



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

«Разработка и применение деловых игр в процессе изучения
экономических дисциплин в колледже»

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

Проверка на объем заимствований:
19,42 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 16 » сентября 20 19 г.
Зав. кафедрой ЭУ и П
к.э.н., доцент

Рябчук П. Г.
Рябчук П. Г.

Выполнил:
студент группы ЗФ 409-081-3-1Чл
Дыхнилкина Людмила Николаевна

Научный руководитель:
Гнатышина Елена Александровна,
д.п.н., профессор

Челябинск
2019

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты использования деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин в профессиональной образовательной организации.....	9
1.1. Сущность, виды, характеристика деловых игр.....	9
1.2. Методические особенности разработки деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин	21
1.3. Особенности проведения деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин.....	33
Выводы по 1 главе.....	41
Глава 2. Практическая работа по разработке и применению деловых игр (на примере дисциплины «Экономика организации»).....	43
2.1. Характеристика базы исследования и анализ проведения деловых игр в ПОУ «Челябинский юридический колледж».....	43
2.2. Рекомендации по разработке и применению деловых игр по дисциплине «Экономика организации» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».....	49
2.3. Конспект комплексного занятия с применением деловой игры по дисциплине «Экономика организации».....	53
Выводы по 2 главе	65
Заключение	67
Библиографический список.....	70

Введение

В связи с происходящими преобразованиями в системе образования, к уровню профессиональной подготовки молодого специалиста предъявляются совершенно новые требования. Это требует переориентации задач образования на необходимость не только сформировать навыки и развить умения, но и научить творчески пользоваться ими, формируя профессионально значимые качества, необходимые для жизнедеятельности в избранной сфере. Данная задача может быть решена при последовательном применении нестандартных методов обучения, позволяющих организовать уникальное творческое взаимодействие педагога и обучающихся, создать оптимальные условия для интенсивного развития личности.

Проанализировав учебный процесс в образовательных организациях профессионального обучения можно сделать вывод, что на занятиях подготовки будущих специалистов используют преимущественно традиционные формы и методы обучения. Совершенствование подготовки, усиление его практической направленности требует применения таких форм, методов и средств обучения, которые бы максимально активизировали познавательную деятельность будущих специалистов профессионального обучения и удовлетворяли современным потребностям.

Современная система профессионального образования предполагает применение как традиционных, так и инновационных методик обучения. В соответствии с разделом 7 ФГОС СПО «Требования к условиям реализации программы подготовки специалистов среднего звена ФГОС СПО», образовательная организация «должна предусматривать, в целях реализации компетентностного подхода, использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с

внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся».

Педагоги среднего профессионального образования зачастую сталкиваются с проблемами в подготовке конкурентоспособного специалиста, так как каждый год в колледжи поступают обучающиеся с разным уровнем сформированности учебной деятельности, профессиональной и учебной мотивацией. Использование игровых технологий позволяет активизировать творческую деятельность этих студентов, сформировать интерес к знаниям, развить профессиональную, учебную мотивацию и инициативу, предупреждает утомление и создает комфортную среду обучения и воспитания.

Особое место среди интерактивных форм обучения принадлежит деловой игре, которая является одной из наиболее эффективных форм решения практических задач обучения студентов. Деловые игры позволяют моделировать производственные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, а также демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению практических задач.

Деловая игра имитирует реальную профессиональную деятельность. Это позволяет участникам игры экспериментировать, проверять разные способы поведения, что может пригодиться в реальной жизни. Строение деловых игр отражает логику практической деятельности, и поэтому они являются не только эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, но и способом подготовки к профессиональному общению.

Правовое образование – одно из важнейших условий успеха в современной жизни. Однако для того, чтобы обучающиеся освоили достаточно сложный материал, необходимо сформировать у них интерес к изучаемой дисциплине. Деловая игра обучает умению применять правовые знания при решении важных, глобальных задач жизни, где взаимодействуют

различные субъекты права, разрабатываются нестандартные выходы из сложившихся ситуаций, возникают новые идеи и проекты. Здесь нет заранее прогнозируемого результата, требуется творческое и многоаспектное поведение участников. Деловые игры призваны моделировать важные процессы правовой жизни общества. Они позволяют каждому из участников образовательного процесса получить максимальную пользу для себя. У студентов формируется одна из главных составляющих парадигмы обучения: эффект обучения прямо пропорционален его собственной активности. Также, деловые игры учат обучающихся применять теоретические знания при анализе и оценке встречающихся в реальной жизни правовых ситуаций, формируют гражданскую позицию.

Анализ теории и практики профессиональной подготовки будущего специалиста позволил выявить следующие противоречия между:

-необходимостью формирования профессиональных компетентностей специалистов и существующими методиками подготовки студентов в ходе изучения ими дисциплин профессионального цикла, недостаточно учитывающими их индивидуальные способности в этом процессе;

-повышением требований к самостоятельной учебной работе студентов и недостатком у них знаний и умений по организации данного вида деятельности в процессе изучения дисциплин профессионального цикла.

Актуальность данного исследования состоит в том, что, во-первых, деловая игра выступает как форма, в которой наиболее успешно могут осваиваться содержание новой деятельности, во-вторых, это закрепление студентами теоретических знаний на практике реальных жизненных ситуаций, в-третьих, как элемент творческого самовыражения, проявления самостоятельности и активности в среде сверстников. Все это в совокупности дает толчок в самоутверждении и самореализации взрослеющего человека.

Актуальность проблемы и необходимость разрешения указанных противоречий обусловили выбор темы исследования: «Разработка и

применение деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин в колледже»

Актуальность данной проблемы обусловила цель **исследования**: изучить теоретические аспекты использования деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин в колледже и разработать рекомендации по применению деловых игр по экономической дисциплине «Экономика организации».

Объект исследования – система изучения экономических дисциплин в колледже.

Предмет исследования – применение деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин в колледже.

Актуальность, цель, объект, предмет, исследования определили его задачи:

- раскрыть сущность, виды, характеристику деловых игр;
- проанализировать методические особенности разработки деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин;
- выявить технологию проведения деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин
- дать характеристику базе исследования и осуществить анализ проведения деловых игр в ПОУ «Челябинский юридический колледж»
- провести опытно – экспериментальную работу по разработке и применению деловых игр по дисциплине «Экономика организации» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»;
- разработать конспект комплексного занятия с применением деловой игры по дисциплине в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Практическая значимость исследования заключается в предлагаемых нами методических рекомендациях по разработке и применению деловых игр в процессе обучения правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации. Материалы

квалификационной работы могут использоваться педагогами правовых дисциплин, а также в системе повышения квалификации работников образования.

Методологической основой данного исследования являются: труды и фундаментальные положения в научно-теоретической литературе как отечественных, так и зарубежных исследователей: положения об активных методах обучения, как о педагогическом явлении, а также труды о проблемах активных методов обучения.

Разработкой и применением деловых игр для учащихся занимались Лихачев Б.Т., Выготский Л.С., Селевко Г.К., Платов В.Я. и другие. В работах Абрамовой Г.С., Степанович В.А., Кулешовой И.В., Алапьевой В.Г. рассматривается идея о том, что деловая игра является как формой, так и методом обучения, в котором моделируется предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Потому что именно форма активного обучения – это первый шаг к любознательности. Выготский Л.С., Платов В.Я., Эльконин Д.Б. и другие утверждали, что деловая игра выступает как педагогическое средство и активной формой обучения, которая формирует учебную деятельность и отрабатывает профессиональные умения и навыки.

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

Поставленные цели и задачи, определенная методология исследования обусловили выбор методов **исследования**: теоретический анализ психолого – педагогической литературы, сравнительно-сопоставительный анализ, изучение и обобщение педагогического опыта по проблеме исследования, методы сбора анализа эмпирических данных: педагогического

наблюдения, опроса, беседы, анализа продуктов творческой деятельности учащихся.

База настоящего исследования: профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж»

Сокращенное наименование колледжа: НОУ СПО «ЧЮК»

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

Цель и задачи, выведенные нами, определили структуру **работы:** работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения и списка литературы. Текст изложен на __ страницах, содержит __ таблиц, __ рисунков, список литературы содержит _ источников литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты использования деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин в профессиональной образовательной организации

1.1. Сущность, виды, характеристика деловых игр

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

В отечественной и зарубежной литературе из всех активных технологий обучения чаще всего ролевые и деловые игры. Различие между ролевой и деловой игрой мы видим в задачах, реализуемых в них. В ролевых играх воссоздается личностное взаимодействие, не ограниченное профессиональной деятельностью, а в деловых играх проигрываются ситуации, приближенные к реальной профессиональной деятельности [37, С.156].

У ролевой и деловой игр есть общие черты, так, например, они характеризуются устойчивой дидактической структурой, усложненной за счет включения в нее учебно-воспитательных целей. Под дидактической структурой игры понимается совокупность компонентов и этапов игры. В

качестве компонентов игры выступают цель, правила игры, содержание, сюжет, воображаемая ситуация, роль и игровые действия по ее реализации, игровое употребление предметов - их условное замещение, отношения между участниками игры [22, С.203].

Деловая игра характеризуется следующими общими чертами:

- жизненность и типичность конкретных ситуаций, рассматриваемых в деловых играх, наличие обстановки, в условиях которой необходимо проводить анализ проблемной ситуации и принимать решения;

- отсутствие полной информации, принятие решения в условиях неопределенности, риска или противодействия, невозможность полной формализации задачи;

- наличие конфликтности и скрытых резервов;

- динамичность процесса управления, возможность влияния принятых ранее решений на изменение обстановки в последующие моменты;

- наличие действующих лиц в системе управления: игроков, исполняющих роли должностных лиц, игроков-экспертов и игроков-организаторов, готовящих материалы для деловой игры, выдающих информацию и направляющих ход игры;

- наличие правил и регламентация игры.

В зарубежной педагогике термин «ролевая игра» обозначает:

- вид упражнений, имитирующих ролевое общение;

- форму разыгрывания коротких сценок;

- устное учебное задание, обозначающее инсценировку ситуаций для решения определенной учебной проблемы;

- прием свободной импровизации студента в рамках заданной ситуации

;

- форму практического занятия, представляющую собой предвосхищение и имитацию реальных ситуаций;

-simulation (моделирование, воспроизведение), обязательным элементом которого является разрешение проблемы [31, С.187].

Анализ российской и зарубежной литературы, а также личный педагогический опыт позволил определить сущность ролевой игры как социальной, моделирующей реальную жизнь. Ролевая игра представляет собой имитацию трудовой деятельности, а также отдельных сторон жизни. Участников игры не связывает отсутствие реальных материальных орудий и средств имитируемой деятельности, их заменяет воображение. В результате в ролевой игре развивается воображение и творческие способности [3, С.38].

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

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

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

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

4. В ролевой игре формируются и вырабатываются навыки установления контакта; правильного восприятия и оценки партнера как личности; выработки стратегии и тактики общения; выбора при этом наиболее подходящих форм и средств [31, С.178].

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

период активной деятельности обучаемых не меньше периода деятельности преподавателя.

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

Технология деловых игр, направленная на обучение профессиональному общению, имеет ряд особенностей [8, С.45].

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

2. В деловой игре преобладает момент самообучения над обучением. Обучаемые привлекаются как к составлению деловой игры, так и к оценке ее по параметру: достигнута коммуникативная цель или нет. Участие обучаемых в организации и проведении деловой игры активизирует их мыслительную деятельность, повышает творческую активность, так как позволяет им на деле применить свои знания. Достижение успеха в ролевой игре зависит в большей мере от знания, что стимулирует интерес к, способствует возникновению желания расширить свои возможности.

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

4. В деловой игре одними из ведущих являются принципы совместной деятельности и диалогического общения участников, последовательная реализация которых обеспечивает активное развертывание содержания этой

игры. В деловой игре участники самоутверждаются не только как личности, но и, прежде всего, как специалисты в своей области трудовой деятельности.

5. Деловая игра предполагает взаимодействие ее участников. Исходя из классификации форм человеческого взаимодействия, можно выделить следующие типы деловых игр – игра-сотрудничество (например, достижение договоренности между российской и зарубежной фирмами о совместном строительстве завода), игра-соревнование (например, подготовка и обсуждение проектов производства и сбыта какого-либо вида продукции соперничающими фирмами), игра-конфликт (например, беседа руководства российского предприятия с представителями зарубежной фирмы по поводу срыва поставок нового оборудования). Каждый тип игры отличается спецификацией целей, на достижение которых направлены усилия ее участников [5, С.36].

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

Как известно, игра в качестве средства активного обучения детей и взрослых стала использоваться достаточно давно и довольно стихийно. Самым близким предшественником деловых игр является зародившаяся в 17-18 веках военная игра. «Первое упоминание деловой игры значилось как “военные шахматы”, потом как “маневры на карте”. Интересно, что в 19 веке “военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении”. Один из прусских генералов применял игровой метод при обучении офицеров» [34, С.78].

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

Первая деловая игра ("Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы") была проведена в 1932 году в Ленинградском инженерно-экономическом институте и была названа ее автором Марией Мироновной Бирнштейн организационно-производственным испытанием. В игре участвовали как студенты, так и руководители предприятий [42, С.67].

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

Однако история развития деловых игр в России, начавшись в 30-х годах, примерно тогда же была и прервана. Исследователи указывают разные причины такой приостановки традиции. С одной стороны, ссылаются на военное время, нехватку ресурсов, с другой стороны, фиксируют, что «свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанные в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и не совместимым с режимом тотальной регламентации» [6, С.122].

По мнению экспертов, во многом возрождение деловых игр в России связано с деятельностью в 50-х годах Московского методологического кружка, лидером которого был Г.П. Щедровицкий [37, С.145]. Идеи и методы, разработанные Г.П. Щедровицким, легли в основу большой практической работы его сторонников и обучающихся, которые провозгласили новую эпоху игр под названием организационно-деятельностные игры (ОДИ). Сочетание жестко структурированной деятельности с сильнейшим давлением

на личность каждого участника давало невиданные плоды: разрабатывались варианты развития ситуаций с высокой степенью неопределенности. Метод стал применяться как средство решения сложных межпрофессиональных комплексных проблем.

Еще одним важным событием, послужившим возрождению и активной пропаганде деловых игр, была школа «Деловые игры и их программное обеспечение», состоявшаяся в 1975 в Звенигороде, под Москвой, по инициативе Центрального экономического института АН СССР и экономического факультета МГУ. Эта школа сыграла важную роль в советском «игростроении». С момента Звенигородской встречи советские деловые игры стали развиваться весьма интенсивно. К ядру стали присоединяться сотрудники многочисленных вузов и научных учреждений. Стали появляться не только все новые и новые деловые игры, но и теоретические работы. Возникли имитационные игры не только на экономические, но и на другие темы, например, биологические, медицинские, архитектурные [9, С.89].

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

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

Восьмидесятые годы — это, с одной стороны, эскалация деловой игры, «...когда игры стали широко использоваться в различных отраслях народного хозяйства и тиражироваться в специальной методической литературе», а, с другой стороны, их профессионализация, «когда стали развиваться разнообразные игровые культуры обучения руководителей».

В период экономических реформ 80-90 гг. начинается использование игрового подхода для решения серьезных экономических (например, “Введение арендного подряда” на пивоваренном заводе Омска, “Введение хозрасчета в конструкторско-технологических подразделениях” Центр атомного судостроения в г. Северодвинске, “Реорганизация верфи” Николаевск-на-Амуре), экологических (например, игра, посвященная решению задачи сохранения экологии озера Байкал) и даже политических (например, выборы руководителя на ВАЗе) проблем [53, С.89].

За рубежом первые деловые игры были разработаны и проведены в 50-х годах в США. Первые игры применялись преимущественно для обучения студентов-экономистов и будущих руководителей фирм. «Первая машинная игра американской фирмы «Рэнд корпарейшн», предназначенная для офицеров службы материально-технического обеспечения американского военно-воздушного флота, была разработана в 1955 г. и хотя она была военной, ее проблематика носила экономический характер, поскольку в игре имитировалось управление снабжением запасными частями военно-воздушных баз США, размещенных по всему миру».

Поиск новых форм обучения подтолкнул американских ученых, представлявших фирму «Америкэн Основы права ассоциейшн» к разработке управленческой игры с применением ЭВМ [33, С.167]. Первый эксперимент с этой игрой был проведен в 1957 году (в ней участвовало 20 президентов крупных фирм), и впоследствии эта разработка послужила прототипом множества деловых игр.

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

Создана Международная ассоциация по имитационному моделированию и играм [17, С.27].

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр. Приведем примеры некоторых из них. «В зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, , аттестационные».

Принципиально зафиксировать, что данная типология «вписывает» деловую игру в широкий контекст социальной деятельности, фиксируя ее возможности не только как метода обучения, но и как метода оценки, изучения, управления.

Помимо указанной типологии, в основу которой положены критерии типа практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п., например, классификация деловых игр Л.В. Ежовой [23, С.145]:

1. «По времени проведения:
 - без ограничения времени;
 - с ограничением времени;
 - игры, проходящие в реальное время;
 - игры, где время сжато.
2. По оценке деятельности:
 - балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
 - оценка того, кто как работал, отсутствует.
2. По конечному результату:
 - жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;

- свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

3. По конечной цели:

- обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;

- констатирующие – конкурсы профессионально мастерства;

- поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения

5. По методологии проведения:

- луночные игры – любая салонная игра (шахматы, “Озеро”, “Монополия”). Игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;

- ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием [23, С.146];

- групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра “Координационный Совет”, “Кораблекрушение”);

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

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

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

- ансамблевые игры (Ю.Д. Красовский) — формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб» [23, С.147].

К сожалению, указанная выше типология, с одной стороны, пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, с другой стороны, ей не удастся избежать некоторых неточностей (например, пункт 5, согласно которому салонная игра, ролевая игра — это виды деловых игр). Эти погрешности являются достаточно типичными и встречаются и в других типологиях.

В качестве оснований классификаций деловых учебных игр используют и такие признаки как [42, С.58]:

- степень формализации процедуры («жесткие» и «свободные» игры);
- наличие или отсутствие конфликта в сценарии (деловые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством);
- уровень проблемности («первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации»; второй уровень «характеризуется вовлечением студентов в соразмышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов»);
- степень участия студентов в подготовке деловых игр (игры с и без домашней подготовки);

- длительность процедуры игры (мини-игры, длящиеся несколько минут, игры, длящиеся несколько дней) и т.п.;
- характер моделируемых ситуаций (игра с соперником, с природой, игра-тренаж);
- характер игрового процесса: игры с взаимодействием участников и без взаимодействия;
- способ передачи и обработки информации (с применением текстов, ЭВМ и т.п.);
- динамика моделируемых процессов (игры с ограниченным числом ходов, с неограниченным, саморазвивающиеся);
- тематическая направленность и характер решаемых проблем («игры тематические, ориентированные на принятие решений по узким проблемам»; «игры функциональные, в которых имитируется реализация отдельных функций или процедур управления»; «игры комплексные, моделирующие управление определенным объектом или процессом в целом»).

1.2. Методические особенности разработки деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин

Успех проведения деловой игры зависит, в первую очередь, от четкого моделирования элементов, как плана содержания, так и плана выражения. При непосредственной подготовке деловой игры преподаватель обрабатывает материал плана содержания, которым его снабжают сами обучаемые, определяет тип игры, состав участников, цели каждого коммуниканта, планирует возможные пути их достижения, прогнозирует проблемные ситуации, которые могут возникнуть в процессе решения поставленных задач, конкретизирует место общения, готовит необходимый реквизит [8, С.135].

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

На оценочном этапе преподаватель выслушивает мнение «группы экспертов», следивших за ходом игры, но не участвовавших в ней: достигнуты ли цели игры или нет, какие другие более эффективные пути достижения этих же целей возможны и др. Далее преподаватель сам подводит итог, завершив его оценкой корректности участников коммуникации [11, С.92].

Из вышеизложенного следует, что деловая игра опирается, прежде всего, на взаимодействие преподавателя и группы слушателей. А для

создания атмосферы, необходимой для успешного обучения именно профессиональному обучению, преподаватель должен не только хорошо знать свой предмет, но и не бояться показать свою некомпетентность в вопросах специальности обучаемых, прислушиваться к их мнению, стараться при помощи собранных сведений усовершенствовать процесс обучения.

Опыт работы показывает, что комплекс деловых игр, включенный в процесс обучения позволяет рассматривать деловую игру как технологию активизации обучения, основанный на сочетании индивидуальной и групповой работы, причем последняя выводится на первый план [17, С.128].

Если обычно при обучении единственным центром учебной коммуникации является преподаватель, то в условиях метода активизации существует множество динамически меняющихся центров. Ими поочередно становятся все члены группы; каждый из них, таким образом, не только активно включается в процесс общения (человек, находящийся в центре коммуникации, является всегда наиболее активным участником соответствующего процесса), но получает реальную возможность удовлетворения социально важных потребностей в престиже, статусе, внимании и уважении со стороны окружающих. Каждая сфера коммуникации развивается внутри конкретной профессии в процессе социализации личности. Таким образом, эффективную подготовку специалистов разумно осуществлять, прежде всего, на функциональном уровне с учетом конкретной специальности, поскольку в профессиональном обучении, как нигде более, проявляется тенденция приблизить процесс обучения к деятельности человека [21, С.48].

Таковы основные особенности метода деловых игр, обеспечивающие успешность его внедрения. Необходимо подчеркнуть, что, являясь воссозданием контекста труда в его предметном и социальном аспектах, процесс деловой игры остается процессом педагогическим, направленным на достижение целей обучения и воспитания. Участвуя в этих формах учебной

работы, обучаемый усваивает знания в реальном процессе подготовки и принятия решений, обеспечения соответствующих действий в контексте их регуляции.

Деловая игра выступает в учебном процессе как средство обучения и средство контроля, как средство активизации учебной деятельности студентов и организации коллективного взаимодействия, как средство повышения уровня мотивации обучаемых [24, С.156].

Технология подготовки и проведения деловой игры [33, С.178].

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

Введение в игру. Обычно на этом этапе участников знакомят со смыслом, целями и задачами проводимой игры, общим регламентом, осуществляют консультирование и инструктаж. Однако в случае необходимости игре может предшествовать лекция или беседа по актуальным проблемам, затрагиваемым в игре.

Разделение слушателей на группы. Оптимальный размер группы 5–7 человек; в каждой группе выбирается лидер и, при необходимости, распределяются игровые роли. Роли могут распределяться как в начале игры, так и по мере необходимости, по ее ходу. Например, для внутрикомандной работы разыгрывается один комплект ролей, а для пленума (межгруппового взаимодействия) – другой. Деятельность по формированию игровой группы предполагает оценку индивидуальных качеств обучаемых, степени их подготовленности к деловой игре, их игровой мотивации (формальное участие или искренняя заинтересованность, стремление отличиться или же научиться новому). Все участники должны хорошо знать условия и правила игры и соблюдать их. Цель игры должна соответствовать потребностям ее участников. Эффективность игры резко снижается из-за участия в ней некомпетентных людей, незнакомых с ее теоретическими основами и тем родом деятельности, который она имитирует. Для большинства игр

желателен однородный по уровню знаний, опыта и компетентности состав участников. Не менее важно, чтобы между ними установились отношения доверия и открытости. Только в этом случае оценки, советы, замечания и критика будут правильно восприниматься и окажут обучаемым реальную помощь. Перечисленные требования относятся не только к непосредственным участникам-игрокам, но и к зрителям, которые тоже входят в круг обучаемых, выполняют в процессе игры роли наблюдателей, аналитиков, оценщиков и др. [33, С.179].

Погружение в игру. На этом фрагменте слушатели получают «игровое задание», например, разработать «визитную карточку команды», подготовить мини-презентацию, сделать комплимент партнерам по игре или принять участие в тренинге на совместимость и «срабатываемость» участников. Существуют специальные упражнения, осуществляющие функцию «погружения» в игровое взаимодействие. Их выбор зависит, прежде всего, от намерений и ожиданий организатора игры, а также от особенностей аудитории и времени, отводимого на такую форму занятий. [29, С.56].

Изучение и системный анализ ситуации или проблемы. Эта работа осуществляется в каждой группе (проблематизация). Участники игры анализируют предлагаемую ситуацию, осуществляют диагностику и ранжирование проблем, договариваются о терминологии, формулируют проблемы и т.д. Кроме того, они получают не только информацию, материалы для анализа, но и установки по поведению и правилам игры, следовательно, происходит процесс ознакомления с правилами и вхождение в ролевое поведение.

Игровой процесс. На этом этапе в соответствии с принятой в каждой группе стратегией осуществляется поиск или выработка вариантов решений, прогнозирование возможных потенциальных проблем, рисков и других последствий рассматриваемых решений и конкретных действий. В ходе дискуссии вырабатывается коллективное решение, затем разрабатывается и

обосновывается проект, который визуализируется на плакатах или слайд-шоу, делаются расчеты и заполняются документы, необходимые для решения и его презентации на пленуме с применением стандартных ППП. На этом этапе необходимо использовать сеть Интернет для коммуникации и сбора информации; различные поисковые системы. Консультации с преподавателем могут проводиться по электронной почте, с помощью форумов и чатов в реальном времени. Это представляется весьма важным в условиях заочного обучения и наличия дефицита времени. Среди Интернет-ресурсов, наиболее часто используемых в самостоятельной работе, следует отметить электронные библиотеки, образовательные порталы, тематические сайты, библиографические базы данных, сайты периодических изданий. Важно отметить, что использование информационных технологий в самостоятельной работе студентов позволяет не только интенсифицировать их обучение, но и закладывает прочную основу их дальнейшего непрерывного самообразования. Для выполнения расчетов, подготовки презентаций рекомендуется использовать стандартные пакеты прикладных программ [29, С. 57].

Общая дискуссия или пленум. Каждая группа делегирует представителя своей команды для презентации и обоснования своих решений или проектов (обмен мнениями, оппонирование, вопросы и ответы). Для проведения межгруппового общения изменяется пространственная среда игры и распределяются специальные роли, как правило, исполняющие игровые функции («адвокат дьявола», провокатор, оппонент, критик и т.д.). На пленуме активно работают экспертные группы, которые оценивают не только результаты проективной деятельности команд, но и культуру коммуникации и презентации. По итогам дискуссии может выступить и преподаватель, но лишь с комментариями по содержанию дискуссии, по проектам, а не вообще по всей игре. Кроме того, преподавателю на этом

этапе приходится вести пленум, а, следовательно, ставить вопросы и корректно управлять процессом обмена мнениями.

Подведение итогов игры. Необходимость этого этапа особенно важна, так как здесь оцениваются решения и проекты, происходит знакомство с разными стратегиями, определяется их эффективность и конкурентоспособность. Кроме того, на этом этапе подсчитываются баллы, штрафные и поощрительные очки, выявляются лучшие команды, игроки, проекты. Именно на этом этапе игра получает логическое завершение, особенно если ее итоги подводит не только преподаватель – организатор игры, но и представители практики, специалисты по исследуемой проблеме. Система оценивания в конечном итоге должна соотносить планируемые цели и полученный результат игры. Кроме того, она должна предполагать оценку в определенных шкалах качества вырабатываемых решений и проектов; позволять оценивать деятельность каждого отдельного участника и работу команды; оценивать личные характеристики участников игры. Грамотное подведение итогов помогает участникам адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, утвердиться в собственном мнении, сделать соответствующие выводы. При подведении итогов игры желательно ранжировать ее участников в зависимости от достижений, анализировать и объяснять причины успеха лидеров и отставания аутсайдеров [18, С.145].

Рефлексия (лат. *reflexio* – отражение, следствие чего-либо, размышление, полное сомнений, противоречий; анализ собственного психического состояния). Это важный фрагмент игры, устанавливающий обратную связь, позволяющий провести мониторинг мнений и выяснить степень удовлетворенности, потери и приобретения. Именно рефлексия позволяет преподавателю не просто выявить степень удовлетворенности, обучаемых проведенной игрой и принятыми решениями, а услышать информацию о трудностях, которые испытали участники, об их успехах и личных достижениях.

«Выгрузка из игры». Существует много техник, способствующих «выгрузке» участников из игрового процесса. Их выбор зависит от целей игры и игротехнической компетентности преподавателя. Завершающая часть игры может быть посвящена размышлениям участников об их будущем, о перспективах использования в учебном процессе такого рода технологий обучения, домашним заданиям и т.д. В зависимости от целей игры можно также поменять местами два последних фрагмента, так как рефлексия, кроме того, может потребовать достаточно большого времени и после нее иногда бывает сложно переключиться на игровое взаимодействие. [36, С.139].

Большие возможности для повышения эффективности игрового обучения и выходящего за пределы игровой процедуры дальнейшего самопознания ее участников дает видеозапись. С ее помощью становится возможным для участников игры:

- посмотреть и проанализировать свое поведение как бы со стороны, а для руководителя и всех участников;
- отобрать, отдельно рассмотреть и детально обсудить наиболее важные эпизоды игры, подобрать оптимальные варианты поведения;
- проверить правильность самооценок игроков, а также оценок наблюдателей и руководителя;
- установить степень успеха обучаемых посредством сопоставления фрагментов первого и повторных проигрываний ими одних и тех же ролей или ситуативных действий [45, С.47].

При просмотре видеозаписи следует обращать особое внимание на корректность ее использования. Так, например, многократные показ и публичное обсуждение ошибочных форм поведения отдельных игроков может задевать их чувство собственного достоинства.

Один из важнейших факторов успеха деловой игры — это руководство игрой, контроль за ее процессом. Руководитель выполняет в организации игры следующие функции [47, С.142]:

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

Для выполнения этих и некоторых других функций руководитель должен обладать соответствующими качествами [28, С.87]:

- чувствовать состояние участников и обладать коммуникационными способностями;
- уметь вербализировать (точно выражать в словах) чувства и поведение участников и делать обобщения;
- быть объективным, не стоять на стороне какого-либо участника или команды;

- уметь корректно сопоставлять правильные и неправильные позиции участников, не задевая чувство собственного достоинства их носителей;
- быть внимательным к каждому участнику, учитывать интересы отдельных игроков и всей группы;
- уметь понятно представить ситуацию, обрисовать и показать правильные образцы поведения;
- быть готовым находиться в тени, на заднем плане игры, удерживаться от чрезмерного вмешательства в ее процесс, предоставляя тем самым самую широкую свободу действий ее участникам.

В полной мере удовлетворять этим и некоторым другим требованиям может лишь квалифицированный и опытный руководитель [43, С.76].

Очень важно определить время и место деловой игры в учебном процессе. В неподготовленной для игры в психологическом плане аудитории студентов новизна формы занятий может чрезвычайно отвлечь внимание обучаемых от сюжета игры и даже вызвать непонимание. Поэтому, на наш взгляд, на начальном этапе обучения студентов деловую игру следует проводить в конце изучаемой темы, предваряя поведение самой игры подготовительными мероприятиями: работой в парах, микрогруппах с постановкой конкретных небольших заданий, с использованием различных рода опор: схем, таблиц [11, С.157].

Наряду с обсуждением игры по вышперечисленным критериям необходимо обратить внимание на деловой этикет в одежде и на соответствие одежды игроков исполняемым ролям.

Анализ результатов позволяет сделать вывод о том, что на успешность деловой игры влияют следующие факторы: 1) лингвистические; 2) дидактический фактор (подготовленность к игре всем ходом предшествующих занятий); 3) психологические факторы (проводится ли игра в первый раз, настроена ли учебная группа на продуктивное сотрудничество,

активная позиция каждого студента по отношению к происходящему и к своей роли в деловой игре).

Таким образом, в деловой игре присутствует особый игровой контекст, разворачивающийся в соответствии с сюжетом, определенными игровыми правилами и предусматривающий ролевое взаимодействие участников. В игре присутствуют цели – игровые и учебные. В деловой игре происходит моделирование значимых для участников игры проблемных ситуаций профессионального общения, способствующих формированию устойчивых навыков и умений делового общения [5, С.56].

Методологические трудности и зоны риска при конструировании деловых игр

Большинство исследователей и разработчиков деловых игр фиксируют следующий ряд трудностей в использовании и проектировании деловых игр:

- 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 [26, С.165].

Отдельно можно выделить и социально-психологические «сбои» в деловой игре. Многие из них вызваны двухплановым характером игры, когда реальный и условный планы начинают «конфликтовать». 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.

Отрефлексированные выше трудности, позволили исследователям сформулировать следующие практические советы преподавателю как проектировщику и пользователю обучающих деловых игр [27, С.163];

1. Деловые игры достаточно трудоемкая и ресурсо-затратная форма обучения, поэтому ее стоит использовать только в тех случаях, когда иными формами и методами обучения невозможно достичь поставленных образовательных целей. Это означает, что деловые игры имеет смысл использовать в тех случаях, когда важны:

- получение целостного опыта выполнения будущей профессиональной деятельности;

- систематизация в целостную систему уже имеющихся у обучающихся наметок к умениям и навыкам;

- получение опыта социальных отношений;

- формирование профессионального творческого мышления.

2. Внедрение в учебный процесс хотя бы одной игры... приводит к необходимости перестройки всей используемой преподавателем методики обучения.

В деловой игре нельзя играть в то, о чем студенты не имеют представления, это ведет к профанации деловой игры. Это означает, что компетентностное участие обучающихся в игре требует заблаговременной их подготовки (например, следует предварительно учить дискуссии, методам анализа ситуации, методам разыгрывания ролей и т.п.)

3. Важно избежать крайности редуцирования деловой игры, с одной стороны, к тренажу, с другой стороны, к азартной игре.

4. Преподаватель наиболее активен на этапе разработки, подготовки игры и на этапе ее рефлексивной оценки. Чем меньше вмешивается преподаватель в процесс игры, тем больше в ней признаков саморегуляции, тем выше обучающая ценность игры.

5. Деловая игра требует изменения отношения к традиционному представлению о поведении студентов. Главным становится соблюдение правил игры. Дисциплинарные нарушения, с привычной точки зрения, (например, самовольный выход из аудитории) в деловой игре утрачивают таковой свой статус.

6. Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему [27, С.164].

1.3. Особенности проведения деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин

В современных образовательных организациях деятельность преподавателя должна быть направлена на разработку и использование таких форм, содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности обучающихся в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а также формированию способностей к самостоятельному, творческому, профессиональному мышлению. Многие преподаватели в наше время ищут разнообразные методы 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 учебного процесса. Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать обучающихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение, поэтому особое внимание следует обратить на то, чтобы заинтересовать обучающихся дисциплиной, научиться выделять в предстоящей работе главное, решать любые производственные проблемы.

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

В России использование активных и интерактивных методов широко практиковалось в 20-х гг. XX века. Большую роль сыграла пропаганда игровых методов как основы активного обучения, и личное участие в создании и развитии игротехнического движения. Например: «Школы МАО», которые позволили ознакомить многих преподавателей с игровыми технологиями активного обучения, дать им первичные знания,

навыки, «вооружить» первичным инструментарием [Бабанский, методы обучения].

Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Деловая игра является одним из методов активизации творческой деятельности обучающихся, формированию ими собственной профессиональной «Я-концепции», реализации профессионально-игровых задач в учебном процессе. [Айламазьян, актуальные методы воспитания и обучения]

Игра известна еще с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на практике. Игра – это неотъемлемая часть человеческой жизни. Знаменитый ученый Йохан Хейзинг даже написал книгу в 1938 году «Homo ludens» («Человек играющий»), в которой он размышляет о роли игры в жизни отдельного человека и в жизни всей человеческой цивилизации.

Игра – форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий в пределах науки и культуры [Одилова, эффективность использования ролевых игр].

В деловых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра представляет участнику возможность побывать в роли судьи, директора, бухгалтера и т.п. Использование деловых игр значительно укрепляет связь (студент-преподаватель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу. Игровое сопровождение изучения материала позволяет поддерживать постоянный высокий интерес у обучающихся к содержанию курса, активизирует их самостоятельную

деятельность, формирует и закрепляет практические навыки [Габрусевич, от деловой игры к ...].

Рассмотрим несколько определений деловой игры, каждое из которых подчеркивает одну из ее сторон.

Деловая игра – игра обучающего или развлекательного назначения, вид имитационной деятельности, участники которого действуют в рамках присвоенных или выбранных ими профессиональных ролей, руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия; вместе создают или следуют уже созданному сюжету. Действия участников игры считаются успешными или нет в соответствии с принятыми правилами. Игроки могут свободно импровизировать в рамках выбранных правил, определяя направление и исход игры [Коджаспирова, словарь по педагогике].

Деловая игра в обучении – это комплексный методический прием обучения, в котором маленькая группа в форме игрового представления критически рассматривает важную для нее тему, чаще всего какую-либо профессиональную деятельность, и при этом участники в защищенной воображаемой ситуации, как в модели реальной ситуации, исполняют роли различных предполагаемых людей или вариации к одной и той же роли, причем происходит критическое рассмотрение комплексности социального поведения, которое имеет гибкое и критическое, т. е. компетентно –ролевое отношение к образовательной цели [Тычинский, экономика управления].

Деловая игра в профессиональном обучении – имитационное моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам участвующих в ней специалистов, в определенном условном времени, атмосфере неопределенности, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием [Субботин, современные образовательные технологии].

Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики [Краткий психологический словарь]. Деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. В деловой игре отражаются реальные взаимосвязи, ситуации, которые имели место в прошлом, наблюдаются сейчас или могут образоваться в будущем [Арутюнов].

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

Под деловой игрой понимаются разные виды ролевой деятельности: чтения по ролям, инсценировки, симуляции. Деловая игра в образовании всегда носит обучающий характер, она имеет определенную дидактическую цель, предполагает определенный сценарий развертывания, хотя он может меняться по ходу его реализации в соответствии с характером взаимоотношений персонажей, их видения проблемы. Деловая игра отличается от традиционных обучающих (дидактических) игр, которые также имеют дидактическую задачу, но не предусматривают привязку к будущей профессиональной деятельности игроков. Ролевые игры могут строиться на выдуманных ситуациях или вполне реальных, отражающих реальные события. Если игра содержит еще и некую проблему, требующую разрешения, это позволяет студентам глубже понять ее [Платов, деловые игры].

Дидактическая цель деловой игры заключается в способствовании развития компетенции действия, показывая и обосновывая возможности альтернативных действий. Методическая цель деловой игры заключается в

проигрывании и опытной проверке стратегий решения проблем в профессиональной деятельности, а также в осознании и анализе собственного или чужого действия, при необходимости в изменениях точки зрения и поведения. На основе данных целей формируются чувства сопереживания, способности к наблюдению, сотрудничеству и общению с другими людьми, а также к решению проблем для достижения учебной цели.

Деловая игра имеет следующие признаки:

- 1) исходное положение: тема;
- 2) имеющая связь с жизненным миром и/или профессиональной деятельностью;
- 3) элементы: критика, вариация, смена ролей, обсуждение, анализ; модельная новая конструкция действительности;
- 4) повторяемость, изменяемость, прозрачность;
- 5) задействованность всех игроков;
- 6) гибкое течение игры [Пидкасистый, педагогика].

Образовательный процесс деловой игры заключается в формировании и дальнейшем совершенствовании навыков и умений, необходимых в реальных профессиональных условиях, и в праве на ошибку. Ошибки не наказуемы в обычном понимании и даже могут стать новым интересным поворотом в игровой ситуации, а также, чтобы предостеречь будущих специалистов от возможных ошибок в профессиональной деятельности, жизненных ситуациях, научить грамотно искать выход из любых проблемных ситуаций.

Раскрывая сущность деловых игр в образовательном процессе необходимо отметить характерные признаки, обозначающие профессиональную направленность для студента. К ним относятся следующие:

1. Наличие в предлагаемой проблемной ситуации реальной профессиональных знаний и умений для принятия решений.

2. Наличие компетентного специалиста в качестве участника игры, осуществляющего координацию действий всех участников.
3. Моделирование сопутствующих атрибутов реальной профессиональной деятельности – обстановки, социально-психологической установки взаимоотношений действующих участников: руководитель – подчиненный; специалист – помощник.
4. Альтернативность решений.
5. Наличие единой коллективной цели у игроков: они должны выступать одной командой, поскольку от их компетентных действий зависит успех поставленной задачи. Ошибки допустимы, но нежелательны, поскольку демонстрируют недостаточную профессиональную компетентность игроков.
6. Наличие и распределение ролей подчинено основному сценарию, связанному с моделированием ситуации реальной профессиональной деятельности [Шемятихина, экономика образования].

Существуют различные виды деловых игр: «мозговой штурм», инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и др. Разновидности деловых игр приведены в Таблицу 1 [Анисимов].

Таблица 1

Разновидности деловых игр

Виды деловой игры	Характеристика	Примеры деловых игр
Групповая дискуссия	Формирует навыки работы группе. Игроки выполняют одинаковое задание, соблюдая правила проведения дискуссии. По истечении времени ответы разбираются и оцениваются.	«Кораблекрушение», «Полет на Луну», «Совещание», «Координационный Совет».

Ролевая игра	Каждому предстоит сыграть индивидуальную роль, смоделировать ситуации. Роли нейтральны, не вызывают эмоций.	«Менеджер по работе с клиентами», «Профсоюз и сотрудники», «Руководитель и подчиненный» .
Салонная игра	Проводится в организованном пространстве или поле, имеет жесткие правила. Результаты игры, баллы фиксируются.	«Поле чудес», шахматы, «Монополия», «Своя игра».
Эмоционально-деятельностная игра	Является формой тренинга, моделирует ситуацию человеческих отношений без жестких правил.	«Конфликт» и другая имитация конкурентных, партнерских, зависимых отношений.
Блиц – игра	Игра с элементами дискуссии, мозгового штурма, ролевых игр и анализа ситуаций.	«Морской бой», «Аукцион», «Кроссворд», «Кто больше знает», «Презентация».
Имитационная игра	Имитация практики. Участники вместе или индивидуально решают задачу.	«Этика менеджера», «Сплетни на фирме», «Как удержать сотрудника от увольнения?».
Инновационная игра	Направлена на генерацию новых идей в нестандартной ситуации.	Тренинги по самоорганизации, мозговой штурм.
Стратегическая игра	Коллективное создание картины будущего развития ситуации.	«Создание нового продукта», «Выход на новые рынки» -

Педагогическая наука предъявляет к организации игр, в процессе обучения, определенные требования [Панфилова, инновационные технологии]:

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.
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, приблизить обучающегося к уровню творческого решения задач. Игра воспитывает интерес к профессии, стремление учиться и совершенствовать свои профессиональные знания и умения.

Игровые формы уроков в качестве зачетных, обобщающих уроков, вызывают у обучающихся большой интерес к профессии: ведь деловые игры выполняют три основных требования творческого обучения [Пугачев, деловые тесты]:

- 1) каждый обучающийся должен отдавать отчет, для чего он учится;
- 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.

Рассмотрев в данном параграфе сущность, виды, характеристику деловых игр, можно сделать вывод о том что, деловые игры являются неотъемлемым средством обучения для образовательных организаций с целью повышения уровня профессиональной компетентности будущих специалистов, так как в процессе обучения происходит неразрывная связь теоретических и практических знаний, что позволяет выполнить образовательным организациям требования современного общества к будущим специалистам какой-либо профессиональной направленности.

Выводы по первой главе

В современных образовательных организациях деятельность преподавателя должна быть направлена на разработку и использование таких форм, содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности обучающихся в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а также формированию способностей к самостоятельному, творческому, профессиональному мышлению.

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 учебного процесса. Методика должна быть построена так, чтобы стимулировать обучающихся к активным собственным действиям, направленным на усвоение, поэтому особое внимание следует обратить на то, чтобы заинтересовать обучающихся дисциплиной, научиться выделять в предстоящей работе главное, решать любые производственные проблемы.

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

Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Деловая игра является одним из методов активизации творческой деятельности обучающихся, формированию ими собственной профессиональной «Я-концепции», реализации профессионально-игровых задач в учебном процессе.

Анализируя принципы разработки и применения деловых игр в учебно-воспитательном процессе, можно сделать вывод о том, что в них не только

сохраняются, но и значительно дополняются и совершенствуются следующие характеристики ролевых игр: ситуативность; тематичность; моделирование естественного речевого общения; осуществление учебной деятельности посредством игровой; коллективная деятельность; реализация принципа воспитывающего обучения.

Глава 2. Практическая работа по разработке и применению деловых игр (на примере дисциплины «Экономика организации»)

2.1. Характеристика базы исследования и анализ проведения деловых игр в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

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

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

Учредитель образовательной организации: физическое лицо, Крюков Дмитрий Николаевич.

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

Основная профессиональная образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и учебно-методическими комплексами по всем учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение.

Во всех учебно-методических комплексах, существуют разделы, содержащие рекомендации для организации самостоятельной работы студентов.

В колледже сложились свои традиции, работает творчески работающий коллектив, который выработал свою педагогическую концепцию и «почерк». Исключительный акцент в обучении делается на идею сотрудничества с обучающимися, индивидуально-дифференцированный и компетентностный подходы, проблемно-развивающее обучение, самостоятельную и исследовательскую деятельность обучающихся.

В колледже реализуется модульная система освоения профессиональных компетенций.

Учебно-методическое и информационное обеспечение процесса формирования профессиональных компетенций.

Основная профессиональная образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и учебно-методическими комплексами по всем учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение. Во всех учебно-методических комплексах, существуют разделы, содержащие рекомендации для организации самостоятельной работы студентов.

Реализация основной профессиональной образовательной программы обеспечивается доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам, сформированным по полному перечню дисциплин. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечиваются доступом к сети Интернет.

Тема нашего исследования требует рассмотреть особенности применения деловых игр в рамках дисциплины «Экономика организации» преподаваемой в НОУ СПО «ЧЮК» В рамках изучения дисциплины «Экономика организации» студенты должны научиться определять

организационно – правовые формы организаций, находить и использовать необходимую экономическую информацию, определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, рассчитывать по принятой методике основные технико – экономические показатели деятельности организации.

В результате изучения дисциплины формируются как общие так и профессиональные компетенции: ОК 1 – 10, ПК 2.2. – 2.4., ПК 4.1 – 4.4.

Учебная дисциплина «Экономика организации» является общепрофессиональной, устанавливающей базовые знания для усвоения специальных дисциплин.

Программа дисциплины «Экономика организации» предусматривает изучение целого комплекса экономических проблем, позволяет подробно ознакомиться с экономическими аспектами деятельности фирмы, организации, предприятия, получить необходимые знания по расчету важнейших экономических показателей их работы, используемых для оценки социально – экономического положения российской экономики в целом.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен знать:

- сущность организации, как основного звена экономики отраслей;
- основные принципы построения экономической системы организации
- принципы и методы управления основными и оборотными средствами,
- методы оценки эффективности их использования;
- организацию производственного и технологического процессов;
- состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации,
- показатели их эффективного использования; способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии;
- механизмы ценообразования, формы оплаты труда;

- основные технико-экономические показатели

деятельности организации и методику их расчета.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен уметь:

- определять организационно-правовые формы организаций;
- находить и использовать необходимую экономическую информацию;
- определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;

Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины: максимальной учебной нагрузки студента – 135 часов, в том числе: аудиторной учебной нагрузки студента – 90 часов; самостоятельной работы студента – 45 часов. Итоговая аттестация проводится в форме экзамена.

Согласно требованиям ФГОС в целях реализации компетентного подхода и для формирования общих и профессиональных компетенций студента в образовательном процессе преподаватели используют активные и интерактивные формы проведения занятий, в том числе деловые и ролевые игры.

Деловая игра рассматривается как одна из новейших интерактивных форм образовательных технологий, способствующих формированию специалистов.

В процессе деловой игры у студентов появляется возможность освоить проектное мышление, научиться работать в команде, конкурировать и сотрудничать, презентовать произведенный продукт или услугу, вести переговоры и выступать на публике. Подобная «генеральная репетиция» профессиональной деятельности создает благоприятные условия для последовательной и целенаправленной работы над собой, максимального

использования собственных возможностей и осознанного управления своим временем, что способствует формированию мотивации к профессиональному росту у студентов.

Для того, чтобы определить насколько необходимо проведение занятий в форме деловых игр, мы решили провести опрос, в котором принимали участие 27 студентов по специальности «Банковское дело» 2 курс.

Опрос для студентов:

1. Сколько раз в прошлом семестре с вами проводились занятия в интерактивной форме?

Ответ: 2

2. Знаете ли вы что такое деловая игра?(ответ представлен на рис.1);

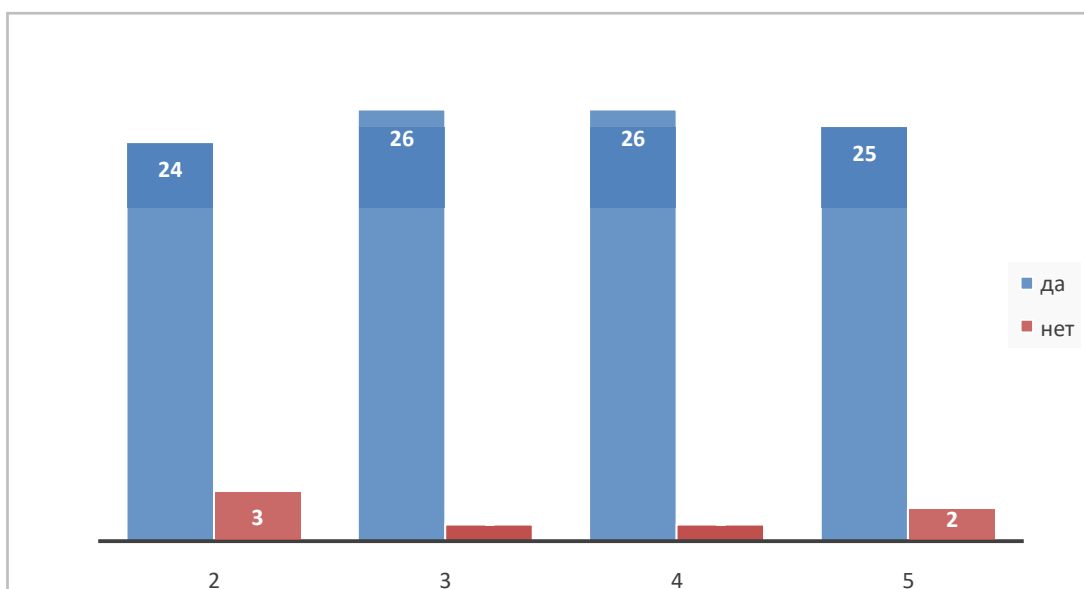
3. Приходилось ли вам принимать участие в деловых играх? (ответ представлен на рис. 1);

4. Хотели бы вы принять участие в деловой игре? (ответ представлен на рис. 1);

5. Предположите, урок в виде деловой игры был бы для вас более интересен, чем урок в традиционной форме? (ответ представлен на рис. 1);

Как видно, на первый студенты ответили указав малое количество занятий в нестандартной форме и в форме деловой игры. Из ответа на третий вопрос, можно сделать следующие выводы, что студентам более интересны нестандартные формы проведения занятия. Ответы на следующие вопросы

представлены в рис.1. в процессе изучения дисциплины «Экономика организации».



Подводя итог проведенному опросу можно утверждать, что студенты проявляют интерес к деловым играм в образовательном процессе. Кроме того, студенты лояльно настроены к нестандартным формам проведения учебных занятий, что свидетельствует о наличии потенциала внедрения деловых игр в образовательный процесс с целью повышения интереса обучающихся к учебным занятиям.

Таким образом, проведение занятия с применением новейших образовательных технологий по дисциплине «Экономика организации» является актуальным для НОУ СПО «ЧЮК» более того, деловая игра, организованная и проведенная на высоком уровне, способствует более эффективному формированию профессиональных компетенций.

2.2. Рекомендации по разработке и применению деловых игр по дисциплине «Экономика организации» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

Проблемы использования деловых игр:

1) Методическое обеспечение неудовлетворительно, в рабочей программе не прописывается использование активных методов обучения в частности деловых игр;

2) Низкая доля использования активных методов обучения.

Рекомендации по применению деловых игр в процессе изучения дисциплины «Экономика организации» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

1) Разработать деловую игру по дисциплине «Экономика организации» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

2) Усовершенствовать методическое обеспечение курса «Экономика организации» путем доработки плана практических занятий с использованием деловых игр.

В теоретической части нашего исследования мы отмечали, что деловые игры, отличающиеся высокой степенью вовлеченности, создают возможности для формирования у учащихся познавательной мотивации, изменяют роль учащегося, превращая его из пассивного слушателя в активного участника учебного процесса. Активность его проявляется в самостоятельном поиске средств и способов решения поставленной проблемы, в приобретении знаний, необходимых для выполнения практической задачи. Познавательный интерес заставляет человека активно стремиться к познанию, активно искать способы и средства удовлетворения возникшей у него потребности в знаниях.

Таким образом, результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что в учебном процессе преподавания права используются в

основном традиционные методы. Уровень правовых знаний обучающихся удовлетворительный.

Основными направлениями формирующего этапа эксперимента стала организация работы по проверке гипотезы исследования и внедрению результатов исследования в практику преподавания права.

Педагог должен минимизировать свое вмешательство в ход игрового занятия. Участники должны научиться сами регулировать игровой процесс. В этом и будет состоять ценность такого занятия. Преподаватель должен проявлять активность на стадии разработки, подготовки и оценки игры. В деловой игре меняется традиционное поведение студентов.

На этом этапе нами ставились задачи:

- разработать деловые игры для преподавания права и экспериментально проверить их эффективность, влияющую на повышения правовых знаний обучающихся

- выявить динамику повышения уровня знаний по праву

Формирующий этап эксперимента носил естественный характер, так как протекал в реальном образовательном процессе СПО.

Основными методами на данном этапе экспериментальной работы были наблюдение, анализ результатов и продуктов творческой деятельности, педагогический эксперимент. С учетом выбранной стратегии внесены следующие изменения в организацию учебного процесса обучающихся:

- системное использование деловых игр в процессе преподавания права

- промежуточное и итоговое диагностирование знаний обучающихся по праву

На основе анализа литературы в теоретической части мы выяснили, что процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

1. Конструирование игры: четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников; разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели: руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены; назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку; определяют время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный анализ игры: общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины; самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности; характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры; анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение. Участники игры разбиваются на подгруппы по 3-5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументировано следует выделить главное, обосновать идею, обосновать, «защитить» ее. Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции педагогов в практической деятельности. Экспертная комиссия

сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость. В заключении руководитель подводит итог игры

Главное –это соблюдение правил игры. Любое дисциплинарное нарушение в деловой игре утрачивает свое значение.

В качестве рефлексии рекомендуем использовать следующую анкету.

Оценка урока по 5 – бальной шкале:

1-2 – оценка ниже среднего уровня;

3 - средний уровень;

4-5 – выше среднего уровня.

1. Содержание занятия, проведенного при помощи деловой игры _____

2. Организация учебного процесса _____

3. Доверие к преподавателю _____

4. Качество подачи материала _____

5. Возможность применения полученных знаний на практике _____

41

6. Оценка своей активности на занятии _____

7. Общее впечатление от деловой игры _____

8. Какие вопросы вам хотелось бы рассмотреть в следующий раз

9. Ваши пожелания при проведении следующей деловой игры

2.3. Конспект комплексного занятия с применением деловой игры по дисциплине «Экономика организации»

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

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

Основная задача:

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

Время проведения деловой игры: 60 мин.

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

Дополнительные моменты организации деловой игры, необходимые для ее проведения:

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

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

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

Трудности проведения деловой игры.

Рассмотрение специфических трудностей проведения деловых игр:

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

Можно выделить и другие особенности поведения игроков. Руководитель игры должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения деловой игры. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию критики.

Наиболее естественным объектом для критики им представляется игра. Процесс формирования группы лучше вывести за рамки игры. Например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя - противодействие сплочению группы на основе недовольства игрой. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция игры, а неучет игроками каких – либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов. Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из игры. Однако отбор для участия в деловых играх неприемлем.

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

Ход деловой игры:

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

5. Номинальная заработная плата— сумма денег выплаченных за отработанное время или количество произведенной продукции.

6. В настоящее время государство не является участником трудовых отношений

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

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

9. Оплата труда является 3 элементом затрат.

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

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

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

Таблица 1

Ключ к заданию 1

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

1) Задание 2. Составление проводок:

1. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым строительством основных средств

2. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым изобретением нематериального актива

3. Удержан из заработной платы НДФЛ

4. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым

- снабжением организации материалами
5. Начислена заработная плата сотрудникам основного производства
 6. Начислена заработная плата сотрудникам вспомогательного цеха
 7. Начислена заработная плата общепроизводственному персоналу
 8. Удержано из заработной платы по исполнительному листу
 9. Начислена заработная плата административно-управленческому персоналу
 10. Начислена заработная плата сотрудникам, занятым сбытом продукции

Таблица 2

Ключ к заданию 2

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

4) Задание 3. Оплата труда:

1. Заработная плата, начисляемая, исходя из количества произведённой продукции и расценок.
2. Заработная плата, предусматривающая оплату продукции произведённой в пределах норм по прямым расценкам а изделия сверх нормы по повышенным
3. Заработная плата, предусматривающая премирование за перевыполнение норм выработки
4. Заработная плата учитывающая вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда

5. Заработная плата находящаяся в зависимости от результата труда обслуживаемых работником основных производственных рабочих

6. Заработная плата, при начислении которой оценивается общий комплекс различных работ

7. Заработная плата предусматривающая оплату за фактически отработанное время

8. Заработная плата, при которой зарплата всех работников представляет собой долю работника в фонде оплаты труда в зависимости от различных критериев _____

Таблица 3

Ключ к заданию 3

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

5) Задание 4. Ответы на вопросы:

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

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

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

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

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

6. Какова сумма налога НДФЛ, который будет удержан с сотрудника, имеющего троих детей, в январе месяце, если сумма

начисленной зарплаты составляет 5000 руб.?

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

Таблица 4

Ключ к заданию 4

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

б) Подведение итогов

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

Время проведения – 90 мин.

Цели занятия:

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

Методическое обеспечение:

Технология развивающего обучения. Метод - объяснительно-иллюстративный

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

Форма проведения – игра.

- Материально-техническое обеспечение: аудитория, оборудованная мультимедийными средствами обучения, имеющая посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя.
- Правовое обеспечение:
 - рабочая программа дисциплины;
 - УМК по дисциплине «Экономика организаций»;
 - квалификационный справочник должностей руководителей специалистов и других служащих;
 - ФГОС СПО Экономика и бухгалтерский учёт;
 - Федеральный закон «Об образовании в РФ»;
 - должностная инструкция бухгалтера;
 - конспект концепции духовно-нравственного развития и воспитания гражданина РФ.

ПРИМЕЧАНИЕ:

ОК-1-10;

ПК: 2.2-2.4, 4.1-4.4

1 этап. Организационный момент – 5 мин.

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

2 этап. Проведение деловой игры- 60мин.

Преподаватель: Сегодня наше занятие пройдет в форме деловой игры. Разделитесь на две команды, каждая команда выступает в виде отдельного предприятия. Вам необходимо придумать название своего предприятия и присвоить ему организационную форму. Каждое предприятие в процессе ведения бухгалтерского баланса должно будет

выполнить ряд заданий, имитирующие реальную деятельность бухгалтера. Каждой команде будут представлены задания, за выполнение которых вы получите баллы. Вашему вниманию, будет представлено 4 задания. Баллы полученные на занятии, будут учтены в вашем рейтинге. Задания будут представлены на слайдах презентации, ответы записываются в таблицы, представленные на индивидуальных карточках.

Студенты слушают.

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

Студенты: выполняют задание 1.

Преподаватель: раздает бланки с правильными ответами.

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

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

Студенты: выполняют задание 2

Преподаватель: раздает бланки с правильными ответами.

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

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

Студенты: выполняют задание 3

Преподаватель: раздает бланки с правильными ответами.

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

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

Преподаватель: задает вопросы.

Студенты: отвечают на вопросы преподавателя и получают баллы.

Преподаватель: на этом вопросы подошли к концу.

Сейчас мы посчитаем общее количество баллов и выставим их в рейтинг.

3 этап. Закрепление учебного материала, выдача домашнего задания – 15мин.

Преподаватель: разберём задания которые вы выполнили неверно.
(разбирают задания)

Преподаватель озвучивает домашнее задание: повторить основные понятия по теме «Оплата труда на предприятии»(5мин.)

4 этап. Рефлексия - 10мин.

Библиографический список:

- 1.Белоглазова, Г.П.Экономика: учеб. пособие / Г.П. Белоглазова, А.П. Кроливецков. - Москва: Финансы и статистика, 2015.- 592 с.
- 2.Конспект лекций по экономике. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://o-kreditah1.ru/konspekt-lekczij-po-kreditam/234-konspekt-lekczij-po-kreditam.html>- дата обращения 19.11.16г.
- 3.Деловые игры по экономике. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.informio.ru/publications/id640/Delovaja-igra-na-temu->

[Yeffectivnost- ispolzovaniya-trudovyh-resursov-predpriyatija-Formy-i-sistemy-oplaty-truda](#) дата обращения 25.11.16г.

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

Выводы по второй главе

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

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

Тема исследования требует рассмотреть особенности применения деловых игр в рамках дисциплины «Экономика организации» преподаваемой в НОУ СПО «ЧЮК».

Проведенный нами опрос показал повышенный интерес студентов к форме проведения учебного занятия в виде деловой игры и неадекватно малое количество занятий, которые проходят в данной форме.

В рамках изучения дисциплины «Экономика организации» студенты должны научиться определять организационно – правовые формы организаций, находить и использовать необходимую экономическую информацию, определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, рассчитывать по принятой методике основные технико – экономические показатели деятельности организации.

Во второй главе выпускной квалификационной работы была разработана деловая игра на тему «Формы и системы оплаты труда».

Отличительной особенностью деловой игры на дисциплине «Экономика организации» является то, что в ходе подготовки к ней и её проведения студенты постоянно осуществляют самостоятельную деятельность на всех этапах. Оценка качества самостоятельной работы студентов осуществляется на всех этапах деловой игры, а на заключительном

этапе оценивается профессионализм выполнения функций каждым «специалистом», т.е. сформированность профессиональных компетенций.

Деловая игра, организованная и проведенная на высоком уровне, способствует более эффективному формированию профессиональных компетенций.

Заключение

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

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

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

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

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

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

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

Деловая игра – форма и метод обучения, в которой моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Предназначена для отработки профессиональных умений и

навыков. В деловой игре разворачивается профессиональная деятельность обучающихся на имитационно-игровой модели, отражающей содержание, технологии и динамику профессиональной деятельности специалистов, ее целостных фрагментов.

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.

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

Преимущество деловых игр состоит в том, что, взяв на себя ту или иную роль, участники игры вступают во взаимоотношения друг с другом, причем интересы их могут не совпадать. В результате создается конфликтная ситуация, сопровождающаяся естественной эмоциональной напряженностью, что повышает интерес к ходу игры. Участники могут показать не только профессиональные знания и умения, но и общую эрудированность, такие черты характера как решительность, оперативность, коммуникативность, инициативность, активность, от которых нередко зависит ход игры.

В ходе исследования были рассмотрены особенности применения деловых игр в рамках дисциплины «Экономика организации» преподаваемой в НОУ СПО «ЧЮК».

В процессе деловой игры, проведенной в НОУ СПО «ЧЮК» студенты освоили проектное мышление, научились работать в команде, научились конкурировать и сотрудничать, презентовать произведенный продукт или

услугу, вести переговоры и выступать на публике. Подобная «генеральная репетиция» профессиональной деятельности создала благоприятные условия для последовательной и целенаправленной работы над собой, максимального использования собственных возможностей и осознанного управления своим временем, что способствует формированию мотивации к профессиональному росту у студентов.

В практической части работы была разработана деловая игра и план-конспект проведения занятия с применением деловой игры по дисциплине «Экономика организации», который был предложен к реализации преподавателю дисциплины и получил положительную оценку с точки зрения качества педагогической разработки и потенциального эффекта в применении новейших образовательных технологий в учебном процессе при подготовке студентов по специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

Проведенная деловая игра на тему «Формы и системы оплаты труда» дала положительный результат: обучающиеся приобрели профессионально значимые умения и практические навыки, научились работать в команде, выработали инициативу и самостоятельность в принятии решений, сформировали коммуникативные способности.

В результате мы пришли к выводу, что применение деловых игр в учебном процессе является не только эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, но и способом подготовки к профессиональному общению.

Таким образом цель достигнута, задачи выполнены.

Библиографический список

1. Абрамова, Г.С., Степанович В.А. Деловые игры. Теория и организация. – Екатеринбург: Деловая книга, 2014. – 192с.
2. Айламазьян, А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра. Учебное пособие для студентов. - М.: МГУ, 2014.
3. Алапьева, В. Г. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. - Екатеринбург: Деловая книга, 2014.
4. Алексеев, В.А., Савруков Н.Т., Савруков А.Н. Практикум по маркетингу. Задачи, тесты, ситуации, деловые игры, упражнения, задания. – СПб.: Политехника, 2015. – 212с.
5. Ананьева, Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методологические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. – М., 2014.
6. Анисимов, О.С., Данько Т.П. Игровой тренинг мыслительной деятельности. Учебное пособие. - М., 2015.
7. Анохин, И.В., Гуськов И.М., Малов В.Ю., Сыскина И.М. Территориальные деловые игры. – Новосибирск, 2016.
8. Арутюнов, Ю.С., Борисов И.В., Вербицкий А.А., Соловьева А.А. Деловая игра. Методика конструирования деловой игры. – М.: Мысль, 2014.
9. Бабкин, В.Ф., Баркалов С.А., Щепкин А.В. Деловые имитационные игры в организации и управлении. Учебное пособие. – Воронеж: ВГАСУ, 2014. – 207с.
10. Бабурин, В.Л. Деловые игры по экономической и социальной географии. – М.: Просвещение, 2011. – 144с.
11. Баркалов, С.А., Бабкин В., Щепкин А. Деловые имитационные игры в организации и управлении. Учебное пособие. – М.: АСВ, 2013. – 200с.
12. Бельчиков, Я.М., Бирштейн М.И. Деловые игры. – Рига: Авотс, 2011. - 304с.

13. Беляцкий, Н.М. Основы права: Тексты, задачи, ситуации, деловые игры. Практикум: Учебное пособие. – Казань: Книжный дом, 2015. – 224с.
14. Берн, Э.И. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М.: Прогресс, 2016. – 400с.
15. Битянова, М. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками. – СПб.: Питер, 2014. – 304с.
16. Блекуэлл, Д., Гиршик М. Теория игр и статистических решений. - М.: Иностранная литература, 2016. - 374с.
17. Бондарева, О.Н. О теоретико-игровых моделях в экономике. - Л.: ЛГУ, 2014.
18. Борисова, С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга //Вопросы психологии. 2014. - №4.
19. Борисова, Н.В. и др. Деловая игра «Методика конструирования деловой игры». – М., 2013.
20. Борисова, Н.В. Методика выбора форм и методов активного обучения. - М.,2015.
21. Бургонова, Г., Гульпенко К., Каморджанова Н. Деловые игры и ситуации по юристскому (финансовому) учету. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 384с.
22. Бурков, В.Н., Кашенков А.Р., Щепкин А.В. Деловая игра «Противозатратная налоговая система» для научных организаций / Внутрихозяйственный расчет в научных организациях. - М.: МДНТП, 2013.
23. Бурков, В.Н., Немцева А.Н. Деловые игры / Труды IV Всесоюзного совещания по управлению большими системами. - Алма-Ата: КазПТИ, 2015.
24. Бурков, В.Н., Ивановский А.Г., Малевич А.А., Немцева А.Н. Деловые игры в принятии управленческих решений. Учебное пособие. - М.: МИСиС, 2013.

25. Бурков, В.Н., Емельянов С.В., Ивановский А.Г., Немцева А.Н. Метод деловых игр. - М.: МЦНТК, 2015.
26. Бурков, В.Н., Ивановский А.Г., Немцева А.Н., Щепкин А.В. Методические аспекты построения и проведения плановых деловых игр в активных системах / Управленческие игры. - София: ИСП, 2011.
27. Бутов, А.В. Видеотренинг делового общения. Практическое руководство. - Л, 2014.
28. Варшавский, В.И., Поспелов Д.А. Оркестр играет без дирижера. - М.: Наука, 2015. – 208с.
29. Васин, А.А. Некооперативные игры в природе и обществе.- М.: МАКС пресс, 2015. - 412с.
30. Вачугов, Д.Д., Веснин В.Р., Кисляков Н.А. Практикум по Основы права. Деловые игры. – М.: Высшая школа, 2014. – 192с.
31. Велесько, Е.И., Быков А.А., Неправский А.А. Стратегический Основы права. Деловая игра «Дельта».Пособие. - Минск: БГЭУ, 2011.- 272с.
32. Венгер, А.А. Игра как вид деятельности // Вопросы психологии. - №.3. - 2013.
33. Вербицкий, А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр. - М., 2013.
34. Винокуров, Ю.Е. Сборник сценариев деловых игр по юридическим дисциплинам. – М.: Экзамен, 2014. – 192с.
35. Воровщиков, С.Г. Продуктивные деловые игры во внутришкольном управлении: теория, технология. – М.: Центр Гуманитарной литературы, 2015. – 320с.
36. Гейл, Иванс. Играй как мужчина, побеждай как женщина. Как женщине выйти победительницей в деловой игре. – СПб.: Попурри, 2012. – 192с.
37. Гидрович, С.Р., Сыроежкин И.М. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры. – М.: Экономика, 2013.

38. Горшкова, Л. Основы управления организацией. Практикум. – М.: КноРус, 2015. – 240с.
39. Глухов, В.В., Кобышев А.Н., Козлов А.В. Ситуационный анализ. Деловые игры для Основы праваа. – СПб.: Специальная литература, 2013. – 223с.
40. Губко, М.В., Новиков Д.А. Теория игр в управлении организационными системами. - М.: Синтег, 2012. – 148с.
41. Гуревич, А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. – СПб.: Речь, 2015. – 140с.
42. Геронимус, Ю.В. Игра, модель, экономика. – М.: Просвещение, 2011.
43. Гидрович, С.Р. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры. – М.: Наука, 2011.
44. Данилов, В.И. Лекции по теории игр. - М.: Российская экономическая школа, 2012. – 140с.
45. Джексон, П.М. 58 1/2 импровизаций на тренинге. – Минск: Бегин групп, 2014. – 152с.
46. Джексон, П.М. Деловые педагогические игры. Методические рекомендации педагогическим коллективам школ, внешкольных учреждений. – Л.: Наука, 2015.
47. Ефимов, В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.: Наука, 2012.
48. Ефимов, В.Н. Имитационная игра для системного анализа управления экономикой. – М., 2014. – 256с.
49. Евграфов, П.М., Глуховенко Ю.М. Ноу-хау обучающихся программ и деловые игры. – М.: АРС, 2014. – 222с.
50. Жуковский, В.И., Салуквадзе М.Е. Некоторые игровые задачи управления и их приложения. - Тбилиси: Мецниереба, 2011. – 462с.
51. Завьялова, Ж. Метафорическая деловая игра. – СПб.: Речь, 2015. – 134с.

52. Зайцев, А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. – М.: Экономика, 2014.

53. Збаровская, Н.В. Деловые игры для занятий библиотечных специалистов: Сборник методических материалов. – М.: Либерия-Бибинформ, 2015. – 120с.

Ладенко, И.С. Игровое моделирование: методология и практика /под ред. Матвиенко А.И. – Новосибирск: Наука, 2013.