



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

«ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ  
БУДУЩИХ ТЕХНОЛОГОВ»

Выпускная квалификационная работа  
По направлению 44.03.04 Профессиональное обучение  
Направленность программы бакалавриата  
«Производство продовольственных продуктов»

Выполнил (а):  
Студент (ка) группы ЗФ-409/083  
Лихачева Евгения Сергеевна  
Научный руководитель:  
к.п.н., доцент кафедры ППОиП  
Корнеева Н.Ю.

Проверка на объем заимствований:  
61 % авторского текста  
Работа исследования к защите  
« ЮУ » 01 20 18 г.  
зав. кафедрой ППО и ПМ  
Корнеева Н.Ю.

Челябинск  
2018

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>Введение</b> .....	
<b>Глава 1. Теоретико-методические аспекты деловой игры как средство развития профессионально важных качеств личности будущих специалистов</b> .....	<b>7</b>
1.1 Профессионально важные качества и особенности профессиональной подготовки будущих специалистов .....	7
1.2 Понятие и сущность деловой игры в педагогической теории и практике .....	18
1.3 Принципы разработки и технология проведения деловых игр ...	27
<b>Выводы по первой главе</b> .....	<b>37</b>
<b>Глава 2. Разработка и реализация комплекса деловых игр в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего»</b> .....	<b>40</b>
2.1 Цели и задачи опытно-экспериментальной работы .....	40
2.2 Деловая игра, как средства развития профессионально важных качеств личности будущих технологов.....	52
2.3 Экспериментальная апробация деловой игры в процессе обучения технологов.....	59
<b>Выводы по второй главе</b> .....	<b>63</b>
<b>Заключение</b> .....	<b>65</b>
<b>Библиографический список</b> .....	<b>67</b>

## Введение

В условиях ускорения научно-технического и информационного прогресса, а также важнейших экономико-социальных преобразований, осуществляемых в стране, на первый план в области профессионального образования выходит проблема подготовки специалистов, соответствующих требованиям времени, обладающих, помимо качественной профессиональной подготовки, также развитым творческим мышлением, неординарным воображением.

На современном этапе развития образования существуют различные методики и технологии, применяемые в образовательном процессе. Знание этих технологий и методик, умение пользоваться обучением в своей трудовой деятельности – это показатель более современной, прогрессивной квалификации преподавателя, как представителя наук.

Современный педагог, чтобы качественно и в полном объёме донести знания до своих студентов, должен идти в ногу со временем, использовать современные технологии, самообучаться, давать студенту на занятии больше свободы и самостоятельности, тем самым развивая в нём личность, подготавливая будущего специалиста к самостоятельной жизни в огромном мире различных технологий. Правильность выбора и применение педагогической технологии очень важна в образовательном процессе.

Главными чертами выпускника-специалиста любого профессионального образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении специальных дисциплин и профессиональных модулей переносятся на процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента. Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается, но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, с помощью репродуктивных

или активных методов обучения.

Одно из главных направлений совершенствования методов подготовки студентов среднего профессионального образования является использование в образовательном процессе активных методов обучения, которые опираются на творческое мышление студентов, в наибольшей степени активизируют их познавательную деятельность, делают их соавторами новых идей, приучают самостоятельно принимать оптимальные решения и способствовать их реализации.

К таким активным методам обучения относятся ролевые и деловые игры, «мозговой штурм», моделирование, дискуссия, «круглый стол» и многие другие.

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

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.

Деловые игры, разработанные на конкретных ситуациях, вводят учащихся в сферу производственной деятельности, вырабатывают способность к критической оценке действующего производства и умению находить решение по его совершенствованию, являются мощным стимулом активизации самостоятельной работы учащихся по приобретению профессиональных компетенций. Приобретаемые в процессе деловой игры профессиональные компетенции позволяют молодому специалисту избежать ошибок, которые возможны при переходе к самостоятельной трудовой деятельности.

**Актуальность** выбранной темы заключается в том, что, во-первых, деловая игра выступает как средство, в котором наиболее успешно могут осваиваться содержание новой деятельности, во-вторых, она позволяет ее участникам раскрыть себя, научиться занимать активную позицию, испытывать себя на профессиональную пригодность, совершенствоваться в профессионализме.

**Проблема** исследования состоит в необходимости разработки деловых игр как средства формирования профессионально важных качеств личности будущих специалистов.

Из выше изложенного материала вытекает тема нашей выпускной квалификационной работы: «Деловая игра как средство развития профессионально важных качеств личности будущих технологов».

**Цель исследования:** теоретически рассмотреть и разработать деловых игр как средства развития профессионально важных качеств личности будущих технологов.

**Объект исследования** – профессионально важные качества личности будущих технологов.

**Предмет исследования** – деловая игра как средство развития профессионально важных качеств личности.

**Задачи квалификационной работы:**

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по данной проблеме;
2. Рассмотреть профессионально важные качества и особенности профессиональной подготовки будущих специалистов;
3. Изучить понятие и сущность деловой игры в педагогической теории и практике;
4. Раскрыть принципы разработки и технологию проведения деловых игр;
5. Разработать содержание комплекса деловых игр как средства развития профессионально важных качеств личности будущих технологов;

6. Составить методические рекомендации педагогам профессиональной образовательной организации по использованию деловых игр для формирования профессионально значимых качеств;

7. Экспериментально внедрить и провести анализ результатов проведения деловых игр в условиях государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего».

**Методы исследования:** теоретический (анализ психолого-педагогической и методической литературы, реферирование) и эмпирические (исследование микроклимата и общения при проведении игры, метод эмоционально-цветовой аналогии, беседа), праксимические методы (анализ процесса практической деятельности), моделирование, проектирование.

**База исследования:** в эксперименте участвовали студенты, обучающиеся в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего».

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложения.

# **Глава 1. Теоретико-методические аспекты деловой игры как средство развития профессионально важных качеств личности будущих технологов**

## **1.1 Профессионально важные качества и особенности профессиональной подготовки будущих технологов**

В новых Федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата»: от показателей профессиональной деятельности к общим компетенциям – результатам профессионального образования и далее к выбору соответствующих организационных форм, содержания, методов обучения. [34]

Системообразующим компонентом ФГОС нового поколения выступают квалификационные (компетентностные) характеристики выпускников. Это определяет системообразующую роль, которую в ФГОС выполняет система описания уровней квалификации, дающая точное и прозрачное для всех сторон (работодателей, системы профессионального образования, самих обучающихся) представление о квалификационных характеристиках специалистов. Такой подход ставит на первое место результат обучения и предполагает подготовку выпускников, для которых нормой станет принцип образования в течение всей жизни. [34]

Профессионально важные качества – это совокупность социально-психологических, психофизиологических, антропометрических свойств индивида, обеспечивающих высокую вероятность успешности его профессионального становления и деятельности. [24]

Повышение требований к качеству подготовки специалистов определяет необходимость целенаправленной деятельности по формированию и развитию профессионально важных качеств.

Профессионально важные качества у будущего специалиста – это те его индивидуальные особенности, что способствуют формированию у человека положительного отношения к своей профессии и людям, с которыми он работает, стремления к личностному росту, профессиональному совершенствованию.[24]

Термин «профессионально важные качества» трактуется в научной литературе неоднозначно. Поскольку успешность деятельности специалиста определяется не только уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, но и степенью сформированности его профессионально-личностных качеств, ими называются те качества личности, которые призваны обеспечить ее успешный трудовой старт и высокие производственные показатели.[41]

Профессионально важные качества формируются в ходе учебно-воспитательного процесса под влиянием внешних условий, которые могут ускорить этот процесс и сделать его более успешным. Независимо от специализации и характера будущей профессиональной деятельности, любой начинающий специалист должен обладать фундаментальными профессиональными компетенциями. Немаловажное значение имеет опыт творческой, исследовательской и самостоятельной деятельности, позволяющий будущему специалисту определить свою позицию по тому или иному профессиональному вопросу, проблеме.[20]

Вопрос о формировании профессиональных качеств выпускников, связанный с современным этапом научно-технического прогресса, является одним из важнейших в системе профессионального образования.

Работодателями обозначено формирование заказа на качество профессионального образования, выпускник должен обладать:

- ✓ знанием новых информационных технологий;
- ✓ широким кругозором, в основе которого лежат общеобразовательные знания;
- ✓ мобильностью в общении;



- ✓ готовностью молодых специалистов к «командной» работе;
- ✓ умением налаживания социальных и экономических связей.

Речь идет об особых образовательных результатах системы среднего профессионального образования – профессиональных компетенциях. [38]

Профессионально важные качества можно подразделить на группы:

- 1) мотивы, цели, интересы;
- 2) профессиональные способности, профессиональное сознание, профессиональное мышление и т. д.

Мотивы, цели, интересы как человеческие ресурсы персонала организации. Управление развитием человеческих ресурсов – управление мотивацией человека, его устремлениями, ценностными ориентациями, смыслом труда. [24]

Мотивация вызывает активность человека к профессиональной деятельности, потребность в ней; определяет характер цели, ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности. Как объект управления мотивация к профессиональной деятельности – сложное, постоянно меняющееся соотношение разных побуждений, входящих в мотивационную сферу. Она фиксирует желательное состояние профессиональной деятельности, которого еще нет в наличии. Мотивация к профессиональному развитию определяется:

- ✓ намерениями: осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности, включающее знания о предназначении профессии, стремление ее избрать и принятие решения в получении соответствующего образования и подготовки;

- ✓ потребностью в профессиональном труде: готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем-либо. Наряду с потребностью к труду у человека есть и другие – в обеспечении своей жизни, в поиске смысла жизни, в достижении, в самореализации, в творческой деятельности, в присоединении к определенному социальному кругу, в признании, в защищенности, в безопасности, в

удовлетворенности и т. д.;

- ✓ профессиональной склонностью: природные задатки;
- ✓ ценностными ориентациями: выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правила профессиональной этики.

В основе мотивов профессиональной деятельности (внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении) – потребности и ценностные ориентации. Мотивы во многом определяются стимулами (внешние побуждения, факторы, которые могут вызвать разные мотивы). От мотивов следует отличать мотивировки, которые выражают осознанные мотивы или скрывают истинные. Для успешной профессиональной деятельности в сфере развития человеческих ресурсов необходима мотивация успеха, позитивный настрой на результаты своего труда. Цель в профессиональной деятельности – это направленность на конечные результаты труда. Характер цели зависит от притязаний человека, его стремления достичь определенного уровня профессиональной деятельности. Профессиональные притязания связаны с ожиданиями человека – мысленными представлениями о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами и др.[24]

Деятельность вызывает психические новообразования в личности и ее способностях, стимулируя их дальнейшее развитие. При изменении задач, ужесточении условий могут включаться разные системы способностей.

Потенциальные способности – основа новых видов деятельности, ибо она подтягивается до уровня способностей. Таким образом, профессиональные способности являются и условием, и результатом профессиональной деятельности, профессионального типа личности.

Целесообразно выделять общечеловеческие способности как

необходимый компонент для выполнения профессиональной деятельности, а также общие профессиональные и специальные способности.[24]

Общечеловеческие способности – психологические свойства, необходимые для включения человека в любую трудовую и профессиональную деятельность. К ним относятся способности:

- ✓ к жизни: жизнеспособность;
- ✓ к труду: трудоспособность;
- ✓ к активности и саморегуляции: прогнозирование, целеполагание, предвосхищение результата;
- ✓ к общению, к сотрудничеству с другим человеком и сопереживанию, к духовному обогащению другими средствами своей профессии;
- ✓ к профессиональной этике, к ответственности за социальные результаты своего труда;
- ✓ к помехоустойчивости, к преодолению препятствий, к противостоянию неблагоприятным воздействиям среды и др.

На фоне общечеловеческих возникают специальные способности (технические, гуманитарные, художественные, музыкальные и др.) как индивидуально-психологические характеристики, обеспечивающие успешность выполнения человеком конкретных видов деятельности.

Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих и специальных. Внутри профессиональных способностей различают общие профессиональные и специальные, например способность быть преподавателем (общие профессиональные педагогические способности) и быть преподавателем математики (специальные профессиональные педагогические способности).

Общие профессиональные способности – свойства личности, требуемые от человека конкретной профессиональной деятельностью, которые определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

Специальные профессиональные способности – свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Они определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки), и возникают при наличии повышенных требований к специальным качествам человека, которые для других профессий не являются важными. Эти способности могут быть актуальными и потенциальными.

Актуальные – те, которые уже сегодня реализуются в деятельности, потенциальные проявляются при возникновении проблем, требующих новых решений.

Профессиональные способности соотносимы с профессиональными знаниями и умениями. Труд требует запаса профессиональных знаний: сведений о разных сторонах профессиональной деятельности, о способах их осуществления; общих знаний – о структуре труда, о способностях, о мышлении. В знаниях специалист берет эталоны для своего профессионального развития. Труд опирается на профессиональные умения и навыки, профессиональные действия, доведенные до определенного уровня автоматизма.

Наряду с профессиональными способностями в качестве следующего компонента операциональной сферы рассмотрим профессиональное сознание и самосознание. [24]

Профессиональное самосознание включает:

- ✓ осознание человеком норм, правил, моделей своей профессии как эталонов для осознания своих качеств. Здесь закладываются основы профессионального мировоззрения, позднее – личного профессионального кредо, концепции профессионального труда, из которых будет исходить специалист;
- ✓ осознание этих качеств у других людей, сравнение себя с неким абстрактным или конкретным коллегой;
- ✓ учет оценки себя как профессионала со стороны коллег;

✓ самооценивание человеком своих отдельных сторон – понимание себя, своего профессионального поведения, а также эмоциональное отношение и оценивание себя;

✓ положительное оценивание себя в целом, определение положительных качеств, перспектив, что приводит к позитивной "Я"-концепции. У профессионала, обладающего таким уровнем самосознания, повышается уверенность в себе, удовлетворенность профессией, эффективность работы, возрастает стремление к самореализации.

Профессиональное мышление – преобладающее использование приемов решения задач и проблем в данной профессиональной области, способов анализа ситуаций, принятия решений. Оно включает:

- обобщенное и опосредованное отражение человеком профессиональной реальности (предмета труда, задач, условий и результатов труда);
- пути получения человеком новых знаний о разных сторонах труда и способах их преобразований;
- приемы остановки, формулирования и решения профессиональных задач;
- этапы принятия и реализации решений в профессиональной деятельности;
- приемы целеобразования и планообразования в ходе труда, выработку новых стратегий.

Формированию профессионального мышления нередко предшествует профессиональная направленность ума. Рассмотрим виды мышления и их возможное включение в профессиональную деятельность:

- теоретическое: выявление отвлеченных закономерностей, правил, на системный анализ развития данной области труда;
- практическое, прямо включенное в практику человека: целостное видение ситуации в профессиональной деятельности,

прогнозирование ее изменений, с постановкой целей, выработкой планов, проектов, нередко развертывающееся в условиях жесткого дефицита времени, информации, сопровождающееся «чутьем» ситуации;

- репродуктивное: воспроизводящее способы, приемы профессиональной деятельности по образцу;

- продуктивное (творческое): ставятся проблемы, выявляются новые стратегии, обеспечивающие эффективность труда, противостояние экстремальным ситуациям;

- наглядно-образное: представление ситуации и изменений в ней, которые человек хочет получить в результате своей профессиональной деятельности;

- словесно-логическое: решение профессиональных задач с использованием понятий, логических конструкций, знаков;

- наглядно-действенное: решение профессиональных задач с помощью реального изменения ситуации на основе наблюдаемого двигательного акта;

- аналитическое (логическое): развернутые во времени, имеющие выраженные этапы мыслительные операции, представленные в сознании человека;

- интуитивное: характеризуется быстротой протекания, отсутствием четко выраженных этапов, минимальной осознанностью.

Эти виды мышления могут выступать как характеристики профессионального мышления. Вместе с тем их сочетание в зависимости от предмета, средств, условий, результата труда может вызвать специфические виды профессионального мышления – оперативное, управленческое, педагогическое, клиническое и т. д.

Совершенствование профессионального мышления может состоять, с одной стороны, в его спецификации, а с другой – в выходе в более широкий жизненный контекст из профессии, а также в возрастании

целостности, гибкости и др.

Признаком нового профессионального мышления называют внимание к альтернативным точкам зрения, диалогичность, плюрализм, усиление роли не только внешних, но и внутренних, «мыслительных» технологий, которые связаны с развитием рефлексивно-мыслительного механизма. В одной жизненной ситуации два разных специалиста соответственно с различными типами профессионального мышления могут осуществлять разную профессиональную деятельность.[24]

Основой, определяющей общие принципы построения Национальной системы квалификаций РФ, является компетентностный подход.

Компетентностный подход предполагает конкретную формулировку целей обучения как компетенций (общих и профессиональных), востребованных в профессиональной деятельности современного специалиста и осваиваемых обучающимся. Это положение отражено и в структуре макетов и ФГОС СПО нового поколения.

Компетентностный подход обеспечивает соответствие подготовки технологов запросам рынка труда, повышает конкурентоспособность выпускников, эффективность их профессиональной адаптации и деятельности.[5]

Профессиональная компетенция будущих технологов – это способность реализовать в профессиональной деятельности знания, умения и обобщенные способы выполнения действий.

По мнению Э.Ф.Зеера, компетенция обнаруживается и проявляется в конкретных ситуациях, определенных обстоятельствах и представляет интеграцию знания, умения, опыта в социально-профессиональной ситуации [20].

Необходимость в подготовке конкурентно-способного выпускника-технолога выгодна как учебному заведению, так и работодателю. Именно поэтому мы рассматриваем формирование профессиональной компетенции и обеспечивающих ее организационно-педагогических условий как важное

условие продуктивного взаимодействия колледжа и работодателя. Структурный компонент взаимодействия характеризуется согласованием интересов колледжа, предприятия и образовательных потребностей будущего технолога.[40]

Для формирования профессиональных компетенций технологов, в т.ч. расширенных, необходимо создать следующие педагогические условия:

- ✓ определение и отбор содержания образования согласно требованиям работодателя;
- ✓ научное и учебно-методическое обеспечение образовательной программы;
- ✓ повышение уровня мотивации студентов к профессиональной деятельности с особым акцентом на формирование мотивации к постоянному профессиональному поиску, формированию расширенных профессиональных компетенций;
- ✓ реализация образовательных запросов личности учащегося, продуктивное учение;
- ✓ моделирование профессиональной деятельности выпускников;
- ✓ профессиональной мобильности, предусматривающей, что содержание профессиональной подготовки молодежи должно совершенствоваться и адаптироваться с учетом инноваций в технике, технологии, организации труда;
- ✓ формирование у студентов учреждения СПО ключевых компетенций, освоение ими основных социальных навыков, практических умений в области социальных отношений, воспитание психологической устойчивости, навыков планирования и развития карьеры, активности в поиске места работы, готовности к конкурентной борьбе за рабочее место.[43]

Реализация установленных педагогических условий формирования профессиональных компетенций у технологов дает высокие



показатели трудоустроенности выпускников, положительные отзывы со стороны работодателей, устойчивый интерес технологов сервиса к освоению предлагаемых специальностей.

Технолог общественного питания – это специалист по разработке, производству и контролю за качеством кулинарной и кондитерской продукции на предприятиях общественного питания. Его работа является первичной в процессе приготовления пищи и определяет качество еды в общепите, ее безопасность и вкусовые качества. [33]

Подготовка конкурентоспособного выпускника заключается в формировании у него следующих профессиональных компетенций: организация процесса и приготовление сложной кулинарной продукции, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий для различных категорий потребителей, управление производством продукции питания; определение качества продуктов, расчет их количества для получения готовых блюд; составление меню, расширение ассортимента, обновление рецептуры блюд; распределение обязанностей между поварами и контроль их работы; контроль за работой оборудования на предприятии общественного питания и качеством готовых блюд. [33]

Перечисленные компетенции формируются в ходе теоретической и практической подготовке в колледже. К первому этапу можно отнести учебные и лабораторно-практические занятия, на которых мы изучаем не только технологию приготовления различных блюд и полуфабрикатов, но и проводим калькуляцию блюд, составляем меню, учимся правильно сервировать стол. В лаборатории колледжа есть возможность заниматься приготовлением холодных и горячих блюд из мяса, рыбы, птицы, молочных продуктов, овощей, фруктов. Мы получаем практические навыки от подготовки продуктов к приготовлению до получения готового блюда.[32]

К следующему этапу формирования профессиональных компетенций можно отнести производственную практику, в ходе которой появляется

возможность не только наблюдать за организацией рабочего процесса на предприятиях общественного питания, но и закреплять профессиональные умения.

Еще одним этапом формирования профессиональных компетенций может стать участие в работе профессиональных фестивалей и конкурсов, посещение мастер-классов шеф-поваров. Профессионалы своего дела демонстрируют нам особенности приготовления сложных блюд, необыкновенно-красивые способы их оформления.[22]

## **1.2 Понятие и сущность деловой игры в педагогической теории и практике**

Мировой педагогикой накоплен довольно значительный опыт использования игры в учебном процессе. В образовательных учреждениях игра чаще всего используется как средство, помогающее сделать занятие более интересным, занимательным, помогающее проиллюстрировать материал. Освоение учебного материала в такой ситуации становится средством достижения игровой цели. Игра организует и поддерживает все интеллектуальные усилия учащихся, они обучаются, даже не подозревая об этом.

Деловая игра – это один из видов педагогических игр по игровой методике, которая используется для решения комплексных задач усвоения нового, закрепления материала, развития творческих способностей, формирования профессиональных умений, даёт возможность учащимся понять и изучить учебный материал с различных позиций.[8]

К этому определению необходимо добавить, что, являясь средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности, аспектов человеческой активности и социального взаимодействия, деловая игра выступает и «методом поиска новых способов ее выполнения, и методом эффективного обучения», поскольку снимает противоречия

между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватное по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста.[27]

В деловой игре обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре – это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом – общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Деловая игра – это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.

Как известно, игра в качестве средства активного обучения детей и взрослых стала использоваться достаточно давно и довольно стихийно.[8]

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.[33]

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.

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.[13]

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.

На сегодняшний день практика деловых игр в мире очень популярна. Особенно активно деловые игры используются в практике высшего и среднего профессионального образования, многие профессиональные учебные заведения 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.[13]

На сегодняшний день 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; управленческие; аттестационные. [18]

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:

- ✓ По времени проведения:
  - Без ограничения времени;
  - С ограничением времени;
  - Игры, проходящие в реальное время;
  - Игры, где время сжато.
- ✓ По оценке деятельности:
  - Балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
  - Оценка того, кто как работал, отсутствует.
- ✓ По конечному результату:
  - Жесткие игры: заранее известен ответ, существуют жесткие правила;
  - Свободные, открытые игры: заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.
- ✓ По конечной цели:
  - Обучающие: направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
  - Констатирующие: конкурсы профессионального мастерства;
  - Поисковые: направлены на выявление проблем и поиск путей их решения.

✓ По методологии проведения:

– Луночные игры: 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;

– Групповые дискуссии: связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы, участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии;

– Имитационные: имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;

– Организационно-деятельностные: 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: формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отработывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;

– Ансамблевые: формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб.

К сожалению, указанная выше типология, с одной стороны, пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, с другой стороны, ей не удается избежать некоторых неточностей. Эти погрешности являются достаточно типичными и встречаются и в других типологиях.[25]

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

- ✓ Степень формализации процедуры: жесткие и свободные игры;
- ✓ Наличие или отсутствие конфликта в сценарии: деловые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством;
- ✓ Уровень проблемности: первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации, второй уровень характеризуется вовлечением студентов в соразмышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов;
- ✓ Степень участия студентов в подготовке деловых игр: игры с домашней подготовкой и без нее;
- ✓ Длительность процедуры игры: мини-игры, длящиеся несколько минут, игры длящиеся несколько дней;
- ✓ 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 и игры комплексные, моделирующие управление определенным объектом или процессом в целом.

Деловая игра предполагает создание модели, способом работы с которой является имитация, осуществляемая в игровой форме. В отличие от игрового проектирования, имитационного тренинга, ролевой игры

деловая игра обладает более гибкой структурой, не ограничивает выбор объектов имитации, предполагает введение спонтанно возникающих ситуаций.

Понятие «модель», используемое в определении деловой игры, трактуется в отечественной литературе как «система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала».

Модель – это всегда замещение реально существующего объекта, процесса, явления, осуществляемое с помощью различных средств.

Что касается «имитации», то она представляет собой приведение в действие модели путем манипулирования ее элементами, осуществляемое компьютером, человеком или ими обоими.[35]

В зависимости от того какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, деловые игры классифицируют на: производственные (управленческие), учебные, исследовательские и диагностические (аттестационные).

Производственная деловая игра – это форма моделирования предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста с целью овладения нормами социально-производственной деятельности и поиска оптимального решения деловой ситуации; другими словами – это воспроизведение деятельности организаций и руководящих кадров, а также игровое моделирование систем управления.[27]

Производственные деловые игры в своей основе имеют поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в практической деятельности специалистов и рабочих. Такие игры позволяют более полно воспроизводить деятельность специалистов, выявлять затруднения и причины их появления, разрабатывать и оценивать варианты их преодоления, принимать решения и определять механизмы реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачную ситуацию, вытекающую из деятельности предприятия.



Производственные деловые игры используются в приоритетном плане:

- для принятия решений в производственно-хозяйственных ситуациях, особенно при необходимости учета многочисленных факторов, не все из которых могут быть однозначно количественно определены;
- в научных исследованиях, когда определенные проблемы, гипотезы и теоретические положения изучаются и анализируются методом игрового моделирования;
- при отборе рациональных вариантов проектных решений и уточнении подлежащих проработке организационных проблем (проектные игры);
- при обучении и отборе специалистов, особенно при повышении их квалификации.

Каждый участник производственной деловой игры выступает в ней в рамках должности, которую он занимает в структуре предприятия. Здесь налицо прямой эффект повышения квалификации, когда полученные профессиональные компетенции непосредственно переносятся на практическую деятельность. Такая подготовка специалистов позволяет резко сократить время разработки и внедрения конкретной проблемы в рамках предприятия и существенно повысить качество ее реализации.

Учебная деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватные по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста.[35]

В этих условиях усвоение новых знаний накладывается на:

- ✓ канву будущей профессиональной деятельности;
- ✓ обучение: приобретает совместный, коллективный характер;
- ✓ личность специалиста: развивается в результате подчинения двум типам норм – компетентных предметных действий и социальных

отношений коллектива.

В таком контекстном обучении достижение дидактических и воспитательных целей слито в одном потоке социальной по своей природе активности обучающихся, реализуемой в форме игровой деятельности.

Важно также отметить, что деловая игра – это и коллективный метод обучения. В деловых играх решения вырабатываются коллективно, коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп.

Преимущества деловых игр по сравнению с традиционным обучением. Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем: «В игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций».[22]

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

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

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обуславливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых

игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. [37]. Конкретизировать этот тезис можно в следующем виде:

- Игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;
- Игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т.д.;
- В деловой игре знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации;
- Игра позволяет формировать у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике;
- Деловая игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т.п.)

### **1.3 Принципы разработки и технология проведения деловых игр**

Деловая игра – это аналог профессиональной культуры, чем она сложнее, тем глубже процесс становления профессионализма участников игры, тем богаче потенциал профессиональных возможностей данного человека.[33]

Деловые игры должны разрабатываться и реализовываться с учетом следующих основных психолого-дидактических принципов(А.А. Вербицкий):

- Принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства: моделирование реальных условий профессиональной деятельности специалиста во всем многообразии

служебных, социальных и личностных связей является основой методов интерактивного обучения;

➤ Принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности: реализация этого принципа является необходимым условием учебной игры, поскольку несет в себе обучающие функции;

➤ Принцип совместной деятельности: он требует от разработчика выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности, при этом выявляются и моделируются наиболее характерные виды профессионального взаимодействия «должностных» лиц;

➤ Принцип диалогического общения: в этом принципе заложено необходимое условие достижения учебных целей, всестороннее коллективное обсуждение учебного материала обучающимися позволяет добиться комплексного представления ими профессионально значимых процессов и деятельности;

➤ Принцип двуплановости: принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях, разработчик ставит перед обучающимся двоякого рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности;

➤ Принцип проблемности содержания имитационной модели и процесса её развёртывания в игровой деятельности.

Реализация этих принципов позволяет осознанно конструировать и применять деловые игры как средство обучения специалистов и формирования их личностных и деловых качеств, в частности профессиональной коммуникативной компетентности.[43]

Деловые игры можно использовать и как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных (социальных, экономических и производственных) ситуациях. Они также эффективны для создания

исследовательских моделей, способствующих пониманию организационных структур, обучающих моделей, создающих типовые ситуации делового общения, и др.

Деловая игра обычно предусматривает выделение в ее структуре ряда относительно самостоятельных организационных и функциональных модулей. В соответствии с принятой технологией игры в ее составе может быть выделено, например, два организационных модуля:

- модуль участника, содержащий весь комплекс расчетов отдельной команды, – участника игры;
- модуль руководителя игры, содержащий весь комплекс расчетов по всей совокупности участников игры. Модуль имитирует поведение компаний в условиях конкуренции на рынках сбыта продукции, приобретения ресурсов и т.д. [42]

Функциональные модули игры могут имитировать в рамках отдельного предприятия-участника отдельные сферы или виды его деятельности.

Модульная структура деловых игр обеспечивает возможность автономной отработки отдельных элементов в зависимости от темпов усвоения материала каждым участником или его персональных интересов.

Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются определение темы и целей. В теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки.[4]

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

Очень важным моментом является то, что в силу двуплановости игры как феномена целеполагание реализуется в реальном и условном плане. В реальном плане – это дидактические и воспитательные цели, в условном – игровые. При чем, чисто игровые цели нужны не сами по себе, поскольку

сам факт выигрыша или проигрыша ничего не добавляет к тем профессиональным компетенциям, которыми должен овладеть специалист. Они нужны для создания мотивации к игре, соответствующего эмоционального фона.

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

Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру деловой игры. [30]

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

Имитационная модель представляет собой результат анализа разработчиком игры объекта имитации. Для ее описания используются два метода: формальный и эвристический. Эвристический предполагает неформальное, как правило, словесное описание объекта с указанием его качественных параметров. Формальное описание объекта осуществляется с помощью аналитических методов и моделирования. Во многих деловых играх используются как эвристический, так и формальный методы, причем модель социально-производственных отношений чаще создается путем словесного и/или графического описания организационной, кадровой структуры, характеристик систем управления. Модель предмета деятельности наиболее точно можно описывать с помощью формального метода.

Игровая модель является фактически описанием работы участников с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалиста.

Особое место в конструировании деловой игры занимает игровое

моделирование. Игровая модель включает: цели игры, ее сценарий, комплект ролей и функции игроков, правила игры, систему ее оценивания и методическое обеспечение.[20]

Таким образом, разработчик деловых игр должен решать как профессиональную, так и педагогическую задачу. Как фиксируют эксперты, на сегодняшний день такое совмещение двух типов задач является узким местом в разработке деловых игр. На практике преимущественно решаются чаще задачи первого типа. Педагогическая задача, к сожалению, нередко отрабатывается слабо и не в полном объеме, если вообще решается.

Структура деловой игры. При конструировании деловой игры разработчик может опираться на структурное описание последней.

Имитационная и игровая модели могут рассматриваться как основные элементы при конструировании деловой игры.

В свою очередь в имитационной модели можно выделить ряд структурных компонентов:

- ✓ цели,
- ✓ предмет игры,
- ✓ графическая модель взаимодействия участников,
- ✓ система оценивания.

Игровая модель также может быть представлена в следующих компонентах:

- ✓ цели,
- ✓ комплекс ролей и функций игроков,
- ✓ сценарий,
- ✓ правил игры.

Одним из самых сложных этапов конструирования деловой игры является выбор и описание объекта имитации. В качестве такого объекта выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной реальности. Для выполнения специалистам требуется системное применение

разнообразных умений и навыков, «заготовленных» у учащихся в период обучения, предшествующей игре, причем это применение связано с трудностями. В решение профессиональных задач вовлечен тот или иной круг специалистов, имеющих разные интересы и свои предметы деятельности. Таким образом, отнюдь не любое содержание профессиональной деятельности подходит для игрового моделирования, а только такое, которое достаточно сложно, содержит в себе проблемность и не может быть усвоено индивидуально. [8]

Базовым элементом деловой игры является сценарий. Сценарий деловой игры является основным документом для её проведения. Созданная для его разработки группа специалистов разбирает: каждый этап, фрагмент, содержание, эпизоды, четко определяет учебную цель, готовится инструкция каждому игроку и экспертам, определяется полный комплект ролей, время игры, место игры, рекомендуется вводный материал или лекцию, обсуждается порядок использования технических средств и т.п.

Как правило, в сценарии отображается общая последовательность игры, разбитой на основные этапы, операции и шаги. [8]

Предмет игры отражает предмет имитируемой деятельности, которую обучаемые реализуют в рамках своей профессии. Описание предмета игры представляет собой перечень процессов или явлений, имитируемых в деловой игре, и сопровождается указанием на конкретные виды профессиональной деятельности, в которые он может входить как составной элемент.

Следующий элемент сценария – описание содержания противоречия или конфликта. Под игровым конфликтом понимается такое противоречие, которое специально создается с учетом содержания профессиональной деятельности и поведенческих характеристик ее субъекта. Выделяются два типа конфликтов: содержательный, связанный с предметом деятельности, и поведенческий, отражающий социально личностные характеристики



профессионального поведения специалистов. Управление конфликтными ситуациями служит дидактическим инструментом для целенаправленного управления деловой игрой со стороны руководителя. Поэтому в отличие от «реального» конфликта в деловой игре, описываемого в имитационной модели, игровой конфликт должен быть практически отражен во всех элементах игровой модели.

Описание содержания конфликтных ситуаций в сценарии должно быть четким и кратким, позволяющим обучаемым сконцентрировать свои усилия и внимание на указанных аспектах профессиональной деятельности.[8]

Способ генерирования событий как следующий элемент сценария определяет динамику и характер развития процесса игры и зависит от свойств объекта имитации и дидактических целей. Существуют три потенциально возможных способа генерирования игровых событий: детерминированный, спонтанный и смешанный. Данный параметр фактически определяет степень алгоритмизации и импровизации в деятельности обучаемых. Если акцент делается на развитие поведенческих умений обучаемых, то способ порождения событий преимущественно спонтанный. Если же более детально прорабатывается модель предмета деятельности, то характер развития событий в игре становится более детерминированный.

Обязательным элементом сценария должна быть общая последовательность игры и графическая модель ролевого взаимодействия игроков с необходимыми методическими рекомендациями. Целесообразно для этих целей привлечь схемы, упрощенные рисунки, графики, что позволит рационально использовать структуру методических рекомендаций деловой игры.

Весь ход игры необходимо разбивать на основные этапы, этапы – на операции, операции – на шаги и представлять их в виде блок-схемы. В графической модели ролевого взаимодействия рекомендуется отражать

количественный и качественный состав участников игры, внутри- и межгрупповые связи и показывать структуру общения на каждом этапе деловой игры. Этот структурный элемент обеспечивает в определенной степени воссоздание социального контекста профессиональной деятельности специалиста. Общая последовательность игры и графическая модель ролевого взаимодействия должны сопровождаться текстовыми рекомендациями методического характера.[11]

Еще одним обязательным элементом игровой модели является комплект ролей и функции игроков. Комплект ролей должен адекватно отражать тот фрагмент профессиональной деятельности, который реализуется тем или иным составом специалистов. Как известно, различают роли социальные, обусловленные местом индивида в системе объективных социальных отношений (профессиональных, социально-демографических и др.), и роли межличностные, определяемые местом индивида в системе межличностных отношений (лидер, отверженный и др.).

Выбор ролевой структуры деловой игры зависит от объекта имитации и целей обучения, поэтому роли в игре заимствуются из реальной профессиональной действительности и специально создаются с целью отражения определенных должностных позиций. В деловой игре допускаются роли любого уровня, групповое исполнение ролей, привлечение некоторых участников игры к организации игрового процесса и его экспертизе. Описание ролей включает следующие компоненты: перечень ролей и формируемых групп; функции, выполняемые игроками; инструкции по исполнению должностной роли; портреты ролей, характеризующие личностные качества игроков.

Неотъемлемым структурным элементом игровой модели является система оценивания. Этот пятый элемент игровой модели непосредственно связан с дидактическим принципом прочности результатов обучения и развития познавательных сил обучаемых.

Система оценивания должна:

- обеспечивать разрешение противоречий в интересах участников деловой игры, определенный порядок взаимодействия, достижения общего результата, соревновательный характер деятельности игровых групп, много альтернативность решения;
- предполагать оценку по определенным шкалам качества принимаемых решений;
- позволять оценивать деятельность каждого игрока и личностные качества участников.

Содержательная сторона системы оценивания прежде всего должна быть связана с общим результатом игры, вкладом каждого ее участника и предполагать определение качества общего результата игры, сформированности профессиональных компетенций каждого игрока и коллектива в целом и наиболее выраженных личностных качеств игроков. Общий результат игры определяется, в свою очередь, характером имитационной и игровой моделей. Он может иметь вид конкретного продукта, представлять собой определенные, найденные в ходе игры решения или рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности.[9]

Средствами оценивания могут выступать баллы, анкетирование как метод экспертных оценок.

Методическое обеспечение деловой игры представляет собой ее текстовое и графическое оформление.

Обязательными материалами в методическом обеспечении игры являются:

1. Исходная информация об игре (по сути, ее проспект), позволяющая обучаемым быстро составить представление о ее содержании и направленности: в исходную информацию включаются классификационные признаки игры, ее основные параметры (предмет игры, сфера имитируемой деятельности, способ генерирования

событий, суть и характер конфликтных ситуаций, этапы и продолжительность);

2. Методические рекомендации по подготовке и проведению игры: как общие по всей игре, так и по отдельным этапам, операциям.

3. Набор различных форм документации, необходимой для выполнения и фиксации обучаемыми всех действий в игре: формы этих документов должны отражать свойства и особенности функционирования объекта имитации.[37]

Формы и последовательность действий куратора заключаются в следующем:

- ✓ Представление исходной информации.
- ✓ Постановка целей и задач.
- ✓ Обсуждение исходной информации.
- ✓ Демонстрация возможных практических результатов.
- ✓ Обсуждение учащимися вопросов оптимизации игрового занятия.
- ✓ Формирование психологического контакта.
- ✓ Организация деятельности учащихся.
- ✓ Контроль за соблюдением последовательности выполнения ролевых функций.
- ✓ Применение заранее подготовленных приемов по укреплению дисциплины и оптимизации процесса деловой игры.
- ✓ Поощрение мышления вслух, оказание помощи в «тупиковых» игровых ситуациях и т.д.
- ✓ Создание оптимального эмоционального режима.

Алгоритм деловой игры:

I этап подготовки.

Разработка игры: разработка сценария – план деловой игры – общее описание игры – содержание инструктажа – подготовка материального обеспечения.

Ввод в игру: постановка проблемы, целей – условия, инструктаж – регламент, правила – распределение ролей – формирование групп – консультации.

II этап проведения.

Работа в группах – выполнение индивидуальных заданий – тренинг

III этап анализа и обобщения.

Вывод из игры – анализ, рефлексия – оценка и самооценка работы – выводы и обобщения – рекомендации.[30]

## Выводы по первой главе

Деловая игра представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Итак, в ходе освещения теоретических аспектов проблемы формирования профессионально важных качеств в процессе профессиональной подготовки мы пришли к следующим выводам:

- профессионально важные качества являются компонентом ключевых квалификаций специалиста-профессионала, влияют на осознание человеком своей принадлежности к определенному профессиональному сообществу;
- многообразие профессионально важных качеств систематизировано в группы, которые представлены психологическими, социальными, педагогическими и личностными профессионально важными качествами;
- одной из эффективных форм для развития профессионально важных качеств является деловая игра;
- являясь средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности, аспектов человеческой активности и социального взаимодействия, деловая игра выступает и «методом поиска новых способов ее (деятельности) выполнения», и «методом эффективного обучения», поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

Деловая игра должна проектироваться преимущественно как компьютеризированная технология обучения или принятия решений, предусматривающая использование специального программного обеспечения.

Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой (игровой) деятельности участников на имитационной модели, воссоздающей условия и динамику практической деятельности.

Мы рассмотрели наиболее часто применяемый в практике профессионального обучения такой инновационный метод обучения как деловая игра. Дали ему краткую характеристику, выявили цели, содержание и предполагаемые результаты. Так же рассмотрели профессионально важные качества будущих технологов и технологию проведения деловых игр. Деловая игра, как одна из активных форм организации повышения уровня педагогической компетенции, именно в том, что она позволяет ее участникам раскрыть себя, научиться занимать активную позицию, испытывать себя на профессиональную пригодность, совершенствоваться в профессионализме. Деловая игра направлена на развитие профессионально значимой личности, способствует возникновению интереса, сосредоточению внимания слушателей на учебном материале. Она в единстве реализует образовательную, воспитательную, развивающую, коммуникативную, диагностическую, релаксационную функции. Игровая форма обучения в обычном своём проявлении является преимущественно групповой формой организации обучения.

И таким образом на основе всего выше изложенного пришли к выводу, что деловые игры могут применяться не только для активизации, закрепление и обобщения знаний учащихся, но и для применения полученных знаний в поставленных условиях урока при планировании последовательности действий.

**Глава 2. Разработка и реализация комплекса деловых игр в в  
государственном бюджетном профессиональном образовательном  
учреждении среднего профессионального образования «Челябинский  
техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П.  
Осадчего».**

**2.1 Цели и задачи опытно-экспериментальной работы**

Цель практического аспекта нашей работы состояла в разработке деловых игр для развития профессиональных важных качеств будущих технологов.

Для внедрения деловых игр, разработанных нами, мы взяли модуль ПМ 02. Организация процесса приготовления и приготовление сложной холодной кулинарной продукции.

В ходе изучения данного модуля студент должен:

1. Иметь практический опыт:
  - Разработки ассортимента сложных холодных блюд и соусов;
  - Расчета массы сырья и полуфабрикатов для приготовления сложных холодных блюд и соусов;
  - Проверки качества продуктов для приготовления сложных холодных блюд и соусов;
  - Организации технологического процесса приготовления сложных холодных закусок, блюд и соусов;
  - Приготовления сложных холодных блюд и соусов, используя различные технологии, оборудование и инвентарь;
  - Сервировки и оформления канапе, легких и сложных холодных закусок, оформления и отделки сложных холодных блюд из рыбы, мяса и птицы;
  - Декорирования блюд сложными холодными соусами;
  - Контроля качества и безопасности сложных холодных блюд;

2. Уметь:



- Органолептически оценивать качество продуктов для приготовления сложной холодной кулинарной продукции;
- Использовать различные технологии приготовления сложных холодных блюд и соусов;
- Проводить расчеты по формулам;
- Безопасно пользоваться производственным инвентарем и технологическим оборудованием для приготовления сложных холодных блюд и соусов;
- Выбирать методы контроля качества и безопасности приготовления сложных холодных блюд и соусов;
- Выбирать температурный и временной режим при подаче и хранении сложных холодных блюд и соусов;
- Оценивать качество и безопасность готовой холодной продукции различными методами;

### 3. Знать:

- Ассортимент канапе, легких и сложных холодных закусок, блюд из рыбы, мяса и птицы, сложных холодных соусов;
- Варианты сочетаемости хлебобулочных изделий, изделий из слоеного, заварного, сдобного и пресного теста с другими ингредиентами при приготовлении канапе и легких закусок;
- Правила выбора продуктов и дополнительных ингредиентов для приготовления сложных холодных закусок, блюд из мяса, рыбы и птицы;
- Способы определения массы продуктов и дополнительных ингредиентов для приготовления сложных холодных закусок, блюд из мяса, рыбы и птицы;
- Требования и основные критерии оценки качества продуктов и дополнительных ингредиентов для сложных холодных закусок, блюд из мяса, рыбы и птицы;

- Требования и основные критерии оценки качества продуктов и дополнительных ингредиентов для приготовления канапе, легких и сложных холодных закусок, блюд из мяса, рыбы и птицы, соусов;
- Требования к качеству готовых канапе, легких и сложных холодных закусок, блюд из мяса, рыбы и птицы, соусов и закусок для них;
- Органолептические способы определения степени готовности и качества сложных холодных блюд и соусов;
- Температурный и санитарный режим, правила приготовления разных типов канапе, легких и сложных холодных закусок, сложных холодных мясных, рыбных блюд и соусов;
- Ассортимент вкусовых добавок для сложных холодных соусов и варианты их использования;
- Правила выбора вина и других алкогольных напитков для сложных холодных соусов;
- Правила соусной композиции сложных холодных соусов;
- Виды технологического оборудования и производственного инвентаря и его безопасное использование при приготовлении сложных холодных блюд и соусов;
- Технологию приготовления канапе, легких и сложных холодных закусок, блюд из рыбы, мяса и птицы, соусов;
- Варианты комбинирования различных способов приготовления сложных холодных рыбных и мясных блюд и соусов;
- Методы сервировки, способы и температура подачи канапе, легких и сложных холодных закусок, блюд из рыбы, мяса и птицы, соусов.

## **2.2 Деловая игра, как средства развития профессионально важных качеств личности будущих технологов**

В деловых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра предоставляет участнику возможность побывать в роли экскурсовода, преподавателя, судьи, директора и т.п.

Использование деловых игр значительно укрепляет связь (студент – преподаватель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

### **ПЛАН- КОНСПЕКТ УРОКА ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «СЛАБОЕ ЗВЕНО»**

**Специальность:** 260807 Технология продукции общественного питания.

**Место проведения:** «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего».

#### **Цели игры:**

- **Обучающая:** сформировать профессиональные компетенции; достичь усвоения учащимися ключевых понятий, обобщить и систематизировать знания;
- **Воспитательная:** воспитать интерес к профессии, бережное отношение к материалам, инструментам; привить эстетический вкус, чувство ответственности;
- **Развивающая:** развить внимание, наблюдательность, кругозор учащихся, логическое мышление, способность преодолевать трудности, умение правильно воспринимать замечания, адекватно реагировать на замечания.

**Тема деловой игры:** «Слабое звено».

**Форма проведения урока:** урок теоретического обучения с применением деловой игры.

**Межпредметные связи:** ОП.01. Микробиология, санитария и гигиена в пищевом производстве; ОП.02. Физиология питания.

**Материально - техническое оснащение:** Рабочие столы.

### ХОД УРОКА

Элементы внешней структуры урока	Элементы внутренней структуры урока	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов
1.Вводная часть	1.1. Организационный момент	Преподаватель приветствует учащихся. Осуществляет проверку наличия учащихся по журналу.	Учащиеся приветствуют преподавателя. Сообщают о присутствии.
	1.2. Целевая установка	Преподаватель сообщает тему и цели урока. Сообщает о форме проведения урока. Рассказывает о закусках. Преподаватель вводит учащихся в игру. Делит учащихся на команды. Дает задание выбрать командира и придумать название	Слушают правила игры, задают появившиеся вопросы. Делятся на команды. Выбирают командира. Придумывают название команды и

		команды.	озвучивают его
2. Основная часть	2.1.1 раунд игры «Слабое звено»	Задает вопросы 1 раунда.	Отвечают на поставленные вопросы
	2.2.Подведение итогов 1 раунда	Подводит итоги 1 раунда.	Та, команда, которая набрала меньшее количество правильно ответов выбирает «слабое звено»
	2.3. 2 раунд игры «Слабое звено»	Задает вопросы 2 раунда.	Отвечают на вопросы 2 раунда.
	2.4. Подведение итогов 2 раунда	Преподаватель подводит итоги 2 раунда	Та, команда, которая набрала меньшее количество правильно ответов выбирает «слабое звено»

	2.5. 3 раунд игры «Слабое звено»	Задает вопросы 3 раунда.	Отвечают на вопросы 3 раунда.
	2.6. Подведение итогов 3 раунда.	Подводит итоги 3 раунда.	Та, команда, которая набрала меньшее количество правильно ответов выбирает «слабое звено»
	2.7. 4 раунд игры «Слабое звено».	Задает вопросы 4 раунда.	Отвечают на вопросы 4 раунда.
	2.8. Подведение итогов 4 раунда.	Подводит итоги 4 раунда.	Та, команда, которая набрала меньшее количество правильно ответов выбирает «слабое звено»
	2.9. 5 раунд игры	Преподаватель объясняет	Слушают преподавателя.

	«Слабое звено»	правила последнего раунда. Задаёт вопросы.	Отвечают на вопросы 5 раунда.
3. Заключительная часть	3.1. Подведение итогов 5 раунда.	Награждение победителя.	Учащиеся выслушивают оценочные результаты.
	3.2. Рефлексия	Преподаватель проводит рефлексию.	Учащиеся отвечают на вопросы преподавателя.

## СЦЕНАРИЙ ИГРЫ

Уважаемые студенты! Предлагаю вам принять участие в деловой игре «Слабое звено».

Для начала немного вспомним нашу тему.

Закуски - одна из особенностей русской кухни, отличающейся таким образом холодных и горячих закусочных блюд, особенно рыбных, какого нет ни в водной зарубежной кулинарии. Закусками могут быть салаты, винегреты, паштеты, заливные блюда, студни, отварное и жареное мясо, рыба, домашняя птица, дичь с острыми приправами и соусами, всевозможные соленья и маринады, и прочие кулинарные изделия.

До XVII в. в русском языке слово «закуска» употреблялось в ином значении, с предлогом «для» (например – хлеб для закуски мяса, сахар для закуски горького лекарства). С XVIII в. употребляется с предлогами «к» и «на» («закуска к пиву», «дать рыбки, огурчика на закуску»). До первой трети

XVIII в. «закуска» часто была синонимом «завтрака», а поскольку на завтрак подавали холодные блюда или не разогретые, оставшееся с ужина жаркое, то под закуской с середины XVIII в. стали подразумевать се холодные блюда русского стола: квашения, рыбные соленья, мясные копчения. В XIX в. в состав закуски были включены блюда немецкого, шведского и французского стола – крутые яйца, гусиный и печёночный паштеты, колбасы, сливочное масло, белый хлеб, а из русского стола добавлены пироги, ранее подававшиеся исключительно в обед к щам или отдельным блюдам.

В закубочный стол были включены и такие блюда русской кухни, которые готовили заранее и употребляли холодными: студень, заливное, из французской кухни в него вошли в основном паштеты и холодные соусы, консервированные фрукты и маринованные овощи, пикули, из немецкой – бутерброды и солёная сельдь с луком.

В XX в. закубочный стол пополнился консервами, которые постепенно заняли в нём доминирующее место.

В XVIII в. закуску (одно – два – три блюда) было принято подавать за два – три часа до обеда в передней.

Холодные блюда отличаются от закусок тем, что обычно их подают с гарниром, они более сытные. Холодные закуски имеют меньший выход, подают их либо без гарнира (икра, семга, сыр, колбаса), либо с очень малым количеством гарнира (килька, сельдь с луком). Холодные закуски обычно подают в начале приема пищи, они играют роль возбuditеля аппетита и дополняют состав основных блюд. Рецептуры и способы приготовления холодных закусок разнообразны. Многие из них обладают острым вкусом (закуски из сельди, кильки), нежный вкус (заливная рыба, мясо), в этом случае к ним подают острые приправы и соусы – горчицу, хрен, соус майонез.

В группу холодных блюд и закусок входят: бутерброды, закуски из гастрономических продуктов, салаты и винегреты, закуски из рыбы и



нерыбных морепродуктов, мяса, яиц, грибов. Очень большое внимание уделяется оформлению холодных закусок.

Для отпуска холодных закусок используют специальную посуду: керамические и металлические блюда; селедочницы; стеклянные вазы для фруктов и сырых помидоров, огурцов; керамические вазы для салатов; икорницы; салатники одно или многопорционные; розетки для лимона и зелени.

Особенно большую роль играют холодные закуски в меню банкетов, где число их достигает 5-10 наименований. Такие закуски, как салаты из зеленого лука, листового салата и свежих огурцов, малокалорийны и являются главным средством возбуждения аппетита и источником витаминов и минеральных солей. В рецептуру многих закусок входит растительное масло или соусы и заправки к ним. Такие закуски являются источником непредельных жирных кислот. При этом особое значение имеет то, что растительное масло в этом случае не подвергается тепловой обработке и не теряет свою биологическую активность. Некоторые закуски готовят из сырых овощей, фруктов, и витамины, а также другие термостабильные вещества в них хорошо сохраняются.

Расскажу вам правила игры: Игра состоит из 4 раундов. Ваша задача: дать как можно больше правильных ответов на вопросы, а также следить за ходом игры и суметь проанализировать свою деятельность, и деятельность других участников. Победит тот, кто без ошибок пройдет все 4 раунда и покажет свои знания по нашей теме на более высоком уровне. Вы делитесь на 2 команды. В каждой команде выберете командира и придумайте название.

Итак, начнем. Раунд 1.

Вопросы:

1. Назовите основной ингредиент салата «Столичного». (Куриное мясо)

2. К какой группе бутербродов можно отнести чизбургеры, гамбургеры, сэндвичи? (Закрытые)
3. Что такое галантин? (Заливное блюдо из мяса)
4. Назовите температуру подачи холодных блюд и закусок. (8-10 градусов)
5. С какой целью свеклу для винегрета после нарезки заправляют растительным маслом? (Для сохранения цвета других ингредиентов)

Пришло время подведения итогов. Давайте решим кто не силен в данной области и на данный момент «слабое звено».

Раунд 2. Вопросы:

1. Укажите способ нарезки овощей для салата «Мясного». (Ломтики)
2. Жюльен из птицы относится к каким закускам? (Мелкие холодные закуски)
3. Назовите способ тепловой обработки курицы при приготовлении блюда «Курица фаршированная(галантин)». (Варка в бульоне при слабом кипении)
4. Назовите способ тепловой обработки мяса при приготовлении холодного блюда «Ростбиф с гарниром». (Жарка)
5. Как нарезается язык для холодного блюда «Язык отварной». (Поперек волокон на тонкие широкие куски)

Второй раунд закончен, ответьте себе на вопрос: кто так и не адаптировался в игре из вас? Пора выбрать самое «слабое звено».

Раунд 3. Вопросы:

1. Назовите способ тепловой обработки поросенка при приготовлении холодного блюда «Поросенок заливной». (Варка)
2. Назовите форму готового филе, используемое при приготовлении блюда «Филе из кур или дичи фаршированное». (В виде котлеты с заостренными концами)

3. Как подают одну порцию ассорти рыбного? (На селедочнице)
4. Мороженое мясо или рыба, нарезанные ломтиками. Как называется? (Строганина)
5. Назовите горячие бутерброды на свежем хлебе, запеченные вместе с начинкой в духовке. (Тартинки)

Вот и 3 раунд подошел к концу. Кто является слабым звеном на этот раз?

Раунд 4. Вопросы:

1. Как называется мясо в виде хлебцев? (Террин)
2. Холодное блюдо, приготовляемое из смеси различных овощей, с приправой, уксусом, растительным маслом. (Салат)
3. Укажите способ нарезки овощей для винегрета. (Кубиками)
4. Что нужно сделать, чтобы яблоки, входящие в состав некоторых салатов и использующиеся для украшения, после очистки и нарезания не темнели. (Бланшировать яблоки)
5. Причина, по которой салат из свежих огурцов и помидоров не солят. (Ухудшается внешний вид блюда и снижается его пищевая ценность)

4 раунд подошел к концу. Давайте решим кто «Слабое звено».

Вас осталось 4. Я объясню правила 5-го раунда; я задам вам по два вопроса, тому из вас кто не ответит на вопрос, будет поставлен пробел в ответе, а у кого будет наибольшее количество правильных ответов – станет победителем нашей сегодняшней игры.

Вопросы:

1. Чем заправляют Салат картофельный с кальмарами? (Сметана)
2. Тепловой обработке подвергают фаршированные овощи и подают как холодную закуску. Название закуски. (Кабачки)
3. Для варки мяса при приготовлении блюда «Мясо отварное холодное с гарниром» используют? (Лопатку говядины)

4. Причина, по которой салат из свежих огурцов и помидоров *не солят*. (*Увеличивается потеря массы и витаминов*)
5. Канапе относятся к какому виду бутербродов? (Закусочные)
6. В словаре иностранных слов это слово означает - "небольшой диван с приподнятым изголовьем". А в современной кухне - это маленький бутерброд на обжаренном хлебе, красиво оформленный. Что это за слово? (Канапе)
7. Назовите основной продукт для приготовления холодного блюда «Студень из говядины». (Голяшка говяжья с костью)
8. Назовите время варки студня из говядины. (6-8 часов)

Игра окончена. Победитель будет награжден грамотой и сладким подарком.

## ПЛАН – КОНСПЕКТ УРОКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ПРИГОТОВЛЕНИЕ ЗАКУСОК, ХОЛОДНЫХ БЛЮД»

**Специальность:** 260807 Технология продукции общественного питания.

**Место проведения:** «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего».

### Цели игры:

- **Обучающая:** сформировать профессиональные компетенции; достичь усвоения учащимися ключевых понятий, обобщить и систематизировать знания;
- **Воспитательная:** воспитать интерес к профессии, бережное отношение к материалам, инструментам; привить эстетический вкус, чувство ответственности.
- **Развивающая:** развить внимание, наблюдательность, кругозор учащихся, логическое мышление, способность преодолевать трудности, умение правильно воспринимать замечания, адекватно реагировать на замечания.

**Тема деловой игры:** «Приготовление закусок, холодных блюд».

**Форма проведения урока:** урок производственного обучения с применением деловой игры.

**Межпредметные связи:** ОП.01. Микробиология, санитария и гигиена в пищевом производстве; ОП.02. Физиология питания

**Материало- техническое оснащение:** Рабочие столы, инвентарь, разделочные доски, посуда, продукты питания.

### ХОД УРОКА

Элементы	Элементы	Деятельность	Деятельность
----------	----------	--------------	--------------

внешней структуры урока	внутренней структуры урока	преподавателя	студентов
1. Вводная часть	1.1 Организационный момент	Преподаватель приветствует учащихся. Осуществляет проверку наличия учащихся по журналу.	Учащиеся приветствуют преподавателя. Сообщают о присутствии.
	1.2 Целевая установка	Преподаватель сообщает тему и цели урока. Сообщает о форме проведения урока. Преподаватель вводит учащихся в игру. Рассказывает о формирует бригады.	Учащиеся слушают преподавателя о теме урока, форме проведения. Распределяются на бригады. Слушают о закусках.
	1.3 Вводный инструктаж	Преподаватель осуществляет проверку техники безопасности, опрашивая учащихся.	Учащиеся отвечают на вопросы о технике безопасности Учащиеся

		<p>Преподаватель выдает технологические карты.</p> <p>Выдает перечень работ.</p> <p>Распределяет объём работы внутри бригады.</p> <p>Рассказывает про бракеражную проверку.</p>	<p>знакомятся с картами и задают интересующие вопросы.</p> <p>Распределяют объём работы внутри бригады.</p> <p>Занимают свои рабочие места.</p>
2. Основная часть	2.1 Текущий инструктаж	<p>Преподаватель совершает обходы с целью проверки правильности организации рабочего места.</p> <p>Наблюдает за действиями обучающихся, за правильностью выбора ими сырья и определение качества сырья.</p> <p>Контролирует соблюдения</p>	<p>Учащиеся поддерживают организацию рабочего места, проводят самоконтроль при помощи технологических карт.</p> <p>Учащиеся соблюдают технику безопасности и делают</p>

		<p>технологической последовательности. Контролирует соблюдение правил техники безопасности.</p> <p>При необходимости проводит индивидуальный или дополнительный для всех инструктаж.</p>	<p>выводы из замечаний преподавателя.</p>
3. Заключительная часть	3.1 Заключительный инструктаж	<p>Бракераж готовых блюд.</p> <p>Проведение выставки – дегустации холодных блюд.</p>	<p>Бракеражная комиссия проверяет качество блюд.</p> <p>Учащиеся проводят выставку-дегустацию блюд.</p>
	3.2 Подведение итогов	<p>Подведение итогов.</p> <p>Награждение победителей.</p>	<p>Учащиеся выслушивают оценочные результаты.</p>



		Выставление оценок	Проводят уборку рабочего места.
	3.3 Рефлексия	Преподаватель проводит рефлексию.	Учащиеся отвечают на вопросы преподавателя.

## СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Ребята, сегодня у нас проводится занятие по теме: «Приготовление сложных холодных закусок». Урок будет проводиться в нетрадиционной форме. Цель нашего урока: систематизировать и углубить знания и умения по приготовлению сложных холодных закусок.

В игре будут задействованы:

- Санитарный пост.
- Бракеражная комиссия.
- Две бригады.

Функциональные обязанности:

Бригадир – руководит работой звена, контролирует отдельные операции, выполненные членами звена, оказывает практическую помощь.

Бракеражная комиссия – проверяет блюда на соответствие требованиям качества блюд.

По условиям игры мы будем готовить блюда на выставку – дегустацию. Оценка качества знаний и умений будет проводиться по пятибалльной системе. Оценки будут выставляться в оценочном листе.

На уроке дегустацию блюд будут производить посетители (присутствующие на уроке гости), которые попробуют блюда, оценят их и свои оценки выставят в анкете с замечаниями и предложениями (анкеты будут розданы).

Приступаем к работе.

Проверка блюд:

Внешний вид изделия (общее зрительное восприятие) имеет в кулинарной практике решающее физиологическое и психологическое значение. Выбирая то или иное блюдо, потребитель руководствуется главным образом зрительной оценкой. Так, нарушенная форма свидетельствует о небрежном оформлении или ненадлежащем хранении изделий, появление несвойственного цвета может свидетельствовать о порче продукта и т.д.

Часто для ответа на вопрос о пригодности изделия в пищу достаточно определить его запах.

Запах - ощущение, возникающее при возбуждении обонятельных рецепторов. В применении к пищевым продуктам и кулинарным изделиям различают такие понятия, что объединяющихся общим термином «запах», как аромат - естественный привлекательный запах, присущий первичной сырью (фрукты, молоко, специи), и букет - запах, формируется в процессе технологической переработки продукта под влиянием сложных химических превращений. Запахи, свойственные продуктам, являются следствием нарушения технологии приготовления или порчи при хранении.

Одним из важных показателей качества изделий является их консистенция. Это понятие включает в себя характеристику агрегатного состояния (жидкая, твердая), степень однородности, механические свойства (Эластичная, упругая, пластичная и др.), которые определяют обзорно или с помощью органов осязания. Например, кончиками пальцев определяют степень упругости, твердости, пластичности разнообразной сырью. В полости

рта возникают такие касательные ощущения, как сочность, рассыпчатость, однородность, волокнистость, терпкость и др.

Консистенция различных групп изделий характеризуется несколькими определениями. Например, консистенция жареного мяса мягкая, сочная; картофельного пюре - однородная, пышная, рыхлая и т.п.

Важнейшим показателем качества кулинарной продукции есть вкус. Вкус - это чувство, возникающее при возбуждении вкусовых рецепторов, определяется качественно (сладкий, соленый, кислый, горький) и количественно. Вкусовые ощущения, которые вызывают пищевые продукты, являются, как правило, результатом воздействия двух или более основных вкусов на вкусовые рецепторы.

Помещение, где проводится органолептическая оценка изделий, должно быть хорошо и равномерно освещенным. Освещение должно быть естественным, потому что искусственный свет может изменить натурально продукта очень важно при определении различий в оттенках цвета, которые появляются в мясных и рыбных полуфабрикатах в процессе хранения и упаковки. В помещении не должны проникать посторонние запахи, которые могут повлиять на оценку качества изделий.

Рассмотрим порядок проведения органолептической оценки (бракераж). Перед тем как начать работу, члены бракеражной комиссии (или сотрудник лаборатории) имеют ознакомиться рецептурой блюд и изделий, технологии приготовления блюд (изделий), качество которых проверяется, а также с показателями их качества, установленными нормативно-техническими документами.

В распоряжении комиссии для проведения бракеражу должны быть весы, ножи, поварская игла, черпаки, термометр, чайник с кипятком для ополаскивания приборов. Кроме того, у каждого члена бракеражной комиссии должны быть две ложки, вилка, нож, тарелка, стакан с холодным чаем (водой), блокнот и ручка.

Члены бракеражной комиссии перед началом работы должны надеть санитарную одежду, тщательно вымыть руки в теплой воде с мылом, несколько раз ополоснуть их и вытереть насухо.

Бракераж начинается с определения массы готовых изделий и отдельных порций первых, вторых, сладких блюд и напитков. Изделия взвешивают одновременно по 10 штук и определяют среднюю массу одной штуки, затем взвешивают поштучно не менее 10 изделий. Готовые блюда выбирают из числа подготовленных к раздаче, взвешивая их отдельно в трех порций, и рассчитывают среднюю массу блюда. Основное изделие, входящее в состав блюда (мясо, рыба, птица, котлеты, блинчики, сырники и т.д.), взвешивают в количестве 10 порций. Масса одной порции может отклоняться от нормы в пределах  $\pm 3\%$ , общая масса 10 порций должна соответствовать норме. Аналогично устанавливают среднюю массу порций мяса, рыбы или птицы, с которыми подают первые блюда.

На раздаче проверяют температуру блюд перед подачей, пользуются при этом лабораторным термометром (в металлической оправе) со шкалой от 0 до 100 °С.

Показатели качества контролируемых блюд и изделий оцениваются в такой последовательности: показатели, которые оцениваются визуально (внешний вид, цвет), запах, консистенция, потом свойства, которые оцениваются в полости рта (вкус и некоторые особенности консистенции - однородность, сочность и т.д.).

Жидкие блюда для органолептической оценки тщательно перемешивают, наливают в общую тарелку, оценивают внешний вид, затем члены комиссии берут пробу в свои тарелки одной ложкой, а другой дегустируют. Плотные блюда (вторые, холодные, сладкие) после оценки внешнего вида на общей тарелке нарезают кусками, которые переводят в свои тарелки для дегустации. Характеризуя внешний вид, обращают внимание на конкретные признаки этого показателя, такие как форма и ее

содержание в готовом блюде, состояние поверхности, вид па разрезе (изломе), усердие оформление блюда и др.

Определяя запах, выделяют его характер и интенсивность. Поскольку во длительным воздействием организм перестает воспринимать запахи, партий принимать во внимание только первое впечатление (ощущения). Очень важно «Уловить» появление посторонних запахов, свойственных изделиям практически всегда свидетельствует об их дефектность.

Определяя вкус, следует помнить, что органы чувств, которые возбуждены сильными раздражителями, теряют уязвимость, и на влияние слабых раздражителей не реагируют. Поэтому сначала пробуют блюда, имеющие слабовыраженный запах и вкус (например, крупяные супы), а потом такие, вкус и запах которых выражены четко. Сладкие блюда дегустируют последними.

Для квалифицированного проведения бракеражу и повышения его объективности разработаны унифицированные характеристики органолептических показателей качества блюд по группах, а также таблицы снижение балльной оценки качества за обнаруженные дефекты. По помощью таблиц переводят суммы баллов в оценку.

Во время бракеража все выявленные нарушения технологии приготовления пищи обсуждаются с работниками цехов, а лицо, изготовившей бракованную продукцию, привлечены к материальной ответственности. Результаты проверки качества кулинарной продукции записываются в бракеражный журнал и оформляют подписями всех членов комиссии.

Бракеражный журнал имеет каждое предприятие ресторанного хозяйства. Ответственность за ведение бракеражного журнала несет председатель бракеражной комиссии. В бракеражном журнале записывают дату проведения бракеражу, наименование приготовленной кулинарной продукции, которую оценивает комиссия, фамилия повара (кондитера), ответственного за ее приготовления, время проведения бракеражу каждой

выпущенной партии блюд (изделий), оценку ее качества по пятибалльной системе в соответствии с органолептических показателей блюда массового спроса и с учетом размеров снижения оценки за обнаруженные дефекты, замечания к качеству. В конце рабочего дня (или изменения) заведующий производством или его заместитель выводит среднеарифметическую оценку качества блюд (изделий), выпущенных за день каждым работником. Запись бракеражном журнале удостоверяется подписью членов службы контроля качества (бракеражной комиссии), которые проводили бракераж.

По данным бракеражного журнала легко подсчитать среднедневной оценку качества выпускаемой каждым работником и предприятием в целом.

Таблица 1. Оценка качества продукции

<b>Наименование органолептических характеристик</b>	<b>Недостатки и дефекты</b>	<b>Снижение оценки в баллах для продукции массового изготовления</b>
ВНЕШНИЙ ВИД оформление	Небрежное оформление блюда, наличие соуса и заправки на краях посуды (если это не предусмотрено подачей)	1,0
	Отсутствие некоторых отделочных полуфабрикатов, предусмотренных рецептурой	1.0
	Несоблюдение соотношения основных компонентов в блюде, предусмотренных рецептурой, несоответствие набора	3,0

	компонентов блюд рецептуре	
Форма	Неоднородность формы нарезки компонентов в блюдах (салатах, винегретах, супах, овощных рагу и др.)	0,5
	Несоответствие формы (для формованных изделий) без изменения массы	0,5
	Несоответствие формы (для формованных изделий), приведшей к изменению массы сладкие блюда (муссы, самбуки, кремы, кисели, взбитые сливки, суфле), заливные блюда не держат форму	3,0
Состояние поверхности	Нарушение целостности изделий, запеченных в форме	2,0
	Слабое подсыхание поверхности основного продукта или изделия	1,0
	Слабое подсыхание (заветривание) отделочных полуфабрикатов	1,0
	Отсутствие блеска от масла на поверхности салатов, винегретов, молочных супов, каш	1,0
	Наличие пленки на поверхности: киселей, супов-пюре	0,5

	Соусов, заправок	1,0
	Чая-заварки	2,0
	Наличие трещин на поверхности изделий, запеченных в форме	1,0
	Незначительное нарушение целостности оболочки мучных изделий, не приведшие к вытеканию фарша	0,5
	Нарушение целостности оболочки мучных изделий с обнажением и вытеканием фарша	3,0
	Незначительное отслоение корочки у жареных панированных изделий, запеканок	1,0
	Отделение корочки у жареных панированных изделий, запеканок.	2,0
Однородность	Наличие осадка в плодово-ягодных прохладительных напитках более 1/5 объема	1,0
	Наличие взвешенных частичек, мутность желе, бульонов	2,0
	Отслоение жидкости в салатах из свежих овощей	1,5
	Отслоение жидкости в салатах из соленых,	1,5



	<p>квашеных овощей, икре овощной более чем 1/3 объема</p> <p>Значительное отслоение жидкости в салатах из свежих, соленых и квашеных овощей</p> <p>Вспенивание киселей, напитков, простокваш, ряженки, кефира и др. кисломолочных напитков</p> <p>Наличие непромеса у изделий из котлетной массы, запеканок, пудингов</p> <p>Изделия слабо прожарены, имеются следы закала в изделиях из теста</p> <p>Наличие более 5% крошек основного продукта в блюдах из натуральных рыбных и мясных гастрономических продуктов</p> <p>Наличие костей в мясных и рыбных студнях</p> <p>Наличие единичных комочков заварившейся муки, крахмала, манной крупы в соусах, кашах, супах-пюре, киселях, блинах</p>	<p>3,0</p> <p>3,0</p> <p>2,0</p> <p>3,0</p> <p>0,5</p> <p>3,0</p> <p>2,0</p>
--	--	--

	Наличие комочков заварившейся муки, крахмала, манной крупы в соусах, кашах, супах-пюре, киселях, блинах	3,0
	Наличие единичных слипшихся комочков в блюдах и гарнирах из круп и макаронных изделий	1,0
	Наличие слипшихся комочков в блюдах и гарнирах из круп и макаронных изделий	2,0
	Сплошная слипшаяся масса в кашах, гарнирах из круп, макаронных изделиях	3,0
	Наличие посторонних включений в блюдах, изделиях	3,0
Вид на разрезе (разломе)	Наличие у сладких блюд (муссов, самбуков) плотного слоя невзбитого желе	3,0
Цвет (в том числе на разрезе)	Незначительно отличающийся от типичного	0,5
	Жареные или запеченные изделия слабоокрашенные или имеют на поверхности интенсивно окрашенные вкрапления	2,0
	Изделия подгорелые, темноокрашенные или с нетипичным цветом	3,0

	для данных изделий, блюд или отдельных компонентов.	
ТЕКСТУРА	Мягкая в салатах из свежих, соленых и квашеных овощей	2,0
	Очень жесткая в салатах из редьки, редиса	2,0
	Мазеобразная для рассыпчатых каш, гарниров из круп и макаронных изделий, запеканок, пудингов, суфле	2,0
	Очень жидкая, нарушено соотношение плотной и жидкой частей (в соусах, супах, компотах)	3,0
	Крошливая в жареных и запеченных рубленых изделиях (мясных, рыбных), изделиях из творога	2,0
	Сухая, жесткая в порционных изделиях из мяса мясопродуктов, птицы, дичи, кролика, рыбы	2,0
	Крошливая или мазеобразная в мясном и рыбном фарше; плотная - в творожном и овощном; жидкая - в плодном.	2,0
ЗАПАХ	Слабовыраженный, недостаточно типичный с заметным	1,5

	преобладанием одного компонента	
	Нетипичный, посторонний.	3,0
ВКУС	Слабовыраженный, не ощущается вкус специй	1,0
	Слегка пересоленный	2,0
	Нетипичный, посторонний, чрезвычайно острый, соленый, кислый, посторонний.	3,0

Целевые обходы рабочих мест:

- Проверка организации рабочих мест;
- Проверка правильности и качественного выполнения практической работы;
- Проверка соблюдения учащимися правил техники безопасности и санитарии.

Для бракеража готовых блюд создана бракеражная комиссия, которая оценивает их по следующим показателям:

- Внешний вид, оформление;
- Цвет, запах;
- Консистенция, форма нарезки;
- Вкус.

Выставка – дегустация блюд:

На нашей выставке представлены разнообразные блюда, приготовленные из сравнительно недорогих и доступных продуктов. Приглашаю всех присутствующих попробовать и оценить сложные холодные блюда и заполнить анкеты.

Отзыв посетителей: Заполнение анкеты посетителями.

Заключительный инструктаж:

- Бракеражная комиссия даёт оценку работы каждому звену по качеству приготовленных блюд и выполненной работы.
- Подводится итог всей работы.
- Выставление оценок.
- Награждение лучших.

Бригадиры распределяют блюда между членами звена. Лучшие блюда по оформлению и вкусовым качествам будут отмечены, а те, кто их готовил, будут награждены грамотой и ценным подарком.

<b>БРИГАДА 1</b>		
<b>Название блюда</b>	<b>Оценка</b>	<b>Примечание</b>
Канане с сыром и окороком		
Закуска овощная с чесноком (марийское национальное блюдо)		

Ваши отзывы и предложения:

---



---



---



---



---

<b>БРИГАДА 2</b>		
<b>Название блюда</b>	<b>Оценка</b>	<b>Примечание</b>

Помидоры, фаршированные яйцом и луком		
Икра овощная		

Ваши отзывы и

предложения: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### КАНАПЕ С СЫРОМ ОКОРОКОМ

Наименование продуктов	Масса брутто	Масса нетто
Хлеб пшеничный	45	30
Масло сливочное	10	10
Окорок копчено- вареный и вареный	20	15
Сыр	16,5	15
Яйца	¼ шт	10
Выход	3-5	80

Канопе с сыром и окороком. Длинные полоски сыра и окорока укладывают по краям кусочков намазанного маслом хлеба, между ними располагают мелко нарубленные яйца и зелень. Оформляют маслом.

### **ЗАКУСКА ОВОЩНАЯ С ЧЕСНОКОМ (МАРИЙСКОЕ НАЦИОНАЛЬНОЕ БЛЮДО)**

Наименование продуктов	Масса брутто	Масса нетто
Морковь	563	450
Лук репчатый	500	420
Помидоры свежие	598	508
Масло растительное	95	95
Вода	95	95
Мука пшеничная	10	10
Сахар	25	25
Чеснок	38	30
Выход		1000

Сырую очищенную морковь нарезают соломкой, лук репчатый — полукольцами и пассеруют на растительном масле. Помидоры свежие, нарезанные дольками, обжаривают. Овощи кладут в посуду, добавляют пассерованную муку, разведенную водой, соль, специи и тушат. В конце тушения добавляют сахар и мелко рубленный чеснок. Отпускают закуску в холодном виде по 75—100 г на порцию. Можно оформить веточками зелени.

## ПОМИДОРЫ, ФАРШИРОВАННЫЕ ЯЙЦОМ И ЛУКОМ

Наименование продуктов	Брутто	Нетто
Помидоры свежие	147	125
Яйца	3/4	30
Лук зеленый	36	30
Сметана	15	15
Соус «Южный»	3	3
Выход		200

Верхнюю часть помидора частично подрезают так, чтобы она образовала крышечку. В нижней части помидора делают углубление для фарша, вынимая часть мякоти. Помидоры посыпают солью и перцем и наполняют фаршем, при отпуске поливают майонезом или сметной с добавлением соуса «Южный» или «Восточный» и посыпают зеленью. Для приготовления фарша охлажденные, сваренные вкрутую яйца рубят, добавляют измельченную мякоть помидора и нашинкованный лук.



## ИКРА ОВОЩНАЯ

Наименование продуктов	Масса брутто	Масса нетто
Баклажаны	397	290
Кабачки	558	446
Морковь	200	160
Капуста свежая	288	230
Лук репчатый	131	110
Томатное пюре	100	100
Масло растительное	50	50
Томатное пюре	30	30
Выход		1000

Обработанные баклажаны запекают в жарочном шкафу, снимают кожицу, охлаждают и измельчают. Нарезанные кружочками кабачки с предварительно удаленной кожицей запекают в жарочном шкафу и мелко нарезают. Нарезанные репчатый лук и морковь пассеруют с томатным пюре, соединяют с шинкованной белокочанной капустой и тушат до готовности капусты, после чего добавляют кабачки и баклажаны, тушат вместе 15—20 мин. Заправляют икру уксусом, перцем, солью. Отпускают по 75—100 г на порцию.

## ТЕСТ НА ПРОВЕРКУ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ

**1.** Назовите ассортимент сложной холодной кулинарной продукции:

- а) бутерброды, салаты, заливные блюда
- б) салаты, напитки, заливные блюда
- в) бутерброды, супы, салаты
- г) соусы, салаты, напитки

**2.** Основной канапе служит:

- а) хлеб, багет, лаваш
- б) мясо, капуста, хлеб
- в) хлеб, багет, гренки
- г) гренки, картофель, мясо

**3.** Срок реализации канапе:

- а) 6 часов
- б) 12 часов
- в) 18 часов
- г) 30 минут

**4.** К сложным холодным закускам относятся:

- а) закуски их моллюсков, ассорти мясное или рыбное
- б) мини запеканки, винегреты, террины
- в) мини запеканки, закуски на шпажке, террины
- г) ассорти мясное или рыбное, винегреты, мини закуски

**5.** Срок реализации холодных закусок:

- а) 30 минут
- б) 48 часов
- в) 36 часов
- г) 2 часа

**6.** Холодные блюда подают выходом:

- а) 25-80 г

б) 100-120 г

в) 150-250 г

г) 250-400 г

7. Температура подачи холодных сложных блюд:

а) 5-6 °С

б) 10-12 °С

в) 8-10 °С

г) 15-20 °С

8. Назовите ассортимент сложных холодных блюд из птицы:

а) паштет из курицы, чахохбили, рагу

б) цыпленок табака, медальоны из грудки, паштет из курицы

в) котлеты Пожарские, паштет из курицы, птица по столичному

г) паштет из курицы, галантин, медальоны из грудки

9. По каким органолептическим показателям оценивают качество сложных холодных блюд:

а) внешнему виду, цвету, запаху, консистенции, вкусу

б) запаху, внешнему виду, температуре

в) по способу тепловой обработки, по форме нарезки, консистенции

г) содержанию жира, калорийности, цвету, вкусу

10. Сроки реализации сложных холодных блюд:

а) 24 часа

б) 48 часов

в) 6 часов

г) 36 часов

11. Этим закускам придается форма буханки хлеба. В разрезе они могут иметь форму треугольную, полукруглую и трапециевидную:

а) рулеты (террины)

б) карпаччо

в) паштеты

г) муссы

**12.** Их требуется больше для холодных блюд, чем для горячих:

- а) соли и перца
- б) сливок и уксуса
- в) вкусовых добавок
- г) яиц и молока

**13.** При правильном подборе и профессиональном использовании оно придает сложным холодным блюдам и соусам восхитительный вкус:

- а) вино
- б) сахар
- в) соль
- г) уксус

**14.** Для приготовления этого холодного блюда используют головы и ноги животных:

- а) салат
- б) студень
- в) заливное
- г) паштет

**15.** Срок реализации холодных закусок:

- а) 30 минут
- б) 48 часов
- в) 36 часов
- г) 2 часа

**16.** К сложным холодным соусам относятся:

- а) майонез, винегрет, татарский
- б) голландский, маринад овощной, соевый соус
- в) мадера, польский, соус хрен
- г) майонез, сметанный, молочный

**17.** По каким органолептическим показателям оценивают качество сложных холодных блюд:

- а) внешнему виду, цвету, запаху, консистенции, вкусу

- б) запаху, внешнему виду, температуре
- в) по способу тепловой обработки, по форме нарезки, консистенции
- г) содержанию жира, калорийности, цвету, вкусу

**18.** Какие сложные холодные блюда не разрешено готовить в летний период года:

- а) маринованные
- б) заливные
- в) паштеты
- г) фаршированные

**19.** К методам приготовления сложных закусок относятся:

- а) варка, жарка, запекание
- б) маринование, насаживание на шпажки, взбивание
- в) маринование, тушение, бланширование
- г) пассерование, взбивание, варка

**20.** Назовите варианты оформления сложных холодных закусок:

- а) карвинг из овощей, сахарная пудра, соусы
- б) паприка, соусы, икра
- в) икра, сахарная пудра, соусы
- г) соусы, карвинг из овощей, зелень

**21.** Это является иногда заключительным этапом перед использованием холодной закуски, а также предшествует тепловой обработке:

- а) обёртывание
- б) запекание
- в) маринование
- г) фарширование

**22.** Назовите редкие овощи для приготовления сложных холодных блюд:

- а) бамя, кабачки, картофель
- б) бамя, артишоки, физалис
- в) лук-парей, цуккини, тыква
- г) савойская капуста, картофель, морковь

## 2.3 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ АПРОБАЦИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГОВ

Техникум осуществляет образовательную деятельность в соответствии с лицензией и Федеральными государственными образовательными стандартами.

Главная задача техникума – качественная подготовка высококвалифицированных специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда.

В государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего» обучение по профессиональному модулю «Приготовление и оформление холодных блюд и закусок» проводится на 2 курсе (IV семестр), 3 курсе (V семестр). Включает 167 часов.

Цель опытно-практической части данной работы состоит в разработке деловых игр и апробации их в процессе профессиональной подготовки будущих технологов по ПМ 02. Организация процесса приготовления и приготовление сложной холодной кулинарной продукции.

Задачи практического аспекта работы включают:

- Разработать содержание деловых игр как средства развития профессионально важных качеств личности будущих технологов;
- Разработать методические рекомендации педагогам профессиональной образовательной организации по разработке и использованию деловых игр для формирования профессионально значимых качеств личности специалистов;
- Применить данные деловые игры на базе техникума

Для разработки деловых игр принципиальными моментами являются определение темы и целей. Нами были спланированы и разработаны деловые

игры, направленные на развитие профессионально важных качеств студентов.

Для проверки гипотезы исследования в группах студентов 2-3 курсов техникума был проведен обучающий эксперимент, в котором приняли участие группы № 20 (23 чел.) и группа № 31(16 чел.).

Для выявления уровня профессионально - важных качеств нами был разработан тест, состоящий из пройденного материала. Тест представлен в приложении 3.

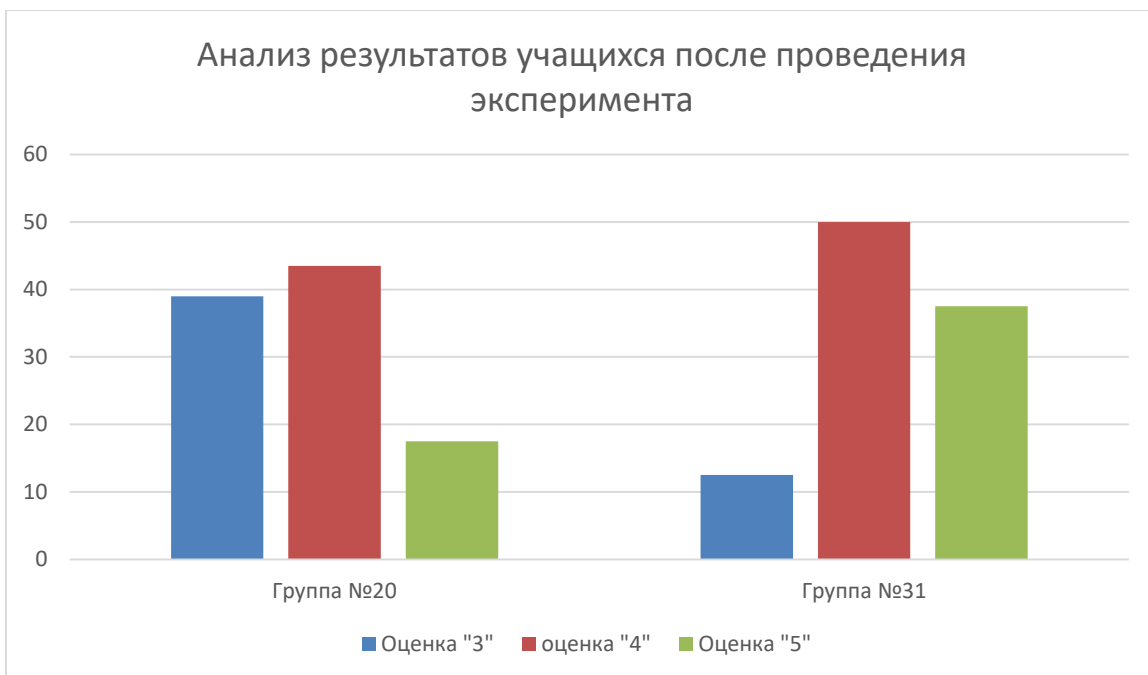
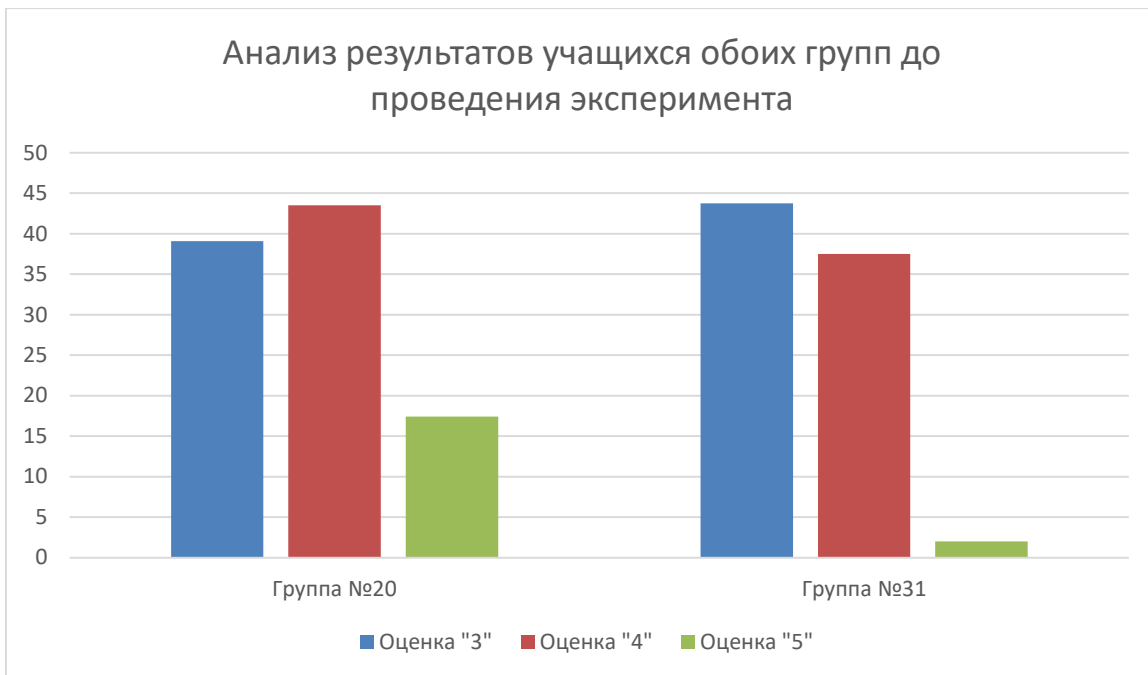
В ходе тестирования двух групп были получены данные, анализ которых позволяет сделать вывод, что группы подготовлены по-разному.

Обучающий эксперимент состоял из деловых игр «Приготовление закусок, холодных блюд», «Слабое звено». Мы провели эксперимент в группе № 31. В ходе нашего исследования выдвигалась гипотеза, согласно которой применение деловых игр в процессе обучения будущих технологов, будет положительно влиять на развитие их профессионально-важных качеств будущих технологов.

Следующий этап подготовки включал в себя работу над проектом. Контроль усвоения осуществлялся в виде проигрывания реальных производственных ситуаций.

В группе № 20 вместо деловых игр использовались традиционные формы урока.

После проведения эксперимента, учащиеся двух групп вновь прошли тест на знания пройденного материала по теме. Затем мы провели анализ, как повлияли деловые игры на уровень усвоения знаний, умений и навыков. Анализы результатов обоих тестов представим в диаграмме.



Сравнительный анализ данных, представленных в таблице позволяет судить о том, что несмотря на использование одного и того же информационного материала, одинаковое соотношение упражнений и заданий, результаты постэкспериментального тестирования свидетельствуют о преимуществах использования деловых игр в обучении по сравнению с традиционными методами.



## Выводы по главе 2

Во второй главе были разработаны деловые игры «Приготовление закусок, холодных блюд», «Слабое звено», которые были применены на занятиях в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я.П. Осадчего». До эксперимента и после нами был проведен тест на выявление профессионально важных качеств будущих технологов. По результатам проверочных работ можно сказать, что уровень усвоенных знаний высокий.

Также были разработаны методические рекомендации по разработке, проведению и анализу деловых игр по ПМ 02. Организация процесса приготовления и приготовление сложной холодной кулинарной продукции, которые могут быть использованы преподавателями данного профессионального модуля.

Наш практический опыт проведения деловых игр позволяет сделать следующие выводы:

- Использование деловых игр в учебном процессе существенно активизирует познавательную, творческую деятельность учащихся;
- Применение деловых игр непосредственно влияет на качество обучения учащихся, делает процесс обучения более интересным и содержательным, заставляет учащихся думать, творчески подходить к решению проблем;
- Деловые игры позволяют научить студентов выделять постоянные, устойчивые связи, которые формируют и отражают изучаемые процессы, исключая при этом наличие случайных, единичных явлений;
- Использование деловых игр повышает возможности управления процессом обучения, руководства им конкретно и целенаправленно;
- Внедрение деловых игр в учебные курсы повышает возможность контролировать и оценивать уровень знаний, учащихся в единстве

оценки знаний по каждой конкретной ситуации с полным охватом большого раздела тем;

- Успешное проведение деловых игр имеет большое воспитательное значение, способствует формированию здорового коллектива класса, привитию навыка деловой критической оценки результатов работы товарищей;

- Обратная связь «преподаватель-студент», порождённая в процессе игры, заставляет педагогов постоянно повышать свой теоретический уровень, искать новые формы и методы повышения творческой активности учащихся.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях ускорения научно-технического и информационного прогресса, а также важнейших экономико-социальных преобразований, осуществляемых в стране, на первый план в области профессионального образования выходит проблема подготовки специалистов, соответствующих требованиям времени, обладающих, помимо качественной профессиональной подготовки, также развитым творческим мышлением, неординарным воображением.

На современном этапе развития образования существуют различные методики и технологии, применяемые в образовательном процессе. Знание этих технологий и методик, умение пользоваться обучением в своей трудовой деятельности – это показатель более современной, прогрессивной квалификации преподавателя, как представителя наук.

Современный педагог, чтобы качественно и в полном объёме донести знания до своих студентов, должен идти в ногу со временем, использовать современные технологии, самообучаться, давать студенту на занятии больше свободы и самостоятельности, тем самым развивая в нём личность, подготавливая будущего специалиста к самостоятельной жизни в огромном мире различных технологий. Правильность выбора и применение педагогической технологии очень важна в образовательном процессе.

Главными чертами выпускника-специалиста любого профессионального образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении специальных дисциплин и профессиональных модулей переносятся на процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента. Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается, но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, с помощью репродуктивных или активных методов обучения.

Одно из главных направлений совершенствования методов подготовки студентов среднего профессионального образования является использование в образовательном процессе активных методов обучения, которые опираются на творческое мышление студентов, в наибольшей степени активизируют их познавательную деятельность, делают их соавторами новых идей, приучают самостоятельно принимать оптимальные решения и способствовать их реализации.

К таким активным методам обучения относятся ролевые и деловые игры, «мозговой штурм», моделирование, дискуссия, «круглый стол» и многие другие.

Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры.

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.

В ходе освещения теоретических аспектов проблемы формирования профессионально важных качеств в процессе профессиональной подготовки мы пришли к следующим выводам:

- Профессионально важные качества будущего специалиста – это те его индивидуальные особенности, что способствуют формированию у человека положительного отношения к своей профессии и людям, с которыми он работает, стремления к личностному росту, профессиональному совершенствованию.
- Профессиональная компетенция будущих технологов – это способность реализовать в профессиональной деятельности знания, умения и обобщенные способы выполнения действий.

Наш практический опыт проведения деловых игр позволяет сделать следующие выводы:

- Использование деловых игр в учебном процессе существенно активизирует познавательную, творческую деятельность учащихся;
- Применение деловых игр непосредственно влияет на качество обучения учащихся, делает процесс обучения более интересным и содержательным, заставляет учащихся думать, творчески подходить к решению проблем;
- Деловые игры позволяют научить студентов выделять постоянные устойчивые связи, которые формируют и отражают изучаемые процессы, исключая при этом наличие случайных, единичных явлений;
- Использование деловых игр повышает возможности управления процессом обучения, руководства им конкретно и целенаправленно;
- Внедрение деловых игр в учебные курсы повышает возможность контролировать и оценивать уровень знаний, учащихся в единстве оценки знаний по каждой конкретной ситуации с полным охватом большого раздела тем;
- Успешное проведение деловых игр имеет большое воспитательное значение, способствует формированию здорового коллектива класса, привитию навыка деловой критической оценки результатов работы товарищей;
- Обратная связь «преподаватель-студент», порождённая в процессе игры, заставляет педагогов постоянно повышать свой теоретический уровень, искать новые формы и методы повышения творческой активности учащихся.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что поставленные нами цели и задачи в данной работе выполнены полностью.

## Библиографический список

- 1.Абрамова Г.С., Степанович В.А. Деловые игры: теория и организация / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович. – Екатеринбург: Деловая книга, 2010 – 135 с.
- 2.Аксенова, Г.А. Использование игровых технологий /Г.А. Аксенова. - Специалист. -2012.- №10. – 180 с.
- 3.Алёшина О. Г. Деловая игра как средство развития профессиональных компетенций студентов / О.Г. Алешина. - Молодой ученый, 2009 – 88 с.
- 4.Андреев, И.В. Педагогика. Учеб курс для творческого саморазвития. /И.В Андреев. - Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – 608 с.
- 5.Батышев, С.Я. Профессиональная педагогика / С.Я. Батышев. - М.: Издательство «Эгвес», 2010. – 356 с.
- 6.Белоруссова Е.В. Деловая игра как средство развития творческой активности студентов в условиях профессионального образования / Е.В. Белоруссова. – М: Буки-Веди, 2014. – 113 с.
- 7.Бельчиков Я.М. Деловые игры / Я.М. Бельчиков, М.М. Бирштейн. – Рига: Авотс, 2011. – 234 с.
- 8.Борисова Е.М. О применении социально-психологических методик в изучении становления профессионала // Психодиагностика. Ее проблемы и методы: Сб. науч. трудов. – М., 2002 – 332 с.
- 9.Бургат В.В. Деловая игра как метод активного обучения / В.В. Бургат. - Сибирский торгово-экономический журнал. – 2014. – №1 (19). – 48 с.
- 10.Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / А.А. Вербицкий. – М., Высш. шк., 2011. – 207 с.
- 11.Выготский Л.С. Игра и ее роль в психическом развитии ребенка / Л.С. Выготский // Вопросы психологии. – 2012. – № 6. – С. 24-27.
- 12.Габрусевич С. А. От деловой игры — к профессиональному творчеству / С.А. Габрусевич, Г.А. Зорин. — Мн.: Университетское, 2011— 125 с.

13. Галушко Д.И. Деловые игры / Д.И. Галушко. – Киев: Урожай, 2003 – 208 с.
14. Гинзбург Я. С. Социально-психологическое сопровождение деловых игр. Игровое моделирование: Методология и практика. / Я.С. Гинзбург, Н.М. Коряк— Новосибирск: Наука, 2013 – 163 с.
15. Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала. - М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.
16. Жежко И. В. Проектные игры в культуре / И В. Жежко. – М.: НИИК., 2006. – 151 с.
17. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2011. – 240 с.
18. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности. /Е.М. Иванова – М.: ПЕР СЭ, 2012. – 382 с.
19. Кириллова, Г.Д. Теория и практика урока в условиях развивающего обучения / Под ред. Г.Д. Кирилловой. – М.: Просвещение, 2010. – 159 с.
20. Колесник Н. Е. Формирование профессионально важных качеств у учащихся С Н.Е Колесник — Уфа: Лето, 2011. — 93-96 с.
21. Колесникова И.А. Педагогическая реальность: опыт межпарадигмальной рефлексии: Курс лекций / И.А. Колесникова. – СПб.: Детство-Пресс, 2001.
22. Колесникова И.А. Педагогическая праксеология: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. / И.А Колесникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2005.
23. Кругликов, Г.И. Настольная книга мастера профессионального обучения / Г.И. Кругликов. – М.: Академия, 2012. – 271 с.
24. Кубрякова М.Г. Инновационные механизмы управления качеством образовательного процесса / М.Г. Кубрякова, Т.А. Султанова // Молодой ученый. – 2015. – №12 (92). – С. 762–765.
25. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун. - М.: Прогресс, 2012. – 211 с.

26.Никитина, Н.Н. Основы профессионально-педагогической деятельности / Под ред. Н.Н. Никитиной, О.М. Железняковой, М.А. Петухова. - М.: Изд-во «Мастерство», 2012. – 340 с.

27.Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А. П. Панфилова. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. – 536 с.

28.Пидкасистый П.И. Технология игры в обучении и развитии: учеб. Пособие. / П.И. Пидкасистый, Ж.С. Хайдаров. – М.: Российское педагогическое агентство, 2006. – 270 с.

29.Платов В. Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение. / В.Я. Платов. — М.: Профиздат, 2011. — 156 с.

30.Поташник М.М. Управление качеством образования / М.М. Поташник – М.: Пед. об-во России, 2009 – 181 с.

31.Ростунов, А. Т. Формирование профессиональной пригодности. - М.: Высшая школа, 2011. – 176 с.

32.Селевко Г.К. Педагогические технологии как основа активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. / Г.К. Селевко – М.: НИИ школьные технологии, 2005. – 331 с.

33.Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: учебное пособие / Г.К. Селевко – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.

34.Смирнов И.П. Экономическая функция профессионального образования. / И.П. Смирнов – М.: Агентство «Социальный проект», 2007. – 78 с.

35.Смолкин А. М. Методы активного обучения: Науч.-метод. Пособие. / А.М. Смолкин. — М.: Высш. шк., 2010.—176 с.

36.Соловьева, А.В. Создание педагогических условий формирования профессионального самосознания учащихся образовательных учреждений НПО, СПО. / А.В. Соловьева. «Методист», 2015. – № 4. – 209 с.



37.Султанова Т.А. Профессиональная образовательная среда: сущность, структура, критерии качества / Т.А. Султанова // Наука и современность. – 2011. – №8–1. – С. 334–339.

38.Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов. / Ю.Г. Татур. –М: Высшее образование сегодня, 2005. – 121 с.

39.Хаматгалеева, Г.А. Формирование технологической компетенции как необходимое условие развития технологической культуры учащихся / Г.А. Хаматгалеева. 2010. – Вып. 3.

40.Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: учебное пособие / Е.А. Хруцкий. – М: Высш. шк., 2013. – 320 с.

41.Хуторской А.В. Современная дидактика. / А.В. Хуторский- Учеб. для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 213 с.

42.Щукина, Г. И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов студентов. / Г.И. Щукина – М.: Педагогика, 2012. – 208 с.

43.Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения, Учеб. пособие / Под ред. Эргановой Н. Е. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2011. – 150 с.

44.Яковлев Е.В. Управление качеством образования в высшей школе: теория и практика. / Е.В. Яковлев – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 37 с.