков и умений, эмоциональных контактов между ними (умение жить в диалоговой среде; понимание, что такое диалог и зачем он нужен);

3. формирование и развитие аналитических способностей;

4. формирование ответственного отношения к собственным поступкам (способность критически мыслить; умение делать обоснованные выводы; умение решать проблемы и разрешать конфликты; умение принимать решение и нести ответственность за них);

5. формирование и развитие навыков планирования (способность прогнозировать и проектировать свое будущее).

Таким образом, применение деловых игр в процессе обучения праву в ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» побуждает педагога к постоянному творчеству, совершенствованию, профессиональному и личностному росту и позволяет качественно изменить организуемое педагогическое взаимодействие, сделать его привлекательным для учащегося, укрепить их положительную мотивацию в учении, в создании условий своего развития.

Результатом реализации в педагогическом процессе ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова» деловых игр является повышение уровня профессиональной подготовки учащихся.

Библиографический список

1. Абельс Х. Интеракция, идентичность, презентация / Х.Абельс .— СПб: Алтейя, 2013. - 272 с.
2. Анисимов О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология / О.С.Анисимов. – М, 2012. – 256 с.
3. Арутюнов Ю.С. О классификации методов активного обучения / Ю.С.Арутюнов, Н.В.Борисова, С.Г.Колесниченко и др. //Междуведом. Школа-семинар/тезисы докладов, Латвийский Государственный университет имени П.Стучка, Рига, 1983. с.21-22
4. Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра.- М.: Владос-пресс, 2014. – 285с.
5. Абрамова Г.С., Степанович В.А. Деловые игры: теория и организация. -Екатеринбург: Деловая книга, 2013. – 215с.
6. Алапьева В.Г. Методические рекомендации по организации учебнотехнических и деловых игр.-Екатеринбург: Деловая книга, 2012. – 175с.
7. Ванюшин В.Н., Гвоздиков С.В., Лаврентьев А.Р., Орлова Л.А. Деловая игра в обучении: научно-практическое пособие. – Дзержинск: изд-во «Конкорд», 2015. – 131 с.
8. Величко В.В. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / В.В.Величко, Д.В.Карпиевич, Е.Ф.Карпиевич ,Л.Г. Кириллук.– 2-е изд. доп. – Мн., 2011. – 287с.
9. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. Пособие.-М.: Высш. шк., 2013. – 207 с.
10. Габрусевич С.А., Зорин Г.А. От деловой игры – к профессиональному творчеству: Учеб.-метод. пособие.– Мн.: Университетское, 2014. – 125 с.
11. Кашлев С.С. Интерактивные методы обучения. Учебно-методическое пособие / С.С.Кашлев. - Мн.: ТетраСистемс, 2011.- 224 с.

12. Кашлев С.С. Интерактивные методы обучения педагогике/ С.С.Кашлев. - Мн.: Выш.шк., 2014. – 175 с.
13. Кашлев С. С. Технология интерактивного обучения/ С.С.Кашлев. –Мн.: Белорусский верасень, 2015. – 185с.
14. Кашлев, С. С. Интерактивные методы развития экологической культуры учащихся: пособие для педагогов / С.С.Кашлев. - Минск: Зорны верасень, 2013.- 148 с.
15. Кашлев С.С. Педагогика: теория и практика педагогического процесса: учеб.пособие. В 3 ч. Ч.2 / С.С.Кашлев.- Минск: Зорны верасень, 2013.-208 с.
16. Кашлев С.С. Методы обмена деятельностью в педагогическом процессе/С.С.Кашлев// Народная асвета. - 2013. - № 1.
17. Кашлев С.С. Методы мыследеятельности в педагогическом процессе/С.С.Кашлев // Народная асвета. –2013. –№ 4.
18. Кашлев С.С. Методы смыслов творчества/С.С.Кашлев // Народная асвета. - 2013. - № 8.
19. Кашлев С.С. Методы рефлексивной деятельности / С.С.Кашлев// Народная асвета. –2013. –№ 11.
20. Кашлев С.С. Интегрированные интерактивные методы / С.С.Кашлев// Народная асвета. –2014. –№ 4.
21. Кашлев С.С. Основы интерактивной педагогики /С.С.Кашлев// Пазашкольнае выхаванне. –2014. –№4.
22. Коджаспирова Г. М. Педагогика в таблицах и схемах/ Г.М.Коджаспирова.- М.: Айрис-пресс, 2013.- 256 с.
23. Коржуев,А.В., Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании. / А.В. Коржуев, В.А. Попков. – М.: Изд-во МГУ, 2013. – 300 с.
24. Кларин М.В. Интерактивное обучение – инструмент освоения нового опыта/ М.В.Кларин //Педагогика. –2014. – №7.
25. Колеченко, А.К. Энциклопедия педагогических технологий/

А.К.Колеченко. - СП.: КАРО, 2012.- 368 с.

26. Левина М. М. Технологии профессионального педагогического образования: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений/ М.М.Левина. –М.: Издательский центр «Академия», 2011. –272 с.

27. Межкультурное образование. Источник: Межкультурное образование в школе / В.В. Величко, А.В. Дергай, Д.В. Карпиевич, О.М. Савчик.- Мн.: Тесей, 2011. –168 с.

28. Обучаем иначе. Стратегия активного обучения / Е.К. Григальчик, Д.И. Губаревич, Ч.И. Губаревич, СВ. Петрусев. –Мн., 2003.–235с.

29. Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии : активное обучение : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. П. Панфилова. - Гриф УМО. - М.: Академия, 2012. – 191с.

30. Психолого-педагогический практикум: учебное пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Л.С. Подымова, Л.И. Духова, Е.А. Ларина, О.А. Шиян; под ред. В.А. Сластёнина. – 6-е изд., стер. – М.: ИЦ «Академия», 2011. – 224 с.

31. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. Учебник. – М.: Аспект-Пресс, 2012. – 285 с.

32. Пушкарев Н.Ф., Троицкая Е.В., Пушкарев Н.Н. Практикум по кадровому менеджменту. Деловые игры. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 160 с.

33. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник.-М.: Профиздат, 2014. - 156 с.

34. Развитие профессионализма преподавателей высшей школы. Учебно-методическое пособие по ред. Деркача А.А. – М.: 2013.–275с.

35. Рашидов О.Ш. Организация и проведение деловых игр при изучении финансово-правовых дисциплин студентами юридических высших учебных заведений // Совершенствование качества подготовки юристов в современных условиях: сборник статей участников межвузовской конференции / под ред. профессора В.Е. Гуцева. – Нижний Новгород:

Нижегородская правовая академия, 2016. – С. 113–118.

36. Румынина В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / В. В. Румынина. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 195 с.

37. Резник С.Д., Игошина И.А., Кухарев К. Организационное поведение. Практикум. Деловые игры, тесты, конкретные ситуации. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 256 с.

38. Слободина Н.Д. Деловые игры. – СПб.: ИВЭСЭП, 2006. – 72 с.

39. Смирнов Т.М. Методические рекомендации по подготовке и проведению деловых игр. – М.: ИМХО, 2014. – 92 с.

40. Смолкин А.М. Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие. – М.: Высш. шк., 2015. – 176 с.

41. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления УВП: методический материал / Г.К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2015. – 288 с.

42. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. – М.: 2013. – 256 с.

43. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей: сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. – М.: ГИППО, 2013. – 270 с.

44. Томилов В. Культура предпринимательства: деловые игры, практикумы, ситуации. – СПб.: Питер, 2013. – 176 с.

45. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе. Методология разработки и практика проведения. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 360 с.

46. Трайнев В.А., Матросова Л.Н. Бузукина А.Б. Методы игрового обучения и интенсивные учебные процессы: теория, методология, практика / под общ. ред. В.А. Трайнева. – М.: Прометей, 2013. – 336 с.

47. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / А.И. Тыщенко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 175 с.

48. Управление персоналом. Практикум: ролевые и деловые игры /

под ред. Кулапова М.Н. – М.: Экзамен, 2013. – 128 с.

49. Уткин Э.А., Драчева Е.Л., Кочеткова А.И., Юликов Л.И. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент». – М.: Финансы и статистика, 2012. – 192 с.

50. Шампань П. Делать мнение: новая политическая игра / пер. с фр., под ред. Н.Г. Осиповой. – М., 2012. – 317 с.

51. Шаппо Н.П., Мельников Н.К. По лестнице к успеху (деловые игры и конкурсы для школьников 9–11 классов): пособие для преподавателей. – Минск: Тесей, 2013. – 104 с.

52. Шаронова С.А. Деловая игра. Практикум. – М.: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2015. – 90 с.

53. Школьные технологии обучения и воспитания. Учебно-методическое пособие под ред. Пенкрат Л.В. –Мн., БГПУ, 2014. – 205с.

54. Широкова С.В. Теория игр: реализация игрового подхода в управлении фирмой: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во политех. ун-та, 2013. – 116 с.

55. Шмаков С.А. Игры учащихся – феномен культуры. – М.: Новая школа, 2014. – 240 с.

56. Цыркун И.И. Система инновационной подготовки специалистов гуманитарной сферы/ И.И.Цыркун. – Мн., 2013. – 178с.

57. Эллингтон Г., Эдцинал Э., Персивел Ф. Игры, имитации и социальная значимость науки // ИИПАКТ. – 1984. – С. 77–87.

58. Эльконин Д.Б. Психология игры. – М.: Владос-пресс. – 1999. – 360 с.

Анкета для преподавателей

1. На Ваш взгляд, влияет ли использование деловых игр на уровень профессиональной подготовки учащихся колледжа?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

2. В чем, на Ваш взгляд, проявляется эффективность деловых игр (выберите нужное)?

- а) способствуют развитию субъектности учащегося
- б) учат учащихся активности в познании
- в) предоставляют возможность учащимся проявить самостоятельность
- г) делают занятия увлекательными, интересными
- д) способствуют полилогизации, диалогизации общения
- е) способствуют организации интенсивной мыслительной деятельности педагога и учащегося
- ж) способствуют организации самостоятельной познавательной деятельности учащихся
- з) способствуют проявлению индивидуальности учащихся
- и) учат продуктивному взаимодействию с окружающими
- к) учат самоанализу (рефлексии) своих знаний, опыта
- л) способствуют организации проблемного обучения
- м) методы не являются эффективными
- н) затрудняюсь ответить
- о) _____

2. Достаточное ли внимание Вы уделяете использованию на занятиях деловых игр?

- а) уделяю большое внимание
- б) только на отдельных дисциплинах, по отдельным темам
- в) не уделяю вообще

Продолжение Приложения А

4. Как, по - Вашему, учащиеся колледжа относятся к использованию на занятиях деловых игр ?

а) учащимся нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, им это интересно и помогает лучше усваивать материал – 72% (33 чел.)

б) учащимся не очень нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, это требует от них некоторых усилий, но в рамках отдельных дисциплин считаю это необходимым -15% (7 чел.)

в) Учащимся не нравятся занятия в интерактивном режиме все, что отличается от заучивания и пересказа текста для них тяжело – 9% (4 чел.)

г) Учащимся безразлично, какая методика используется при проведении занятий – 4% (2 чел.)

5. Интерактивные методы обучения в нашем колледже

- а) необходимо более активно внедрять в учебно-воспитательный процесс
- б) можно оставить на существующем уровне
- в) необходимо исключить
- г) затрудняюсь ответить

Анкета для учащихся

1. Ощущаете ли Вы на занятиях в колледже свое целенаправленное продвижение вперед?
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
2. Учат ли Вас в колледже самостоятельно добывать знания, быть активными в познании.
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
3. Имеется ли на уроках возможность проявить свою самостоятельность?
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
4. Бывает ли Вам на уроках скучно, утомительно?
 - а) никогда
 - б) редко
 - в) часто
 - г) всегда
5. Преподаватели интересно и эмоционально объясняют учебный материал на уроке
 - а) никогда
 - б) редко
 - в) часто
 - г) всегда
6. В колледже нас учат взаимодействовать с другими людьми
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
7. У меня есть любимые учебные дисциплины
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
8. Устраивают ли Вас условия, созданные в колледже?
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
9. Педагоги относятся ко мне так, как я этого заслуживаю.
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
10. Когда у меня возникают трудности, педагоги мне помогают.
 - а) да
 - б) нет
 - в) затрудняюсь ответить
11. Испытываете ли Вы страх, когда преподаватель вызывает Вас к доске?
 - а) да
 - б) нет

- в) затрудняюсь ответить
12. В нашей группе доброжелательная атмосфера.
- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить
13. В нашей группе я ощущаю свою ценность и свое значение.
- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить
14. Какая работа на занятии Вам больше всего нравится?
- а) слушать лекции преподавателя
- б) слушать выступления учащихся
- в) совместно при взаимодействии с педагогом и с другими учащимися анализировать, рассуждать, стараться разрешить проблему
- г) при разрешении проблемы стремлюсь докопаться до ответа сам
15. Что на Ваш взгляд необходимо сделать для усовершенствования учебного процесса (выберите нужное)?
- а) Совершенствование учебного плана и графика
- б) Повышение требовательности преподавателей
- в) Обеспечение учебно-методическими пособиями
- г) Пополнение библиотечного фонда
- д) Внедрение более эффективных образовательных технологий
- е) Совершенствование материальной базы
- ж) Разнообразие форм учебных занятий
- з) Меня все устраивает
16. Деловая игра в моем представлении это...
-
17. На ваш взгляд, влияет ли использование на занятии деловых игр на успешное усвоение материала?
- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить
18. Достаточное ли внимание уделяется деловым играм на занятиях в колледже?
- а) уделяется большое внимание
- б) только на отдельных дисциплинах
- в) не уделяется вообще
19. Каково Ваше отношение к деловым играм (выберите нужное)?
- а) мне нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, считаю, что я способен к активной мыслительности, мне это интересно и помогает лучше усваивать материал
- б) мне не очень нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, это требует от меня некоторых усилий, но в рамках отдельных дисциплин считаю это
- в) мне не нравятся занятия в интерактивном режиме все, что отличается от заучивания и пересказа текста для меня тяжело
- г) мне безразлично, какая методика используется при проведении занятий в колледже
20. На мой взгляд, использование деловых игр в нашем колледже
- а) необходимо более активно внедрять в учебно-воспитательный процесс
- б) можно оставить на существующем уровне
- в) необходимо исключить
- г) затрудняюсь ответить

Сценарий деловой игры «Создай свое дело»

Вступительные слова ведущего:

Юридическим лицом называется организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридическое лицо является основной правовой формой коллективного участия лиц в гражданском обороте.

Способы создания юридических лиц

Возникновение юридических лиц происходит тремя способами: распорядительным, нормативно-явочным и разрешительным.

При распорядительном порядке юридическое лицо образуется по прямому распоряжению государственного органа или органа местного самоуправления (так создаются государственные или муниципальные унитарные предприятия).

При нормативно-явочном способе создания юридического лица согласие третьих лиц на его образование не требуется. Граждане или организации образуют юридическое лицо, а компетентный орган вправе лишь проверить, соответствуют ли закону учредительные документы появившейся организации. Отказ в регистрации юридического лица может быть обжалован в суде.

При разрешительном порядке инициатива создания нового юридического лица принадлежит учредителям, а государство дает согласие на его образование (образование объединений коммерческих организаций — союзов и ассоциаций).

Учредительные документы юридического лица

Правовой основой деятельности любого юридического лица наряду с законодательством являются его учредительные документы.

К ним относят Устав и Учредительный договор. В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

В тексте учредительных документов должны содержаться:

- наименование юридического лица, содержащее указание на его организационно-правовую форму (наименования унитарных предприятий и в предусмотренных законом случаях других коммерческих организаций должны содержать указание на характер деятельности юридического лица);
- место нахождения юридического лица, которое определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законом в учредительных документах юридического лица не установлено иное;
- предмет и цели деятельности юридического лица (для некоммерческих и унитарных предприятий);
- порядок управления деятельностью юридического лица;
- другие сведения, предусмотренные законом для юридических лиц соответствующего вида.

Учредительный договор заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками). Юридическое лицо, созданное в соответствии с ГК РФ одним учредителем, действует на основании устава, утвержденного этим учредителем.

В Учредительном договоре учредители обязуются создать юридическое лицо, определяют порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи ему своего имущества и участия в его деятельности. Договором определяются условия и порядок

распределения между участниками прибыли, управления деятельностью юридического лица, выхода учредителей (участников) из его состава.

Устав— правовой акт, определяющий порядок образования, компетенцию, структуру, функции, задачи, права юридического лица. Устав регулирует деятельность юридического лица независимо от формы собственности и сферы его деятельности.

Организационно-правовые формы юридических лиц

В зависимости от организационно-правовой формы выделяют следующие виды юридических лиц:

- 1) хозяйственные товарищества;
- 2) хозяйственные общества;
- 3) производственные кооперативы;
- 4) унитарные предприятия;
- 5) потребительские кооперативы;
- 6) фонды;
- 7) учреждения;
- 8) общественные и религиозные организации (объединения);
- 9) объединения юридических лиц (ассоциации и союзы).

2. Ведущий: А сейчас, с помощью наших докладчиков, мы подробнее познакомимся с этим распространённым в гражданском обороте явлением - Юридическое лицо.

Доклад №1 - Коммерческие организации

Доклад №2 - Некоммерческие организации

3. Ведущий: Теперь пришло время увидеть своими глазами, как создаются юридические лица. Очередь в Инспекции Федеральной Налоговой Службы России.

Сцена 1: в очереди сидят 3 человека. За условной перегородкой находится сотрудник налоговой инспекции. Вперёд выходит человек, который принял решение стать индивидуальным предпринимателем.

ИП: Я, решила заняться предпринимательской деятельностью (открыть детский досуговый центр). Чтобы зарегистрировать себя в качестве Индивидуального предпринимателя, я заполнила заявление по форме ФНС России № Р21001. Форму заявления я взяла на сайте Федеральной Налоговой Инспекции России. (подходит к столу с компьютером и дерёт заранее заполненное заявление).

После заполнения заявления я заверила свою подпись на заявлении у нотариуса. (идёт к нотариусу и заверяет подлинность подписи: отдаёт нотариусу заявление, нотариус прикрепляет в определённое место гербовую бумагу, далее делает запись в журнале. ИП расписывается в журнале относит деньги в кассу). После этого я пошла в Сбербанк, и оплатила госпошлину 800 рублей. Сейчас мои документы готовы к регистрации.

ИП проходит на регистрацию к сотруднику налоговой инспекции, где и происходит регистрация документов. Налоговый инспектор берёт документы и проверяет все ли документы предоставлены. Делает запись в журнале о том, что принял документы. ИП расписывается в журнале. Инспектор отдаёт ИП заранее подготовленную расписку в получении документов.

ИПя сдаю для регистрации:

1. Заявление о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.
2. Копию паспорта.
3. Копию ИНН.
4. Квитанцию об уплате госпошлины.

Инспектор выдаёт ИП расписку в получении документов.

Инспектор: Приходите через неделю.

Ведущий: Поблагодарим наших актёров. А следующий докладчик раскроет нам более подробно особенности создания и функционирования Индивидуального предпринимателя.

4. Доклад №3- Особенности создания и функционирования Индивидуального предпринимателя.

Ведущий: Вернёмся к созданию других видов юридических лиц.

5. Сцена 2: в очереди остались 2 человека. Вперёд выходит представитель юридического лица.

ООО:Мы с друзьями решили организовать общество с ограниченной ответственностью. Моя лучшая подруга несколько лет назад окончила Русско – Британский Институт Управления, и получила диплом по специальности менеджмент в ресторанном бизнесе. Поэтому мы решили, что можем открыть ресторан. Мы с компаньонами собрались и провели учредительное собрание.

Садиться во главу стола для проведения учредительного собрания. К ней присоединяются ещё 2 человека. Учредитель 3 ведёт протокол учредительного собрания.

Учредитель 1:Уважаемые компаньоны, я предлагаю вам рассмотреть разработанный мною бизнес-план. Наш ресторан «Ульяна» я предлагаю открыть в Копейском городском округе. Все расчёты и предполагаемые затраты представлены в бизнес - проекте. Предлагаю назначить директором меня.

Учредитель 2: Согласна со всеми пунктами.

Учредитель 3: Я тоже согласна.

Учредитель 3: Вношу результаты голосования в протокол учредительного собрания. (Записывает результаты)

Учредитель 1: Предлагаю рассмотреть проект Устава. (Листают Устав)

Учредитель 2: Меня устраивает этот вид Устава. Голосую за.

Учредитель 3: Я тоже голосую за.

Учредитель 3: Вношу результаты голосования в протокол учредительного собрания. (Записывает результаты)

Учредитель 1: Предлагаю рассмотреть проект Учредительного договора. (Листают Учредительный договор)

Учредитель 2: Меня устраивает этот вид Учредительного договора. Голосую за.

Учредитель 3: Я тоже голосую за.

Учредитель 3: Вношу результаты голосования в протокол учредительного собрания. (Записывает результаты)

ООО: (берёт со стола Протокол учредительного собрания, Устав, Учредительный договор. Выходит из за стола. Соучредители уходят в зал). После того, как мы определились с основными документами, я заключила договор об аренде помещения. Далее я заполнила заявление по форме ФНС России № Р11001. Форму заявления я взяла на сайте Федеральной Налоговой Инспекции России. (подходит к столу с компьютером и дерёт заранее заполненное заявление).

После заполнения заявления я заверила свою подпись на заявлении у нотариуса. (идёт к нотариусу и заверяет подлинность подписи: отдаёт нотариусу заявление, нотариус прикрепляет в определённое место гербовую бумагу, далее делает запись в журнале. ООО расписывается в журнале относит деньги в кассу). После этого я пошла в Сбербанк, и оплатила госпошлину 4000 рублей. Сейчас мои документы готовы к регистрации.

ООО проходит на регистрацию к сотруднику налоговой инспекции, где и происходит регистрация документов. Налоговый инспектор берёт документы и проверяет все ли документы предоставлены. Делает запись в журнале о том, что принял документы. ООО расписывается в журнале. Инспектор отдаёт ООО заранее подготовленную расписку в получении документов.

ООО: я сдаю для регистрации:

1. заявление о регистрации юридического лица;
2. Устав
3. Учредительный договор
4. Протокол учредительного собрания

5. Копию договора аренды помещения

6. Квитанцию об уплате госпошлины

Инспектор выдаёт ООО расписку в получении документов.

Инспектор: Приходите через неделю.

Ведущий: Поблагодарим наших актёров. А следующий докладчик раскроет нам более подробно причины популярности в сегодняшней экономической действительности ООО.

6. Доклад №4 - Причины популярности ООО

Ведущий: Вернёмся к созданию других видов юридических лиц.

7. Сцена 3: в очереди остался 1 человек. Вперёд выходит представитель некоммерческой организации.

Кооператив: Я, председатель садового некоммерческого товарищества. На общем собрании участников было принято решение об асфальтировании всех дорог на территории нашего СНТ. Рассмотрев все возможные варианты, собрание участников остановилось на варианте создания некоммерческого потребительского кооператива. На очередном собрании мы утвердили Устав, Учредительный договор и цели кооператива, после чего я заполнила заявление по форме ФНС России № Р11001. Форму заявления я взяла на сайте Федеральной Налоговой Инспекции России. (подходит к столу с компьютером и дерёт заранее заполненное заявление).

После заполнения заявления я заверила свою подпись на заявлении у нотариуса. (идёт к нотариусу и заверяет подлинность подписи: отдаёт нотариусу заявление, нотариус прикрепляет в определённое место гербовую бумагу, далее делает запись в журнале.

Кооператив расписывается в журнале относит деньги в кассу). После этого я пошла в Сбербанк, и оплатила госпошлину 4000 рублей. Сейчас мои документы готовы к регистрации.

Кооператив проходит на регистрацию к сотруднику налоговой инспекции, где и происходит регистрация документов. Налоговый инспектор берёт документы и проверяет все ли документы предоставлены. Делает запись в журнале о том, что принял документы.

Кооператив расписывается в журнале. Инспектор отдаёт Кооперативу заранее подготовленную расписку в получении документов.

Кооператив: я сдаю для регистрации:

1. заявление о регистрации юридического лица;
2. Устав
3. Учредительный договор
4. Протокол собрания СНТ
5. Квитанцию об уплате госпошлины

Инспектор выдаёт председателю кооператива расписку в получении документов.

Инспектор: Приходите через неделю.

Ведущий: Поблагодарим наших актёров. А следующий докладчик раскроет нам более подробно особенности некоммерческих организаций и причины низкой популярности некоммерческих организаций.

8. Доклад №5 - Разновидности некоммерческих организаций.

9. Сцена 4: в очереди сидят 3 уже знакомых нам человека. За условной перегородкой находится сотрудник налоговой инспекции.

Ведущий: Мы с вами изучили все возможные виды юридических лиц. Мы увидели процедуру регистрации юридического лица. В действительности она происходит ещё быстрее. Более того, предприниматель не обязательно должен сам приходить в регистрирующий орган. Можно просто послать все необходимые документы по почте. Наш налоговый инспектор рекомендовал каждому посетителю прийти через неделю. Как видите - они все по прошествии недели вновь встретились в той же очереди. Но если вы по каким-либо причинам не захотите или не сможете лично прийти за ответом - Федеральная Налоговая Инспекция России пришлёт ответ и соответствующие документы по почте.

А сейчас мы увидим, какой ответ может дать налоговый инспектор нашим предпринимателям. Итак, прошла неделя. Очередь в Инспекции Федеральной Налоговой Службы России.

В кабинет сотрудника налоговой инспекции заходит ИП.

Инспектор: берёт расписку в получении документов. В журнале находит № дела. Достает папку с документами и показывает ИП их наличие и сохранность. Отдаёт документы ИП. ИП расписывается в журнале за получение документов. Я вручаю вам:

1. Выписку из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей
2. Свидетельство о регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя (ОГРНИП).
3. Уведомление о регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя

ИП: (Выходит из кабинета инспектора). Теперь я могу начать свою деятельность. Для этого мне ещё необходимо:

1. Сделать печать.
2. Открыть расчётный счёт.
3. Купить и зарегистрировать контрольно-кассовую машину и кассовый журнал в ИФНС.

со счастливой улыбкой покидает зал

В кабинет сотрудника налоговой инспекции заходит ООО.

Инспектор: берёт расписку в получении документов. В журнале находит № дела. Достает папку с документами и показывает ООО их наличие и сохранность. Отдаёт документы ООО. ООО расписывается в журнале за получение документов.

Я возвращаю вам Устав, Учредительный договор, протокол учредительного собрания и Уведомление об отказе в регистрации юридического лица.

ООО: Можно узнать причину отказа?

Инспектор: Массовый адрес регистрации. Это означает, что в одном и том же помещении зарегистрировано слишком много юридических лиц.

ООО: (выходит из кабинета инспектора) нам необходимо найти другой адрес для регистрации. Тогда проблем не будет.

В кабинет сотрудника налоговой инспекции заходит Кооператив.

Инспектор: берёт расписку в получении документов. В журнале находит № дела. Достает папку с документами и показывает Кооперативу их наличие и сохранность. Отдаёт документы Кооперативу. Кооператив расписывается в журнале за получение документов.

Я возвращаю вам Устав, Учредительный договор и протокол собрания СНТ и вручаю вам:

1. Выписку из единого государственного реестра юридических лиц.
2. Свидетельство о регистрации юридического лица (ОГРНИОЛ).
3. Свидетельство о присвоении номера ИНН/КПП.
4. Уведомление о регистрации юридического лица.

Кооператив: (Выходит из кабинета инспектора). Теперь мы можем приступить к постройке дорог на территории СНТ. Для этого мне необходимо:

1. Составить смету
2. Найти работников
3. Взять в аренду дорожно-строительную технику.
4. Договориться об эксплуатации и обслуживании дорожно-строительной техники.
5. Заключить договора о поставке песка, щебня, асфальта.

со счастливой улыбкой покидает зал

10. Ведущий: Итак, сегодня мы узнали что, Юридическое лицо - созданная и зарегистрированная в установленном законом порядке организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное

имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести ответственность, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс и (или) смету.

Отвечает на вопросы, которые могли возникнуть у зрителей. Предлагает желающему из зрительного зала попробовать создать юридическое лицо. Консультации по процессу создания юридического лица дают - ведущий, представители государственных органов, представители создаваемых ранее юридических лиц.

По завершению игры целесообразно аплодисментами поблагодарить ее участников.

Сценарий деловой игры

«Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам»

Вариант ситуации предлагаемой для обсуждения

Швея Иванова О.А. 15 ноября 2016 г., согласно докладной записке начальника чеха, сшила пальто с браком по своей вине. Вину О.А. Ивановой подтверждает отдел по контролю за качеством в акте о браке.

16 декабря 2016 г. с неё было затребовано объяснение в письменном виде, которое она дал в устной форме. 10 января 2017 г. Ивановой О.А. был объявлен выговор с формулировкой «за производственные упущения». Иванова О.А. приказ подписать отказалась, но указала в нем, что её вины в браке нет.

Руководитель предприятия, согласно Положению о премировании организации, в январе 2017 г. лишил Иванову О.А. премии за декабрь 2016 г. В Положении предоставлялось право работодателю лишать работников полностью или частично премии за выпуск бракованной продукции.

Администрация, оценив ущерб в 10000 рублей, в целях возмещения ущерба виновными действиями Ивановой О.А., издала 15 января 2017 г. распоряжение об удержании 30 % из его заработка (заработок за декабрь составил 30000 рублей). Иванова О.А. возразила в письменной форме об удержании из заработной платы.

25 января 2017 г. Иванова О.А. обратилась в КТСс заявлением. В нем Иванова О.А. возражала против вынесения в отношении её выговора, лишения премии за декабрь, и произведения удержания из заработной платы за декабрь, так как эти действия работодателя не соответствуют трудовому законодательству. К тому же она является руководителем профсоюза организации. Работодатель не имеет право применять к не освобожденному руководителю профсоюзной организации дисциплинарных воздействий. Основной мотив работодателя при совершении этих действий — стремление избавиться от профсоюза в организации. Вышестоящей профсоюзной организации нет.

На заседание КТС Иванова О.А. по неизвестным причинам не явилась. Не явилась она и на второе заседание, поскольку её поздно известили. На втором заседании, её заявление было оставлено без рассмотрения, так как не были представлены доказательства непосредственного урегулирования разногласия с работодателем.

30 января 2017 г. она вновь подала заявление, его приняли и зарегистрировали и назначали дату рассмотрения.

Примерный состав участников деловой игры

- 1) Председатель КТС (от работодателя).
- 2) Секретарь КТС (от работников).
- 3) Три члена КТС со стороны работодателя.
- 4) Три члена КТС со стороны работников.
- 5) Государственный инспектор труда.
- 6) Заявитель — Петрова Г.И.
- 7) Юрист работодателя.
- 8) Работодатель.
- 9) Начальник отдела управления персоналом.
- 10) Свидетель(и) — специалист(ы) со стороны работников, свидетель(и) — специалист(ы) со стороны работодателя.
- 11) Два эксперта, оценивающие деловую игру.
- 12) Преподаватель, выступающий в роли консультанта

Подготовка к деловой игре

Преподаватель назначает дату проведения деловой игры, предлагает ознакомиться с фабулой дела, разъясняет ее цель, задачи, условия, место и порядок проведения.

После ознакомления с делом, из числа наиболее успевающих студентов, выбираются председатель, секретарь, заявитель, юрист работодателя, члены КТС, государственный инспектор по труду, а потом остальные участники. Рекомендуется выбирать наиболее подготовленных студентов, которые имеют опыт публичных выступлений и участия в других деловых играх.

Студенты, участвующие в деловой игре должны тщательно изучить фабулу дела, действующее законодательство, подготовить необходимые материалы.

С учетом распределения ролей составляются документы, которые будут использованы в игре:

- заявитель готовит заявление, которое будет рассмотрено на заседании;
- председатель вместе с секретарем и членами КТС готовит положение о работе КТС;
- секретарь готовит журнал приема заявлений, ведет протокол заседания, вместе с председателем готовит решение КТС;
- юрист работодателя отвечает за подготовку всех необходимых документов, подтверждающих позицию работодателя;
- начальник отдела кадров готовит приказы о лишении премий, выговора, удержания из заработной платы, докладную записку начальника цеха, акт о браке;
- работодатель помогает в подготовке своей стороны к заседанию;
- государственный инспектор готовит заключение после вынесения решения КТС.

Лица, участвующие в заседании инструктируются заблаговременно преподавателем.

В игре необходимо больше уделить внимания изучению материальных и процедурных норм Трудового кодекса РФ, а не на соревнование между противоборствующими сторонами.

Примерный план проведения деловой игры

- 1) Преподаватель объявляет тему деловой игры, проверяет явку участвующих в деле лиц, проверяет готовность материалов. Затем слово предоставляется председателю КТС.
- 2) Председатель открывает заседание КТС и объявляет, какое заявление будет рассматриваться.

Секретарь докладывает о явке на заседание членов КТС и лиц участвующих в нем.

Председатель знакомит лиц участвующих в деле с порядком работы КТС на основании Положения о КТС организации.

Председатель зачитывает заявление работника, подтверждая возможность рассмотрения КТС этого заявления.

- 3) Затем слово поочередно предоставляется сторонам.

По необходимости на заседание вызываются свидетели и эксперты.

После того, как КТС ознакомится со всеми материалами дела она переходит к принятию решения по нему.

- 4) КТС принимает решение тайным голосованием, затем оформляется решение и выдается сторонам, участвующим в заседании.

Преподаватель может по ходу игры обращать внимание на те вопросы, которым следует уделить больше внимания в связи с их важностью.

Если по ходу игры у участников будут возникать вопросы, ответ на которые могли дать только «настоящие» участники заседания, преподаватель имеет право выступить с уточнениями сценария. Это не слагает ответственности со студента в качественной проработке своей роли.

Разбор деловой игры и подведение итогов

Это последний и не менее важный этап игры. Его можно разбить на следующие подэтапы.

На первом, преподаватель предоставляет слово первому эксперту для дачи заключения. Он оценивают готовность студентов к своим ролям, активность, компетентность, соответствие проведения заседания КТС Трудовому кодексу РФ. В его выступлении должен прозвучать анализ действий основных участников (указывая положительные или отрицательные моменты). Второй эксперт высказывает свое мнение, дополняя первого эксперта.

На втором, необходимо дать высказаться студентам, участвующим в игре, которые отразят мнение ее участников.

В конце преподаватель подводит итоги проведенного занятия, высказывая свое мнение по игре, указывая недостатки и положительные моменты в действиях игроков.

По завершению игры целесообразно аплодисментами поблагодарить ее участников.