



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 ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**РАЗРАБОТКА И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР ПРИ ИЗУЧЕНИИ
ДИСЦИПЛИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА**

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

Проверка на объем заимствований:
89,03 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«29» мая 2018 г.
Зав. кафедрой ЭУиП
к.э.н., доцент

Рябчук П. Г.

Выполнила:
студентка группы ОФ-409/081-4-1
Ракчеева Екатерина Сергеевна

Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры ЭУиП
Евплова Екатерина Викторовна

Челябинск, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Теоретические основы разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла	8
1.1. Исторические аспекты возникновения и развития деловых игр ...	8
1.2. Структура и содержание понятия «деловая игра», сущность и основные характеристики деловых игр	13
1.3. Особенности разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла.....	21
Выводы по Главе 1.....	28
Глава 2. Практическая работа по разработке и проведению деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж».....	30
2.1. Характеристика государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» и анализ методики преподавания дисциплин «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации».....	30
2.2. Разработка деловых игр в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж».....	37
2.3. Разработка плана-конспекта занятия по теме «Проектирование структуры организации» с применением деловых игр.....	45
Выводы по Главе 2.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	62

ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших задач современного образования является повышение эффективности образовательного процесса. Вовлеченность обучающихся во время занятия, мотивация и активность возрастают при использовании современных активных форм обучения.

Активные методы обучения направлены на развитие у обучаемого самостоятельного мышления и способности квалифицированно решать профессиональные, нестандартные задачи. Цель обучения не просто знания, умения, и навыки, а способность мыслить, размышлять, осмысливать свои действия.

Одним из наиболее эффективных активных методов обучения является деловая игра. Она помогает изучить учебный материал с различных точек зрения, сразу же применив его при решении определенных задач.

Важной ценностью деловой игры является работа в команде. В процессе решения определенных проблем участники игры развивают навык эффективных коммуникаций и ведения деловых переговоров. Так происходят положительные изменения в коллективе, студенческой группе.

Изучение экономических дисциплин предполагает тесное взаимодействие научных знаний и оперативного принятия решения. Студент должен владеть теоретической базой, уметь анализировать, оценивать ресурсы и в минимальное количество времени принимать научно-обоснованные решения в разных ситуациях. Подготовка рефератов и презентаций, решение тестовых заданий и задач, то есть пассивные методы обучения, помогут глубоко изучить теоретическую базу. Для решения оперативного управления ситуацией необходим другой формат работы со студентами. Именно деловая игра станет площадкой для тренировки принятия решений, оценки последствий и выработки эффективной стратегии.

Профессиональные образовательные организации все чаще применяют деловые игры при изучении экономических дисциплин профессионального цикла.

Деловая игра рассматривается как метод эффективного обучения, поскольку устраняет противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Она является симулятором профессиональной деятельности, моделирует определенный процесс, в котором необходимо научиться принимать решения. Обучающийся имеет возможность разработать легкие, тяжелые, эффективные или менее успешные способы прийти к результату в предложенной ситуации.

Многие ученые занимались изучением аспектов разработки и проведения деловых игр в образовательном процессе. Л.С. Выготский и А.С. Макаренко впервые отметили значение игры в формировании определенных навыков и развитии личностных компетенций. П.И. Пидкасистый и Г.К. Селевко отметили, как дидактические игры и игровая деятельность необходима в обучении.

Большой вклад в разработку и проведение деловых игр внесли Л.С. Выготский, Б.Т. Лихачев, В.Я. Платов и многие другие. Деловая игра является и формой, и методом обучения, что подтверждается в работе Г.С. Абрамова, И.В. Кулешова и В.А. Степановича. Деловая игра формирует учебный, общественный и профессиональный компоненты деятельности. Были варианты, когда деловую игру относили к средству активного обучения. Это прослеживается в работах Д.Б. Эльнонина, Л.С. Выготского и В.Я. Платова.

Большой вклад в изучение деловых игр в различных сферах деятельности внесли А.А. Вербицкий, Е.А. Хруцкий, Я.М. Бельчикова и В.Г. Комарчук. Проведенная М. М. Бирнштейн деловая игра на производстве дала огромный старт для внедрения их в обучение руководителей разного уровня.

Профессор В.И. Рыбальский отметил высокий процент усвоения материала при использовании деловых игр. 80 % информации запоминает студент в игре и только 20 % в процессе лекционного занятия. Использование деловых игр в профессиональных образовательных организациях дает возможность обучающимся четко представлять будущую профессиональную деятельность, прививать интерес к обучению и будущей профессии, а также изучить вдвое больше материала, чем при использовании традиционных форм обучения.

Деловая игра формирует профессионально важные качества и профессиональные компетенции обучающихся, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Актуальность исследования состоит в том, что деловая игра побуждает интерес к выбранной профессии, повышает эффективность усвоения материала обучающимися.

Рассмотренная в выпускной квалификационной работе тема «Разработка и применение деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла» является актуальной и необходимой для глубокого изучения.

Цель исследования – теоретическое обоснование, разработка и проведение деловых игр в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский Государственный Технический Колледж».

Объект исследования – деловые игры в процессе изучения дисциплин профессионального цикла.

Предмет исследования – проведение деловых игр по дисциплинам профессионального цикла государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский Государственный Технический Колледж».

Исходя из поставленной цели, можно сформулировать следующие **задачи:**

1) изучить теоретические аспекты деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла в профессиональных образовательных организациях;

2) проанализировать систему преподавания дисциплин профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж»;

3) разработать деловые игры для дисциплин профессионального цикла государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж»;

4) подготовить план-конспект занятия с применением деловой игры по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Практическая значимость исследования: состоит в создании методической разработки деловых игр «Построй свою организацию» и «Максимальный размер оплаты труда» для дисциплин профессионального цикла государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Тема, цель и задачи исследования обусловили выбор совокупности **методов исследования:**

– теоретические методы (анализ, обобщение и синтез, классификация и др.);

– эмпирические методы (изучение и обобщение педагогического опыта, включенное наблюдение учебной деятельности студентов в процессе теоретических и практических занятий, анализ процесса и результатов учебной деятельности студентов и др.).

База исследования - основная исследовательская работа проводилась на базе государственного бюджетного профессионально образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж (далее ГБПОУ «ЮУрГТК»», находящегося по адресу: 454007, г. Челябинск, ул. Горького, д. 15.

Структура работы: текст изложен на 99 страницах, содержит 1 рисунок, 4 таблицы, список литературы составлен из 58 источников. В первой главе рассмотрены теоретические основы разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла. Во второй главе описана практическая работа по разработке и проведению деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла ГБПОУ «ЮУрГТК».

Глава 1. Теоретические основы разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла

1.1. Исторические аспекты возникновения и развития деловых игр

Первое упоминание о деловой игре появилось в XVII-XVIII вв., эта история описана в литературе. Тогда ее воспринимали как «военную» или «предпринимательскую». Оно было связано с войнами и имело схожее название «Военные шахматы» или «Маневры на карте». Деловые игры использовали для обучения солдат военным действиям. Они были схожи на современные шахматы, так же имели игровое поле с изображением военных объектов, местности и др. Задача солдата в деловой «военной» игре состояла в ведении сражения с противником на поле без оружия. Они учились разрабатывать тактику, стратегию и формировали команды. Так было в XIX веке. После прохождения подобного обучения молодые военнослужащие умели быть внимательными в бою, умели работать поодиночке и в команде.

1664 год стал дебютным для королевской игры, которая отличалась от предыдущих военных игр большой реалистичностью. В 1780 годах этот метод обучения использовали для подготовки офицеров, в этом же году были описаны правила деловой игры с использованием математических формул. В 1789 году деловую игру перенесли с поля для игры в шахматы на карту. Там фиксировался весь рельеф, легко было рассчитать расстояние на местности. Прототипом игры была тактика Наполеона в его сражениях. В конце XIX века военно-политические деловые игры стали использовать в Японии, США и Германии [6, 8].

Следующим этапом развития деловых игр стал процесс распределения ресурсов на международной арене. Тогда появились определенные компоненты игры: цель, задачи, начало игры, игровые

предметы, правила ведения переговоров. Они считались инструментальными. Позже играм стали добавлять человеческий потенциал и ввели понятия «широта решений», которая зависела от «силы власти» и «удовлетворенности подданных». Чтобы оценить результат подобной игры так же использовали математические формулы и теория игр[17, 29].

Большую роль в развитии деловых игр сыграло появление ролевой игры. Здесь резко возрос драматический компонент, в основе которого изображались конфликты и перемирия. Деловая игра снизила значение драматического компонента, оставив принцип внедрения ролей в решение проломных ситуаций. Некоторые источники гласят, что деловые игры в производственно-хозяйственном процессе впервые появились в СССР в 1932 году. Тогда деловые игры существовали для подготовки управленческих решений.

1932 год стал начальным для открытия понятия «деловая игра», приближенного к современному. М.М.Бирнштейн провела игру «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы» на Лиговском заводе пишущих машин. Целью игры стало обучение персонала освоению процессом изготовления нового оборудования.

Участниками игры были приглашены абсолютно разные слои населения: студенты, рабочие, руководители и др. Игра проводилась в выходные дни, и участникам было предложено найти успешные варианты решения проблем. Деловая игра противоречила правилам тотальной диктатуры и позволяла людям высказывать свое мнение, в связи с чем её приняли опасной для общества и с 1938 года их прекратили[39].

40 разных игр было внедрено в производственные компании в 30-е годы в СССР. В 1933 – 1934 годах были созданы диспетчерские игры для руководителей из профессиональных работников, которые не имели опыта

подобной деятельности. В эти же годы деловые игры стали проводиться на специализированных курсах повышения квалификации.

Деловые игры выходного дня так же проводились на заводе имени Вячеслава Рудольфовича Менжинского в Москве 1993 года. Игры проводились с каждым составом сменных диспетчеров.

В 50-х годах разработаны и проведены первые деловые игры в США. Они использовались как метод обучения студентов экономического факультета, будущих руководителей компаний. В 1955 году изобрели первую машинную игру «Randcorporation» для офицеров военно-воздушного флота. Она являлась экономической, поскольку моделировала процесс управления хозяйственными ресурсами армии[40].

В 1956 году американские ученые разработали управленческую игру с использованием электронно-вычислительной машины «AmericanmanagementAssociation». Эта игра стала примером для многих будущих деловых игр.

Продолжил развитие метод деловых игр в 60-е годы в СССР. Тогда был разработан каталог с примерным количеством восьмидесяти игр, которые предлагалось использовать для тех или иных случаев. Но проведение было неэффективным, так как они морально устарели и не учитывали психологических особенностей личности[28].

Ученые говорят, что на восстановление деловых игр в России повлияла деятельность Московского методологического кружка в 50-х годах. Лидером кружка был Георгий Петрович Щедровицкий. Его ученики создали эру «организационно-деятельностных игр (ОДИ)». Особенностью ОДИ были жесткая структура и сильное давление на личность. Результаты превосходили ожидания, участники находили стратегии выхода из самых сложных неопределенных ситуаций. Деловая игра стала методом решения сложных межпрофессиональных комплексных задач. Концепция ОДИ была так же тоталитарна, как и общество того времени. Она имела ряд особенностей:

- 1) игра проводилась по заказу государства или корпорации;
- 2) основной целью игры ставили заказ государства или корпорации, а не развитие участника;
- 3) государство и корпорация осуществляли финансирование деловых игр;
- 4) личность участника ставилась ни во что. Игра ставила его в жесткие рамки, манипуляции и воздействие ради решения проблемы. Участники получали психологические расстройства и депрессии[7,55].

В Звенигороде Московской области в 1975 год была организована школа «Деловые игры и их программное обеспечение». Организатором игры стал Центральный экономический институт АН СССР и экономический факультет Московского государственного университета. Школа привлекла представителей разных учреждений и организаций, появились имитационные игры по биологии, медицине и архитектуре. Метод деловой игры стали исследовать ученые[21].

Время популярности деловых игр пришлось на 1970-1980годы. Деловые игры проводились везде и всюду. Появлялись все новые школы по методологии обучения, например Таллинская школа В.К. Тарасова. Тогда деловые игры разбили на ролевые игры, деловые, тренинги и др.

Игровые технологии для решения сложных проблем начали использоваться в период экономических реформ в 1980-1990-е годы. Тогда вводились игровые способы обучения руководителей, придумали комплексные большие игры.

Современный мир насчитывает тысячи деловых игр на все темы. Не существует комитета по счету деловых игр. По приблизительным данным на 1980 год в мире уже существовало более двух тысяч разных деловых игр, среди которых 1210 в капиталистических странах, 450 в зарубежных и 300 в СССР[32].

Каталог, который дополнялся в СССР все новыми деловыми играми в 1984 году насчитывал 585 игр, а в 1986 году 744 штуки. Использовались

же не все. Многие игры теряли свою значимость со временем, многим давали вторую жизнь, модифицируя их.

В 1980 году Научно-методический центр Ленинградского областного совета НТО организовал исследование внедрения деловых игр в разные отрасли производства.

Деловые игры СССР больше относятся к промышленности. Около 64% всех игр на 1980-е годы было создано именно для промышленной сферы. США используют только 38% деловых игр в промышленности, но обгоняют СССР в сельском и городском хозяйстве. СССР использовал на 10% меньше игр в сферу развития сельского и городского хозяйства.

Исследование показало, что деловые игры использовались только для крупных предприятий и совсем не обучали работников отдельных фирм и цехов. Участниками деловых игр становились только руководящие лица: начальники цехов, директора, руководители звена и начальники цехов. В конце XX века деловые игры использовались почти во всех сферах деятельности: производстве, машиностроении, металлургии, легкой промышленности, финансовые компании, здравоохранение, строительство, торговлю, транспорт, культуру и образование.

Увеличилось использование деловых игр в 12-й пятилетке. Они помогали двигаться научно-техническому прогрессу, создавая условия для внедрения новых услуг и товаров. Руководители вносили свои идеи и совершенствовали производство.

Деловые игры использовались для следующих направлений:

- развитие систем управления;
- создание плана работы предприятий;
- практическое задание для завершения обучения на реальных объектах;
- освоение новых товаров;
- решения проблем производства;
- исследовательские проекты [13].

Игра имела особенность: она предполагала совершенствование какой-то системы, проводилась для руководителей и проводилась на протяжении 3-10 дней.

В 1987 году Арутюнов Юрий Аванесович предложил определение понятию деловая игра: «Сегодня деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как имитационный эксперимент, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач».

Деловые игры существуют уже более 80 лет и с каждым годом совершенствуются. Они нашли применение не только в России и США, но и в других странах мира. Этот метод используется уже во всех сферах деятельности. Придумываются новые игры, модернизируются старые, происходит оцифровка деловых игр. Метод деловых игр сохранил свою основную задачу: обучение. Далее мы подробнее рассмотрим понятие деловых игр, их структуру и основные характеристики.

1.2. Структура и содержание понятия «деловая игра», сущность и основные характеристики деловых игр

Эффективность образовательного процесса повышается благодаря использованию педагогом специальных методов, средств и приемов. Одним из интересных средств является деловая игра. Она расширяет взгляд студентов на проблему, позволяет прожить ситуацию, рассмотреть все альтернативные решения, сделать выбор и увидеть его последствия. Условия, в которые погружаются обучающиеся, имеют важные особенности: наличие всегда достоверной, но ограниченной информации. Это дает возможность выбрать правильное направление мыслей, поверить в наличие реальной ситуации и нести ответственность за принятое решение. Применение деловых игр в процессе обучения находит положительный отклик как у студента, так и у преподавателя.

Существует несколько понятий деловой игре. С.М. Вишнякова в словаре описывает деловую игру как форму воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики. А.С. Шабанов трактует деловую игру как форму и метод обучения, в которой моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности[2].

В 1989 году Я. М. Бельчиков и М. М. Бирштейн создали описание и определение понятию «деловая игра», оно встречается в большинстве научных исследований, и в работе будем опираться на него. Деловая игра — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости [19].

Существует достаточно большое количество деловых игр, которые можно классифицировать по следующим критериям:

По времени:

1. Игры, в которых есть ограничения по времени.
2. Игры, в которых есть специально сжатые сроки.
3. Игры, в которых ограничения по времени отсутствуют.
4. Игры в реальном времени.

По оценке деятельности:

1. Игры, имеющие бально-рейтинговую систему оценки каждого участника.
2. Игры, в которых оценивается только результат команды.

По результату деятельности:

1. Игры с жестким, не сдвигаемым графиком.
2. Игры, в которых результат известен заранее, а путь к результату необходимо найти.

3. Игры, в которых участники сами формируют правила, пути и результат.

4. Игры, в которых задача дается не полностью и необходимо её структурировать[49].

По целям:

1. Развивающие.
2. Формирующие новые знания и навыки.
3. Конкурсы профессионального мастерства.
4. Поисковые.
5. Проблемные.

По методологии проведения:

1. Луночные игры, которые имеют жесткие правила и ряд ограничений, заранее известных участнику.

2. Ролевые игры, в которых каждый студент имеет определенную роль и определенное задание.

3. Групповые дискуссии, которые формируют навыки групповой работы.

4. Имитационные, которые моделируют определенные ситуации и условия для тренировки своих навыков.

5. Эмоционально-деятельностные игры, которые не предполагают четких правил и инструкций и моделируют определенные отношения.

6. Организационно-деятельностные игры, которые не имеют четких правил и инструкций и предполагают объединение знаний сразу нескольких областей наук или дисциплин.

7. Инновационные игры, которые формируют инновационное мышление у обучающихся[1, 4].

Деловая игра как средство обучения дает возможность обучающимся применить на практике свои профессионально важные навыки. Каждая деловая игра имеет свою цель и задачи. Цель деловой игры триединая:

обучающая, деловая игра наталкивает участников на изучение нового, углубленного материала по теме занятия, развивающая, деловая игра дает возможность интерпретировать полученные знания на практические решения, и воспитательная, формируется из формы работы.

Такой метод обучения – это сложная система, включающая в себя ряд методов: анализ, синтез, работа в группах, мозговой штурм, решение кейсов и др. Педагог использует деловую игру для решения задач:

1. Активизация познавательного процесса обучающегося, формирование мотивации к профессиональной деятельности.
2. Приобретение проблемно-профессионального и социального опыта, развитие способности принимать личное и командное решение.
3. Практическое применение полученных теоретических знаний в искусственной среде.
4. Формирование структурного представления о профессии и видах деятельности[16].

Благодаря деловой игре студенты ставят над собой эксперимент и могут самостоятельно оценить уровень овладения предметом. Опыт и компетенции, которые участники получили по ходу игры, позволят студенту избежать неправильных решений в дальнейшей работе в организации. Деловая игра имеет множество положительных моментов: высокая познавательная активность, мотивация к обучению, энергетика, легкость и удовольствие. Студенты, не замечая этого, окунаются в профессиональную деятельность, примеряя на себе роль сотрудника какой-либо организации или руководителя. В процессе игры легко формируются новые знания, умения, навыки и компетенции, основанные на методах проб и ошибок, на частичной достоверной информации. Студент, прожив роль в игре, еще больше хочет самостоятельно изучить теоретический материал, которого ему не хватило при решении задачи одного из уровней. Положительный отклик от работы на занятии получает как студент, так и преподаватель.

Навыки, которые получает студент в процессе игры, присущи не только изучаемой дисциплине или теме занятия. Важно учитывать наличие множества межпредметных связей с дисциплинами общего, общепрофессионального и профессионального цикла в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом[10].

Результат, который получит преподаватель после внедрения деловых игр в процесс обучения, не заставит себя ждать. Обучающиеся проявляют деловую активность к профессиональной деятельности, с интересом самостоятельно изучают дисциплину, проявляют интерес к научной деятельности при углублении к теме. Самое важное, что студент понимает свою будущую работу, знания и компетенции, которыми он должен обладать, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда.

Применение деловых игр в обучении поможет преподавателю:

- повысить интерес студента к обучению;
- развить навык эффективных коммуникаций;
- создать условия для сплочения коллектива;
- внедрить теоретический материал в игровые моменты;
- повысить энергетику и работоспособность;
- расположить студентов к изучению дисциплины[24, 25].

Опыт использования метода «деловая игра» на занятиях доказывает совершенствование учебного процесса, создает условия для внедрения новых технологий в образование, повышает активность студентов и улучшает восприятие материала. Для получения такого результата необходимо применять активные формы обучения. Результатами может стать комплексная оценка преподавателем следующих пунктов:

Преподаватель, используя данное средство может оценить:

- степень овладения обучающимися необходимыми для решения проблемы знаниями и компетенциями;

- способ мышления (применение аналитики, тактики, стратегии, способность принять решение и представить последствия);
- владение навыками публичных выступлений и коммуникации;
- особенности личности[14].

Деловая игра имеет ряд специфических возможностей, которые отличают ее от традиционных игр:

1. Ситуации и игровые модели максимально приближены к профессиональной деятельности. Здесь воспроизводятся основные направления деятельности специалиста или руководителя, что дает возможность обучающемуся перевоплотиться в роль будущей профессии. Для решения моделированной ситуации студент приобретает навыки профессионального мышления, решая учебные ситуации вместе с коллективом.

2. Применение деловой игры воспринимается как специально организованная деятельность, позволяющая перевести научный и теоретический материал в деятельность. Традиционные методы обучения передают этот блок работы на самоподготовку студентов, когда дают им задание по подготовке рефератов, анализу деятельности организаций, написанию отзывов и пр. Деловая игра позволяет студенту учиться использовать знания, а педагогу проследить его реальную подготовку, а не умение пользоваться интернетом. Обучающийся использует все способы восприятия информации: видит, слышит, трогает ее и проживает[5].

Множество особенностей и преимуществ имеет деловая игра по сравнению с традиционными формами обучения. Метод предполагает создание искусственного пространства для формирования личности профессионала в определённой сфере деятельности.

Деловые игры имеют свои отличительные особенности:

- Имитация рабочего процесса (полного цикла или части) для любой должности организации: руководителя, подчиненного и др.

– Наличие альтернативы принятому решению. Система, построенная в деловой игре, предполагает выбор вариантов действий. Принятое на одном из этапов игры решение впоследствии имеет прямое влияние на ход игры и итоговый результат. Каждый шаг или действие участника несет груз ответственности.

– Наличие ролей, равных числу участников игры.

– Искусственно созданный конфликт между ролями, который вызван противопоставлением задач участников, заранее обговоренных с ними.

– Ограничение во времени.

– Активные формы заданий.

– Введение участников в эмоциональное напряжение.

– Создание условий для постоянного взаимодействия участников. Роли могут выполнять задания параллельно, могут зависеть друг от друга или быть абсолютно противоположными.

– Оглашение модератором общей для всех участников цели.

– Обязанность участников работать в команде: одной или нескольких одновременно.

– Вариативность решений[26, 38].

Система личной и командной оценки деятельности.

Деловые игры как метод обучения имеют преимущества:

1. Высокая работоспособность. Она предполагает высокое эмоциональное и энергетическое состояние участников процесса. Работа в коллективе, ответственность, которая ложится на плечи каждого, ограниченное время, все это раскрывает обучающегося как личность и как специалиста.

2. Количество участников. В одной деловой игре могут принимать участие все студенты группы и даже поток. Количество участников деловой игры почти не ограничено и заранее просчитывается.

3. Средство измерения. Метод деловой игры позволяет сделать комплексную оценку как студента, так и группы, коллектива. Для этого формируются определенные критерии поведения и качество предполагаемого результата.

4. Время. Метод деловой игры позволяет преподавателю с легкостью оценить возможности студента и коллектива. За одну деловую игру можно оценить всю группу студентов. Таким образом преподаватель сокращает время на проверку рефератов или прослушивание докладов от каждого студента.

5. Эффект развития. В процессе игры участники развивают определенные навыки, умения и компетенции, необходимые для их профессиональной деятельности.

6. Командообразование. Применение такого метода сплочает коллектив, предотвращает конфликты, объединяет по интересам. Участники проживают игру вместе, после чего растет уровень доверия.

7. Быстрый результат. Окончание игры предполагает получение результата деятельности. Студенты видят, как легко использовать теоретические знания на практике и прийти к результату. Каждый участник делает его оценку и проводит самоанализ, говоря о том, насколько ему понравилась профессиональная деятельность [12, 54].

Деловая игра погружает студента в профессиональную деятельность, решает вопрос мотивации обучающегося к профессиональной деятельности. Развивается критическое мышление, способность принимать решение в ограниченном времени. Деловая игра позволяет дать старт для самостоятельного изучения углубленной информации, для совершенствования своих профессионально-важных качеств, умений и навыков. Обучающийся приобретает опыт решения практических задач, что позволяет избежать будущих ошибок в работе специалиста.

Метод деловых игр имеет определенные характеристики. Деловые игры классифицируются по 5 видам, имеют определенные цели и задачи,

которые конкретизируются для каждой деловой игры. Такой метод помогает преподавателю как в изучении материала, так и в оценке деятельности студента и группы. Деловая игра имеет ряд отличительных особенностей и преимуществ по сравнению с другими методами обучения. Далее мы рассмотрим технологию проектирования и проведения деловых игр.

1.3. Особенности разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла

Перед разработкой деловой игры преподавателю необходимо определиться с дисциплиной и темой занятия. Перечень дисциплин профессионального цикла можно найти в учебном плане. Данный перечень разный для каждого направления подготовки.

Профессиональный цикл – это совокупность дисциплин, которые направлены на подготовку к профессиональной деятельности обучающегося: специальные предметы, производственное обучение и производственная практика[50].

После выбора дисциплины мы обращаемся к календарно-тематическому плану. Там мы выбираем необходимую для нас тему занятия, соответствующую дате проведения и продолжаем работу.

Следующий шаг для преподавателя – это постановка цели занятия и цели деловой игры. Цель занятия триединая: обучающая, развивающая и воспитательная. Деловая игра имеет дидактическую и воспитательную цель, которые не противоречат целям занятия. Для правильной постановки цели к игре важно дать ответ на следующие вопросы: зачем проводить игру, для кого проводить игру, чему студенты должны научиться в игре, какой практический результат получит каждый участник игры[18].

Важно учитывать, что цель самой игры и цель участников в игре не одинаковы. Участник игры узнает учебную цель игры только после

самоанализа и рефлексии. Цель для участников ставится по другой системе. Она отталкивается от роли, предложенной конкретному участнику. Например, выручить 10 000 рублей, продав 5 ручек по выгодной цене[31].

Для лучшего понимания учебной цели игры приведем несколько примеров:

- формирование навыков математического или инженерного моделирования;
- ценностная ориентация студентов: воспитание ответственности к делу, дисциплины, цены слова, ответственности за коллектив;
- внедрение проектной деятельности, прививание мотивации к научным разработкам;
- формирование навыков работы в команде, социального взаимодействия, ведения деловых коммуникаций;
- введение в профессиональную деятельность, мотивация к будущей работе;
- формирование профессиональных навыков, познавательного интереса и профессионального мышления [3, 11].

После определения дидактической и воспитательной целей игры идет большой блок работы над сбором и подготовкой информации. Преподавателю необходимо собрать полную достоверную информацию по теме занятия, включающую примеры и кейсы из профессиональной деятельности, проблемные зоны и ситуации. Без глубокого изучения теоретической базы деловая игра может не соответствовать профессиональной деятельности и потерять свою истинную цель[9, 15].

Затем начинается работа по непосредственной разработке игры:

1. Сюжет. Сюжет деловой игры должен соответствовать реально сложившейся ситуации из профессиональной деятельности. Он должен содержать в себе придуманную историю на основе реальных событий, имеющую определенное количество героев, цепочку действий и образы.

История должна соответствовать возрасту, интересам и профессии участников. Прописывается каждая роль, время игры, подсчет игровых баллов.

2. Условия для конфликтной ситуации. Необходимо продумать, что заставит участника столкнуться с проблемной ситуацией, некий конфликт, который натолкнет участника принять решение.

3. Дебрифинг. Необходимо заранее продумать ряд вопросов, которые задаются участникам после завершения игры и натолкнут их на правильные выводы. Именно этот этап игры должен навести участников на осознание учебной цели[20, 27].

Деловая игра предполагает неограниченное количество участников. Это может быть учебная группа или целый поток. Необходимо заранее знать число человек, чтобы подготовить соответствующее количество ролей.

Результаты деловой игры поддаются коллективному анализу и самоанализу. Итог игры обсуждается с позиции выявленных более или менее успешных стратегий, выявленных проблемных зон, моделей поведения себя и группы[47].

Роли, присвоенные в процессе деловой игры, могут даваться на одного участника, на пару или на целую группу людей. В деловую игру можно внедрять разработку исследовательских или социальных проектов, работу с документацией и внешней информацией. Игровые технологии помогают привить самостоятельность, ответственность в принятии решений, дисциплину, творческий потенциал и желание учиться. В процессе непосредственного проведения подготовленной игры необходимо следить сразу за несколькими процессами:

- активность и вовлеченность всех участников процесса;
- эмоционально-психологическая подготовка участников: погружение в условия игры;

– материально-техническое обеспечение. Для максимальной результативности деловой игры необходимо создать приближенную к реальности обстановку: музыку, картинки, оформление помещения, а также личные вещи каждой роли;

– наличие четко поставленной цели у каждой роли. Можно выдавать техническое задание, проговаривать его или намекнуть[30, 36].

Положительным моментом реализации такого метода будет разрушение студентов стереотипов об обучении. Они увидят, что учиться интересно, что их всегда может ждать что-то новое. Каждый может выразить свое мнение через определенное действие или решение и тем самым повлиять на весь игровой процесс. Студенты научатся ошибаться и делать правильные выводы из этих ошибок.

Преподаватель в процессе деловой игры производит комплексную оценку каждого студента, не вмешиваясь в процесс самой игры. Благодаря такому активному методу обучения можно определить:

1. активную или пассивную позицию участника в жизни;
2. тактическое или стратегическое мышление;
3. время адаптации участника в неопределенных условиях;
4. аналитические способности участника;
5. способности к прогнозированию последствий;
6. уровень влияния участника и его способности к манипуляции;
7. способность брать на себя ответственность и вести людей за собой[42].

Удачный опыт проведения деловой игры в начале образовательного курса для введения в дисциплину. Это позволит преподавателю оценить способности и уровень знаний студентов, узнать, насколько хорошо сплочена группа, познакомиться с формальным и неформальными лидерами. Преподаватель будет знать в лицо лидеров, будет видеть, кто хорошо работает в команде, кто может отвечать за качество и кто является

проблемным участником и ему в последствии стоит уделять чуть больше внимания[53].

Для успешного проведения деловых экономических игр необходимо соблюдать ряд педагогических принципов:

1. Принцип моделирования, который предполагает имитацию определенных ситуаций, учитывая динамику профессионального процесса. Это важный прием интерактивного обучения: реальность процесса. Обязательно соответствие социальных лифтов, взаимоотношений, должностных обязанностей и пр.

2. Принцип учебного моделирования, предполагающий наличие необходимости у участников в поиске углубленной теоретической информации;

3. Принцип проблемного обучения, предполагающий наличие смоделированной конфликтной ситуации, в процессе которой участники постигают истину.

4. Принцип коллектива, который реализуется путем совместной деятельности разных индивидов и групп людей. Именно этот принцип предполагает большое количество времени на разработку игры: преподавателю необходимо учесть и предугадать все точки соприкосновения и взаимодействия участников;

5. Принцип диалогического общения, которое предполагает ведение диалогов, дискуссий внутри команды. Подобное обсуждение теоретического материала позволит студентам получить комплексные знания по предложенной теме занятия;

6. Принцип триединой цели, который обусловлен обучением участника в игровых пространствах. Цель, поставленная перед конкретным участником или группой, завуалированно выводит их к поиску ответов на вопросы, поставленные в рамках учебной деятельности[44, 45, 46].

Для проведения деловой игры ведущий/преподаватель заранее готовит сценарий проведения. Ведущий может быть один, может привлекать кого-то еще, если имитационная модель это предполагает.

Приветствие должно включать организационные моменты, постановку задач, тайминг и общий вид. Перед началом игры можно дать участникам определенную часть теоретического, лекционного материала, если она не была дана заранее и её отсутствие может повлиять на ход решения игровой проблемы.

После лекции предлагается проведение игры на внимание или активизацию деятельности участников. Она может быть не связана с целью деловой игры, но предполагает знакомство участников друг с другом, их взаимодействие и создание доверительной атмосферы[56].

Следующим этапом идет распределение участников по командам, рабочим группам и присвоение каждому, паре или группе конкретной роли. Здесь преподавателю стоит следить. Чтобы группы создавались равносильные и, желательно, с наименее знакомыми людьми.

Далее ведущий дает старт началу игры и следит за работой группы. Очень важно в этот момент не вмешиваться в процесс игры, а быть только наблюдателем, оценивая индивидуальные качества участников. Работа групп обычно начинается с определения лидера, распределения обязанностей, коллективного обсуждения проблемы. Участники будут сталкиваться с проблемами и конфликтами и пробовать решить это вопрос через преподавателя, на что он должен давать отказ. Важная роль, которая остается на плечах преподавателя – это контроль за соблюдением правил и четкое ведение тайминга.

Преподаватель в этот момент берет на себя роль фасилитатора. Фасилитатор — это человек, контролирующий ход интерактивной игры и обеспечивающий соблюдение ее правил и процедуры, что позволяет всем остальным участникам концентрироваться на игровых и обучающих целях и содержании интерактивного взаимодействия.

Группы могут находиться в одном помещении, могут выходить за рамки. Все это будет характеризовать участников по критериям мышления, ответственности, творческого потенциала и др.

Преподаватель внимательно следит за поведением участников, записывает основные моменты и заполняет заранее подготовленный лист оценки.

Игра так же предполагает равные возможности каждого участника. Они могут иметь различие в роли: статус, задача, место пребывания и круг обязанностей. Но решения принимают участники любые, все, какие не запрещены правилами заранее. Если преподаватель в процессе игры заметил ошибку в подготовке какой-то роли, то ему стоит не акцентировать на этом внимание, а смотреть, как, используя творчество и воображение, человек выйдет из этой ситуации[38].

Деловая игра заканчивается, когда участники пришли к предполагаемому результату, когда закончилось время на игру или, когда они решили задачу, поставленную перед ними. В этот момент их переполняют эмоции от игры, они бурно начинают обсуждать ход игры, их действия и итог.

Тогда преподаватель предлагает участникам или командам презентовать результаты, к которым они пришли или не успели дойти по определенным причинам. После презентации результата преподаватель переходит к стадии дебрифинга, когда предлагает участникам ответить на заранее подготовленные вопросы. Вопросы должны максимально подводить участников к подведению итогов по теме занятия. Здесь отмечается их интерес, их активность, вскрываются истинные цели игры. Участники самостоятельно формируют правильные стратегии поведения, основываясь на положительном или отрицательном опыте, которые произошли в игре. На этой стадии игры важно следить. Чтобы участники избегали перевода игровых моментов на личные отношения[48].

Далее преподаватель проводит завершающую часть игры, подводя итоги, оглашая результаты. Здесь важно сделать переход из игрового мира в настоящий, проведя определенный ритуал или подготовив речь. Положительные взаимодействия в коллективе нужно отметить, а возникающие конфликты и противоборства быстро пресечь фразой «Все, что было в игре, осталось в игре, а мы продолжаем жить...».

По завершению игры преподаватель формирует для себя оценки и использует выявленные психологические особенности личности – участника игры для будущей работы. Для этого он использует заранее подготовленный лист с критериями оценки группы и личности. Оценки преподаватель оглашает в конце занятия для того, чтобы студенты своевременно могли анализировать свою деятельность и деятельность сокурсников[33, 43].

Таким образом мы можем отметить, что деловая игра включает в себя разные приемы и способы работы со студентами. Здесь мы обнаружили проблемное обучение, кейс методы, дискуссии, решение производственных задач и пр. Деловая игра дает максимальный эффект и положительный результат, который сказывается как на обучении, так и на личных взаимоотношениях студенческой группы и преподавателя.

Выводы по главе 1

В первой главе данной работы были рассмотрены теоретические основы разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла.

Первые деловые игры появились в середине XVII века. 1930 год стал расцветом понятия «деловая игра». Данная форма обучения успешно существует более 80 лет.

Деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях,

осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости

Метод деловой игры используется для повышения эффективности образовательного процесса и мотивации обучающихся к учебной и профессиональной деятельности.

Существует несколько видов деловых игр, которые классифицируются по времени, по оценке деятельности, по результату деятельности, по целям и по методологии проведения.

Деловая игра имеет ряд особенностей: моделирование рабочего процесса, вариативность решений, наличие ролей, наличие конфликта или проблемы, ограничение во времени, активные формы заданий, эмоциональное напряжение, систем оценки и работа в коллективе.

Для проведения деловой экономической игры преподаватель готовит сценарий, который состоит из следующих частей: цель, активизация процесса, введение, сюжет, конфликт, результат и дебрифинг.

Каждая деловая игра должна соответствовать педагогическим принципам: принцип моделирования, принцип проблемного обучения, принцип коллектива, принцип диалогического общения, принцип двуединой цели.

Применение деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла позволят студенту попробовать выстроить профессиональные стратегии поведения, а также научиться принимать обоснованные решения в сложных производственных задачах.

Глава 2. Практическая работа по разработке и проведению деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж»

2.1. Характеристика государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» и анализ методики преподавания дисциплин «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж» впервые открыл свои двери 22 мая 1940 года, когда получил название «Строительный техникум» в Свердловске. В 1941 году техникум переехал в город Челябинск. Через 2 года Верхне-Салдинский техникум переименовали в Челябинский строительный техникум (ЧСТ). В 1958 году техникум стал Монтажным и в 1991 году получил статус колледжа.

Совсем недавно, 7 сентября 2010 года были объединены три образовательных учреждения: Челябинский монтажный колледжа, Челябинский политехнический техникум и Челябинский машиностроительный техникум. Так был создан Южно-Уральский государственный технический колледж.

Сегодня в Южно-Уральском государственном техническом колледже обучается более 3000 студентов. Количество приема на 1 курс в 2015 году было 3471 человек, в 2016 году – 3387 человек, в 2017 году – 3355 человек.

В 2017 году средний возраст преподавателей составил 45 лет. Более 95 % педагогических работников имеют высшее профессиональное образование, только 2% имеют ученую степень, ученое звание[35]. Колледж следит за развитием преподавательского состава и

уровень квалификационных категорий преподавателей по сравнению с предыдущими годами вырос.

Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса. Обучающиеся обеспечены учебной литературой, т.е. им нет необходимости самостоятельно закупать учебные пособия.

Выпускники ГБПОУ «ЮУрГТК» показывают хорошие результаты на государственной итоговой аттестации.

Таблица 1

Результаты государственной итоговой аттестации

Показатели	Годы	
	2015-2016	2016-2017
Результаты государственной итоговой аттестации-защиты выпускной квалификационной работы	742	669
На отлично	341	302
На хорошо	304	271

Колледж готовит достаточно большой спектр специальностей:

- 1) техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей;
- 2) монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям);
- 3) информационные системы и программирование;
- 4) Сетевое и системное администрирование;
- 5) инфокоммуникационные сети и системы связи;
- 6) сварочное производство;
- 7) технология машиностроения;
- 8) литейное производство черных и цветных металлов;
- 9) монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования;
- 10) автоматизация технологических процессов и производств;

- 11) техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта;
- 12) программирование в компьютерных системах;
- 13) информационные системы;
- 14) экономика и бухгалтерский учет;
- 15) садово-парковое и ландшафтное строительство;
- 16) водоснабжение и водоотведение;
- 17) земельно-имущественные отношения;
- 18) монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий;
- 19) сети связи и системы коммутации;
- 20) строительство и эксплуатация зданий и сооружений;
- 21) архитектура[51].

Мы подробнее рассмотрим специальность (21.02.05) Земельно-имущественные отношения, базовая подготовка, срок обучения 2 года 10 месяцев, квалификация - специалист по земельно-имущественным отношениям. Выпускники этой специальности могут работать оценщиками, риелторами, геодезистами, работать в БТИ. Эта специальность предполагает изучение экономических дисциплин, таких как основы экономической теории, экономика организации, основы менеджмента и маркетинга и др. Все они изучаются в профессиональном цикле [Приложение 1].

Дисциплина ОП.04 «Основы менеджмента и маркетинга» изучается на 3 курсе обучения, на нее отводится 68 часов согласно учебному плану, 45 из которых учебные. Изучение основ менеджмента и маркетинга необходимо не только для профессиональной деятельности студента, но также и для его личного использования в повседневной жизни[34, 52].

Цели учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- планировать и организовывать работу подразделения;
- формировать организационные структуры управления;
- разрабатывать мотивационную политику организации;
- применять в профессиональной деятельности приемы делового и управленческого общения;
- принимать эффективные решения, используя систему методов управления;
- учитывать особенности менеджмента и маркетинга в земельно-имущественных отношениях;
- анализировать рынок недвижимости, осуществлять его сегментацию и позиционирование;
- определять стратегию и тактику относительно ценообразования;
- знать:
 - сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития;
 - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности (по отраслям);
 - внешнюю и внутреннюю среду организации;
 - цикл менеджмента;
 - процесс принятия и реализации управленческих решений;
 - функции менеджмента в рыночной экономике: организацию, планирование,
 - мотивацию и контроль деятельности экономического субъекта;
 - систему методов управления;
 - методику принятия решений;
 - стили управления, коммуникации, деловое общение;
 - сущность и функции маркетинга;

– конъюнктуру рынка недвижимости, динамику спроса и предложения на соответствующем рынке с учетом долгосрочных перспектив.

Календарно-тематическим планом установлено 32 часа на изучение менеджмента и 13 часов на маркетинг. Изучение дисциплины разбито на 3 основных раздела:

1. Основные понятия менеджмента.
2. Управление производством, этика и психология управления.
3. Принципы и функции маркетинга.

Первый раздел состоит из 2 тем, который изучается на 1 лекционной, 4 комбинированных уроках и 2-х практических занятиях. Второй раздел состоит из 5 тем и 9 комбинированных уроков. Третий раздел состоит из 3 тем, из которых 4 урока и 3 практических занятия.

Дисциплина ОП.02 «Основы экономической теории» изучается на 2 курсе обучения, на нее отводится 138 часов согласно учебному плану, 92 из которых учебные. [34, 52].

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- определять организационно-правовые формы организаций;
- планировать деятельность организации; определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;
- рассчитывать по принятой методологии основные экономические показатели деятельности организации, цены и заработную плату;
- находить и использовать необходимую экономическую информацию.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- основные принципы построения экономической системы организации;
- управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования;
- состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;
- механизмы ценообразования, формы оплаты труда;
- основные экономические показатели деятельности организации и методику их расчета; планирование деятельности организации.

Изучение дисциплины разбито на 5 основных разделов:

- сущность организации, как основного звена экономики отрасли;
- резервы организации, материально-техническая база строительного-монтажной организации;
- кадры и оплата труда в организации;
- основные технико-экономические показатели деятельности организации;
- планирование деятельности организации.

Во время изучения дисциплин студентам предлагаются, в основном, традиционные методы обучения. На занятиях преподаватель использует лекции, беседу, рассказ, объяснение, работу с учебником и демонстрацию. Эти методы работы привычны для студентов, так как все они использовались и в школьные годы. В качестве смены формы деятельности на занятии студентам предлагается решение заданий на карточках. Так студенты могут закрепить знания, полученные на занятии и проверить уровень понимания материала.

В процессе изучения дисциплины «Основы менеджмента и маркетинга» используются различные формы текущего контроля и

самостоятельной деятельности студентов: после изучения каждого раздела предлагается решение тестовых заданий. Практическое занятие представляет собой обобщение ранее пройденного материала и использование его для решения практической ситуационной задачи. Например на практической работе №5 студентам предлагается составить рекламное обращение. Для решения данной практической работы студенту необходимо вспомнить изученный ранее материал: что такое маркетинг, каким образом происходит сегментирование рынка, как происходит сбор маркетинговой информации и пр.

В процессе изучения дисциплины «Экономика организации» используется следующее учебно-методическое обеспечение: тестовые задания, карточки с заданиями, применение расчетных формул и калькулятора.

Такие методы обучения имеют ряд преимуществ и недостатков. К преимуществам метода обучения можно отнести:

- изучение большого объема информации за 1 занятие;
- полный контроль преподавателя за ходом занятия;
- большой охват аудитории (лекцию можно проводить как для одной группы, так и для целого потока)
- небольшое количество времени преподавателя на подготовку к занятию;
- низкие финансовые затраты на обучающегося (книга из библиотеки, отсутствие материалов на печать или реквизита).

На ряду с достоинствами используемые при изучении дисциплин профессионального цикла методы имеют следующие недостатки:

- субъективность восприятия. Успешность занятия напрямую зависит от коммуникативных навыков преподавателя, от его авторитета, от его личных качеств;

- низкая активность студентов на занятии, которая приводит к угасанию интереса в изучении материала;
- высокая нагрузка на память студентов;
- отсутствие механизмов по формированию мышления специалиста;
- низкая концентрация внимания студентов.

Обучение предметам «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» проходит с использованием преимущественно традиционных и одинаковых методов обучения, что не дает нового качественного результата. Поэтому мы предлагаем внедрить интерактивные методы обучения и разработать 2 деловые игры, которые будут проведены при изучении дисциплин профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации».

2.2 Разработка деловых игр в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский государственный технический колледж»

Тенденции введения интерактивных методов в образование позволяют придумывать все новые формы проведения занятий. Основная цель – внедрение практико-ориентированных занятий в процесс обучения экономическим дисциплинам.

На наш взгляд подобные занятия выполняют несколько задач:

- 1) повышают уровень работоспособности и восприимчивости знаний;
- 2) позволяют студенту самостоятельно находить пути решения проблемы;
- 3) обучают работе в команде;
- 4) формируют собственный взгляд обучающегося на проблему.

Для разработки деловой игры необходимо действовать по следующему плану:

- 1) постановка цели деловой игры, не противоречащей целям занятия;
- 2) сбор и подготовка полной информации;
- 3) выбор сюжета игры;
- 4) моделирование конфликтной ситуации;
- 5) подведение итогов и организация рефлексии.

Деловая игра «Проектирование структуры организации»

Мы разработали и провели деловую игру в рамках практического занятия №2 «Проектирование структуры организации». Название игры «Построй свою организацию». Модель этой игры построена на разработке бизнес-идеи и построении внутренней структуры бизнеса. Игра считается деловой, так как она соответствует основным особенностям деловой игры: имеет разделение на роли, моделирует ситуацию открытия собственного дела, предлагает вариативность решений и др.

Учебная цель игры: вывить основные структурные элементы и эффективные формы взаимодействия внутренней структуры организации.

Воспитательная цель игры: Формирование навыков работы в команде и личной ответственности каждого члена команды.

Для технического оснащения игры необходимо подготовить проектор и ноутбук, организовать рабочие зоны для команд по 6 человек, зону для экспертов, расположенную вдоль доски, если в наличие более 4 команд, и распечатать материалы для игры.

Деловая экономическая игра проводится в 4 основных этапа:

1. Подготовительный.
 2. Основной.
- а) выбор идеи;
 - б) работа по ролям;

в) подготовка презентации;

3. Заключительный.

Подготовительный этап включает в себя объяснение правил игры, основной ее цели и сути. На этапе подготовки участники делятся на команды по 6 человек. При участии более 4-х команд происходит набор команды экспертов, путем выбора наиболее активных и уверенных в себе и своих знаниях участников.

Основной этап начинается с разработки бизнес-идеи. В течении 3-х минут времени каждой команде необходимо придумать идею для бизнеса, рассмотрев наиболее актуальные и конкурентоспособные направления бизнеса.

Следующей задачей становится распределение ролей и работа в выбранном направлении. Каждая команда имеет бланк с таблицей по распределению ролей:

Таблица 2

Бланк распределения ролей

Должность	Имя	Подпись эксперта
Менеджер		
Юрист		
Бухгалтер		
Маркетолог		
Специалист по связи с общественностью		
Отдел кадров		

На данном этапе формируется самосознание участника. Определяя свою роль в команде, он анализирует свои сильные и слабые стороны, структурирует свои интересы. Роли для игры выбраны непосредственно из практики работы среднего бизнеса. Это основные структурные элементы организации.

Процесс основной работы ложиться на индивидуальную занятость каждой роли. В соответствии с выбранной должностью, каждый участник

выполняет определенный круг обязанностей, заполняет свою документальную форму для наглядности действий.

Менеджер должен заполнить бизнес-план: актуальность идеи, цели и задачи бизнес проекта, сроки и этапы реализации. Его работа так же проконтролировать, чтобы работники защитили перед экспертами свою индивидуальную работу, защитить бизнес-план после подпили каждого эксперта, защитить проект первым.

Юрист: заполнить заявление на регистрацию ИП, подписать его у директора и эксперта, поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «подпись эксперта».

Бухгалтер: составить смету вашего предприятия. Расход – это все необходимое для открытия: здание, материалы, продукты... Доход – это стоимость одной единицы товара, умноженная на кол-во проданного товара. По причине ограниченности времени следует брать приближенную стоимость. Проверить, чтобы доход за год был равен или был больше расхода, иначе предприятие будет не прибыльным. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Маркетолог - лицо кампании! Он должен придумать креативную рекламу предприятия и его эмблему и представить эксперту. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Специалист по связи с общественностью - связь предприятия с обществом. В круг обязанностей входит принятие договоренности о сотрудничестве с другими предприятиями. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Задача отдела кадров – составление графика работы всех рабочих на предприятии. Во внимание принимается количество работников, а именно наличие всех необходимых работников в соответствии с выбранной отраслью. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Выполняя индивидуальные задания, команда формирует готовый

цельный бизнес проект. После получения подписей всех экспертов, команде необходимо подготовить презентацию своей бизнес идеи для определения команды победителей.

Заключительный этап представляет собой презентацию бизнес проектов и подведение итогов. Итог подводится, суммируя баллы за скорость выполнения проекта и за качественную презентацию. Команда победителей может получить дополнительные баллы к рейтинговой системе или любую мотивацию к работе. Соревновательный момент необходим для стимулирования деятельности учащихся, а также ускорения процесса игры.

Реализация деловой экономической игра «Построй свою организацию» способствует мотивации студентов к изучению учебной дисциплины, приближению участников к реальной предпринимательской деятельности, проектированию, обучению как индивидуальной, так и командной работе. Данная деловая игра способствует внедрению интерактивных форм обучения в образовательный процесс.

Мы предлагаем вводить метод деловой игры на 2-х или 3-х занятиях при изучении дисциплины профессионального цикла. В рамках изучения дисциплины «Основы экономической теории» мы предлагаем разработку деловой игры «Максимальный размер оплаты труда» для 10-ого занятия по теме «Рынок труда и заработная плата».

Деловая игра «Максимальный размер оплаты труда»

За игровую модель было принято движение рабочей силы на рынке труда и изучение продвижения по карьерной лестнице.

Учебная цель игры: сформировать представление о рынке труда и заработной плате.

Развивающая цель игры: развитие у учащихся способности к самостоятельному поиску и решению практических задач в сфере трудовой и образовательной деятельности.

Воспитательная цель игры: воспитание ответственного отношения к трудовой деятельности и культуре поведения на рынке труда.

Для технического оснащения игры необходим проектор, ноутбук/компьютер, распечатать подготовленные материалы для игры (приложение 4), 5 столов, расположенных вдоль стен и наличие свободного для перемещения студентов пространства. Лишние пары предлагается вынести в коридор или расставить по периметру стен.

Перед началом занятия преподаватель выбирает 5 помощников среди самых активных студентов, объясняет им правила игры, усаживает на рабочие места и кладет перед ними распечатку с правилами игры и заданиями.

Для студентов деловая игра начинается с введения в игровую историю, в которой преподаватель рассказывает о правилах игры и переносит участников в игровой мир.

Студентам предлагается представить, что они уже закончили колледж и получили профессию менеджера. Родители отпустили их в свободное плавание и дали стартовый капитал в размене 1 условной единицы. В этот момент каждый студент получает 1 игровой бумажный рубль. Им предлагается 3 года для того, чтобы стать профессионалом, подняться по карьерной лестнице и заработать как можно больше денег.

Перед студентами стоит выбор: пойти работать в одну из пяти организаций. У них есть возможность изучить места работы, условия и все, что его еще интересует:

1. ЗАО «Востокмонтажмеханизация».
2. «Южуралэлектромонтаж-3».
3. ЗАО «Востокметаллургмонтаж-1».
4. АО Производственное объединение «Уралэнергомонтаж».
5. АО «Трест Коксохиммонтаж».

Места работы, предложенные студентам, – это постоянные партнеры ГБПОУ «ЮУрГТК». Введение в игру именно этих предприятий станет

возможностью для студентов рассмотреть возможные реальные места работы.

За три года работы специалист по оценке имущества и земли может пройти 6 ступеней по карьерной лестнице:

- 1) стажер;
- 2) риелтор;
- 3) специалист по оценке имущества и земли;
- 4) старший специалист по оценке имущества и земли;
- 5) начальник отдела земельно-имущественных отношений;
- 6) председатель комитета по управлению имуществом и земельным отношениям администрации города.

Участник игры может менять место работы или работать на 2-х работах одновременно, брать подработки. Участникам следует соблюдать определенные правила:

- 1) каждое действие нужно записывать в рабочую тетрадь;
- 2) максимальное количество совмещенных работ – 2;
- 3) количество подработок не ограничено;
- 4) год длится 7 минут. Во время года участник может делать все, что угодно и соответствует правилам;
- 5) год оканчивается отпуском, который длится 1 минуту. Во время отпуска ни одна служба не работает.

Цель озвучивается для участников громко, четко и несколько раз: заработать как можно больше денег любыми возможными способами.

Для того, чтобы заработать деньги участнику нужно устроиться на работу, получить задание, выполнить его, отдать на проверку и получить заработанную плату. Как только она выполнил задание первого уровня, он получает повышение.

Задания, которые получает участник на каждом уровне соответствуют профессиональным компетенциям специалиста. Нами было выбрано 6 основных профессиональных компетенций, необходимых специалисту по

оценке имущества и земли.

Таблица 3

Соответствие заданий профессиональным компетенциям менеджера

Степень карьерной лестницы	Профессиональная компетенция	Задание	Зарплата сотрудника
1	Владение полной информацией	Описать 10 положительных характеристик места твоей работы	10
2	Успешные продажи	Продать 5 земельных участков	15
3	Эффективные коммуникации	Сказать работодателю фразу «Меня зовут ... Вам нужен риелтор?» на 10 разных языках	25
4	Эффективное управление собственным временем	Составить расписание работы старшего специалиста на 1 день с промежутком в каждый час	40
5	Организация работы коллектива	Для поддержания высокой активности организовать зарядку для своего коллектива и снять, как приседают 10 человек одновременно	50
6	Стремление к развитию себя и компании	Устроить к себе на работу еще 2 человека	80

В таблице видно, что повышение по карьерной службе дает большую заработную плату. При правильном распределении времени студент может подняться по карьерной службе на 2-х работах.

По окончании трех лет работы студенты выявляют самого успешного менеджера. Он должен рассказать свою историю успеха.

Деловая игра заканчивается рефлексией, на которой участники анализируют свои работающие и неработающие стратегии. На рефлексии преподаватель просит каждого студента – участника игры ответить на вопросы:

- Как Вам удалось заработать столько денег?

- Довольны ли Вы результатом?
- Что бы Вы могли изменить в своих действиях, чтобы прийти к большему результату?
- Легко ли было взаимодействовать с другими участниками игры?
- Какие знания и навыки вы получили благодаря деловой игре?

Рефлексию желательно проводить в устной форме, потому что все участники игры услышат результаты и выводы друг друга. Смогут сравнить свои результаты и сделать максимально эффективный для себя вывод. В конце преподаватель подводит итоги и оглашает баллы, полученные за работу на игре.

Разработанные деловые игры имеют практическую значимость. Они знакомят студентов с профессиональной деятельностью, с местом их будущей практики или работы, такие деловые игры повышают мотивацию студентов не только к будущей профессии, но и к процессу обучения.

Далее для реализации метода деловой игры мы предлагаем разработку плана-конспекта занятия по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» с применением деловой игры «Проектирование структуры организации».

2.3 Разработка плана-конспекта занятия по теме «Проектирование структуры организации» с применением деловых игр

Деловые игры имеют успешное применение в практической части комбинированного занятия. При внедрении этого метода в обучающий процесс необходимо заранее просчитать предположительное время проведения игры. Рассмотрим план-конспект занятия теме «Проектирование структуры организации» с применением игры «Построй свою организацию».

План занятия:

- 1) понятие и сущность организации;
- 2) классификация организационных структур и их характеристика;
- 3) оценка эффективности организационной структуры.

Образовательные цели:

Обучающая цель: сформировать знания об организационной структуре предприятия, познакомить студентов с понятиями «организация», «структура», «внутренняя и внешняя среда организации», показать, что от внутренней структуры организации зависит результат деятельности всего предприятия.

Развивающая: развить умение анализировать актуальную информацию о предприятиях, выявляя их общие черты и различия, применять социально-экономические знания в процессе организации собственного предприятия.

Воспитательная: воспитать умение работать в команде, развить навыки делегирования обязанностей в процессе разработки общего дела.

Образовательная цель студентов: закрепить полученные знания по первому разделу изучаемой дисциплины.

Задачи:

- 1) ознакомить с основными понятиями, используемыми в процессе выбора организационной структуры;
- 2) сформировать понимание в различии деятельности каждого отдела организации;
- 3) разработать организационную структуру собственного предприятия;
- 4) научить анализировать эффективность выбранной организационной структуры предприятия;
- 5) осуществить презентацию собственного предприятия, созданного на занятии.

Форма обучения: комбинированная.

Методы обучения: активный и интерактивный (деловая игра).

Средства обучения: компьютер, проектор, доска, мел, раздаточный материал.

Формы организации познавательной деятельности:

- а) фронтальная;
- б) индивидуальная;
- в) групповая.

Ключевые слова: организация, организационная структура, внутренняя и внешняя среда организации.

Междисциплинарные связи: прикладная экономика, экономика организации.

Внутридисциплинарные связи: понятие менеджмента, организация как объект менеджмента.

Таблица 4

План занятия

Этап занятия	Время	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Задачи	Средства обучения
1.Организационный	3мин	Приветствие, проверка отсутствующих и подготовленности обучающихся к занятию, организация внимания и позитивный настрой на занятие.	Приветствие преподавателя, настрой на занятие	Проверить отсутствующих Подготовить к занятию	Речь педагога, журнал, ручка
2.Введение в тему занятия, постановка цели и задачи занятия	3 мин	Демонстрация задачи-ребуса с темой, постановка целей и задач занятия	Решают задачу-ребус, записывают план работы	подвести студентов к теме в игровой форме, ознакомить с целями и задачами занятия	Мультимедийное оборудование, речь педагога
3.Мотивация к учебной	2 мин	Поднятие проблемы влияния	Случают преподавателя, анализируют	Замотивировать студентов к изучению	Речь педагога, мультимедийное

деятельности		организационной структуры на жизнедеятельность предприятия	структуру предложенной организации	данной темы	дейное оборудование
4.Актуализация материала (повторение)	3 мин	Фронтальный опрос по предыдущим темам занятия	Ответ на опрос преподавателя	Актуализировать информацию, связать с темой сегодняшнего занятия	Речь педагога
5.Этап усвоения новых знаний	20 мин	Знакомство студентов с новой информацией, Проверка ведения конспекта, Использование вопросов для поднятия внимания	Усвоение нового материала, Ведение конспекта, ответ на вопросы	Ознакомить студентов с новой темой	Речь педагога, мультимедийное оборудование, доска и мел
6. Закрепление знаний	44 мин	Проведение деловой игры «Проектирование структуры организации»	Работа в группах по 6 человек с распределением ролей для создания собственного предприятия со своей внутренней структурой организации	Закрепить умение составлять модель анализа конкурентоспособности предприятия, повысить заинтересованность учащихся, наладить коммуникации между студентами	Речь педагога
7. Контроль усвоения знаний	7 мин	Подготовка тестовых заданий для закрепления материала	Решение тестового задания	Проверить степень усвоения знаний	Раздаточный материал
8. Информирование обучающихся о домашнем задании, инструктаж по его	2 мин	Инструктирует обучающихся по выполнению домашнего задания. Проверяет записи домашнего задания.	Записывают домашнее задание в тетради, задают вопросы	Обеспечение понимания домашнего задания, его внутри дисциплинарных связей	Речь педагога

выполнени ю					
9. Рефлексия	6 мин	Проведение рефлексии «Чемодан, мясорубка, ведро»	Оценка работы на занятии, актуализация проделанной работы	Оценить свою проведенную работу, сделать выводы по теме	Речь педагога

Конспект

«Проектирование структуры организации»

1 этап. Организационный момент (3 мин.).

Преподаватель приветствует студентов, проверяет отсутствующих и подготовленность обучающихся к занятию, настраивает внимание на работу.

2 этап. Введение в тему занятия (3 мин.).

Преподаватель предлагает студентам решить ребус, чтобы познакомиться с темой занятия.



Рис. 2. Структура организации

Преподаватель озвучивает цели занятия. Студенты записывают содержание новой темы.

План занятия:

1. Понятие и сущность организации.

2. Классификация организационных структур и их характеристика.

3. Оценка эффективности организационной структуры.

3 этап. Мотивация к учебной деятельности (2 мин.).

Преподаватель рассказывает пример организационной структуры колледжа, включая в беседу студентов.

Преподаватель задает вопросы:

- Из каких структурных подразделений состоит наш колледж?
- Смогла бы жить образовательная организация без одного из структурных подразделений?
- Какие последствия предвещает ошибка в работе одного структурного элемента?
- Как добиться слаженной работы всех элементов структуры?

4 этап. Актуализация материала. Повторение. (3 мин.).

Преподаватель проводит фронтальный опрос по ранее изученным темам. Студенты отвечают.

1. Что такое менеджмент.
2. Перечислите основные функции менеджмента.
3. Что является объектом, предметом менеджмента.
4. Какую роль играет менеджер в организации.

5 этап. Усвоение новых знаний (20 мин.).

Преподаватель раскрывает первый вопрос плана. Студенты слушают и ведут записи основной информации под диктовку преподавателя.

1. Понятие и сущность организации.

Организация – это сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общих целей.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Обязательные требования:

- количество работников от 2-х человек;
- общая цель всех сотрудников организации;
- наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Организация создает формальную структуру из группы людей, которые взаимодействуют друг с другом в определённой структуре. Организационная структура предприятия показывает метод подчинения, способ распределения задач, последовательность взаимодействия[23, 57].

Черты организации:

комплексность – рассматривает степень дифференциации в рамках организации. Она включает уровень специализации или разделение труда, количество уровней в иерархии организации и степень территориального распределения частей организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.

формализация – понимаются заранее разработанные установленные правила и процедуры, определяющие поведение работников. Степень формализации может быть различной.

соотношение централизации и децентрализации определяется уровнями, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации. В некоторых организациях процесс принятия решений очень централизован, т.е. действия по разрешению проблем принимаются высшими руководителями, в других случаях децентрализован.

Соотношение централизованного и децентрализованного устанавливает тип организационной структуры управления.

Так как организация – это процесс создания определённой структуры, которая даёт возможность людям эффективно работать вместе для достижения целей, то организации заранее проектируются, моделируются для формирования структуры, подчинённой интересам достижения установленной цели[37].

Процесс проектирования организации предусматривает комплексное изучение целой организационной системы, её отдельных частей и способах их взаимосвязи. Организация действует под единой целью, рациональной, измеримой, реальной и достижимой.

Классификация организационных структур и их характеристика.

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных типов организационных структур управления:

– линейная (каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящими подразделениями по всем видам деятельности);

– функциональная (реализует тесную связь административного управления с осуществлением функционального управления, т.е. это процесс деления организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности. Традиционные функциональные блоки компании – это отделы производства, маркетинга и финансов;

– линейно-функциональная (линейные руководители являются единоначальниками, а им оказывают помощь функциональные органы; линейные руководители низших ступеней административно не подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления);

– матричная (характерна тем, что исполнитель может иметь двух и более руководителей (один - линейный, другой - руководитель программы или направления);

– дивизиональная (дивизионы или филиалы выделяются, или по области деятельности или географически) [22, 58].

2. Оценка эффективности организационной структуры.

По мнению М. Евневич [37], показатели, используемые при оценке эффективности аппарата управления и его организационной структуры, могут быть разбиты на следующие три взаимосвязанные группы:

1) Группа показателей, характеризующих эффективность системы управления, выражающихся через конечные результаты деятельности

организации и затраты на управление: увеличение объема выпуска продукции, прибыли, снижение себестоимости, экономия на капитальных вложениях, качество продукции, сроки внедрения новой техники и т. п.

2) Группа показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда: текущие расходы на содержание аппарата управления, эксплуатацию технических средств, содержание зданий и помещений, подготовку и переподготовку кадров управления, а также моментные расходы на исследовательские и проектные работы в области создания и совершенствования систем управления, на приобретение вычислительной техники и других технических средств, используемых в управлении, затраты на строительство.

3) Группа показателей, характеризующих рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень, которые могут использоваться в качестве нормативных при анализе эффективности проектируемых вариантов организационных структур: звенность системы управления, уровень централизации функций управления, принятые нормы управляемости, сбалансированность распределения прав и ответственности, уровень специализации и функциональной замкнутости подсистем и т. п.

6 этап. Закрепление знаний (44 мин.).

Преподаватель проводит деловую игру, описанную в пункте 2.2. дипломной работы. Студенты принимают активное участие в деловой игре, выполняя поставленные перед ними задачи.

7 этап. Контроль усвоения знаний (7 мин.).

Преподаватель раздает студентам тестовые задания для проверки усвоенного материала. Студенты решают тест, сдают преподавателю на проверку.

1. К целям организации относятся:

- а) обеспечение взаимодействия;
- б) объединение ролей и ответственности за принятие решений;
- в) обеспечение полного открытого доступа к информации;
- г) обеспечение четко детерминированного набора ресурсов.

2. Что такое организационная структура предприятия?

- а) отдел управления предприятием;
- б) клиенты и внешние конкуренты предприятия;
- в) совокупность рабочих мест, должностей, органов управления

предприятия.

3. Сколько составляющих выделяется в рамках организационной структуры предприятия?

- а) 1;
- б) 2;
- в) 3.

4. Что определяется составом органов руководства предприятия и характером их специализации?

- а) организационная структура;
- б) структура управления;
- в) производственная структура.

5. Что такое производственная структура предприятия?

а) состав производственных звеньев предприятия и форма их взаимосвязи при осуществлении производственных процессов;

б) совокупность рабочих мест, должностей и органов управления предприятия;

в) комплексная оценка конкурентов, покупателей и поставщиков предприятия.

6. Какой вид организационной структуры чаще используется на практике?

- а) дивизиональная производственная структура;
- б) матричная производственная структура;

- в) смешанные типы производственных структур.
- 7. Линейно-функциональная структура не может обеспечить ...
 - а) четкость и ясность в распределении обязанностей;
 - б) быструю разработку новых изделий;
 - в) контроль снижения издержек;
 - г) быстрое прохождение информации сверху вниз.

8 этап. Информация о домашнем задании (2 мин.).

Преподаватель оглашает домашнее задание. Студенты записывают его в тетрадь, задают вопросы, если они имеются.

Домашнее задание: выбрать любую организацию, определить её структуру, описать 5 положительных и 5 отрицательных характеристик данной структуры, которые проявлены в этой организации.

9 этап. Рефлексия (6 мин.).

Преподаватель раздает студентам по 3 стикера, вывешивает на доску три картинку: Чемоданчик, мясорубка и мусорное ведро. Он предлагает написать на 1-ом стикере то, что было на занятии очень важным и приклеить этот стикер под картинкой чемоданчика. На 2-ом стикере написать то, что нужно доучить, разобраться лучше, и приклеить под картинкой мясорубки. На 3-ем стикере студенты пишут то, что на занятии, на его взгляд, было не нужным, и приклеивают под картинку мусорного ведра. Студента пишут ответы на вопросы и клеят стикеры на доску в соответствии с рисунками.

Разработанные нами деловые игры вызвали положительный отклик у студентов. Участники хорошо усвоили материал, так как у них работали все типы восприятия одновременно. Прослеживалось повышение уровня мотивации к изучению дисциплин, а также к профессии. Они попробовали себя в роли специалиста, близко познакомились с трудовой деятельностью. Деловые игры повысили активность студентов и их заинтересованность.

Выводы по главе 2

Во время прохождения производственной практики мы провели анализ методики преподавания дисциплины профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» в ГБПОУ «ЮУрГТК»

Организация учебного процесса преподавателями ГБПОУ «ЮУрГТК» позволяет эффективно управлять учебным процессом, своевременно вносить коррективы в подборе учебного материала, методов обучения и т.д. Мы считаем, что для активизации познавательной деятельности нужно использовать деловые игры.

Нами были разработаны 2 деловые игры: «Построй свою организацию» и «Максимальный размер оплаты труда». Также был разработан план-конспект занятия с использованием деловой игры «Построй свою организацию».

Деловые игры позволяют широко использовать их в организации учебного процесса в качестве одного из основных инструментов методов обучения.

Таким образом, в процессе изучения экономических дисциплин целесообразно использовать активные методы обучения, такие как деловые игры. С их помощью студенты получают и усваивают существенно больше экономической информации, необходимую для принятия компетентных решений.

Все деловые игры в той или иной степени решают три основные задачи: учебную, развивающую и воспитательную. Благодаря рассмотренному методу, становится возможным легкое и глубокое погружения учащегося в реальные условия получаемой им профессии. Полученные после участия в деловых играх навыки особенно ценны для студентов, поскольку позволяют не только укрепить имеющийся теоретический фундамент, но и послужить отправной точкой для приобретения других более сложных профессиональных умений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный рынок труда требует высокого уровня подготовки специалистов, способных практически сразу или после непродолжительного периода адаптации, профессионально решать, поставленные перед ними задачи с полной ответственностью за результат. Однако глубокие знания специалиста еще не гарантируют успешной профессиональной деятельности. Для того чтобы выпускники могли конкурировать на рынке труда они должны уметь применять полученные знания на практике, иметь навык их использования. В связи с этим общей чертой всех современных педагогических технологий является изменение роли учащегося, который становится активным участником образовательного процесса. Одной из таких форм работы со студентами является деловая игра. При таком подходе процесс обучения превращается в поиск, решение проблемных ситуаций, требующих применения новых знаний, что способствует появлению мотивации к обучению.

Сфера экономики довольно сложный предмет для восприятия, но как показывают современные реалии - очень необходимый. Поэтому если найти правильные подходы, обучение из сложной и утомительной необходимости может превратиться в увлекательное путешествие в мир экономических знаний.

Задача педагога состоит в том, чтобы найти максимум педагогических ситуаций, в которых может быть реализовано стремление студента к активной познавательной деятельности. Педагог должен постоянно совершенствовать процесс обучения, позволяющий студентам эффективно и качественно усваивать программный материал. Поэтому так важно использовать игровые элементы и игру на занятиях.

Итак, целью данной выпускной квалификационной работы являлось теоретическое обоснование, разработка и проведение деловых игр в

процессе преподавания дисциплины профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» ГБПОУ «ЮУрГТК».

В ходе исследования были решены планируемые задачи. Нами были изучены теоретические аспекты деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла в профессиональных образовательных организациях.

Первая глава выпускной квалификационной работы была посвящена теоретическим основам разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла. Традиционно деловая игра является одним из методов активного обучения.

Здесь нами был представлен материал с исторической справкой о появлении и развитии деловых игр, о теоретиках и практиках, которые внесли большой вклад в этот метод обучения. Мы рассмотрели понятие, виды, цели, задачи и преимущества деловых игр. Структура игры как деятельности органично включает постановку целей, планирование, реализация цели, рефлексия и анализ результатов, в которых обучающийся полностью осознает себя как субъект. Мотивацией игровой деятельности являются добровольность, варианты выбора и элементами конкуренции, удовлетворение потребности в самоутверждении, самореализации.

Важную часть в изучении темы мы отдали выявлению особенностей проведения деловых игр в профессиональных образовательных организациях. Мы подготовили универсальный тезисный план деловой игры и структуру её сценарного хода.

Вторая задача была посвящена анализу системы преподавания дисциплин профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» ГБПОУ «ЮУрГТК».

Мы изучили учебно-методическую литературу, календарно-тематический план, рабочую программу дисциплин и приступили к

анализу методики преподавания дисциплины «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» ГБПОУ «ЮУрГТК».

Во второй главе в процессе анализа методики преподавания дисциплин «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» мы выяснили, что формами организации учебного занятия в процессе изучения дисциплины являются лекции, комбинированные уроки и практические занятия.

По окончании изучения дисциплин «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» учебным планом предусмотрен экзамен. Он принимается преподавателем, читающим лекции. Результаты сдачи экзамена определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Организация учебного процесса преподавателями ГБПОУ «ЮУрГТК» позволяет эффективно управлять учебным процессом, своевременно вносить коррективы в подборе учебного материала, методов обучения и т.д. Но, не смотря на грамотно отлаженную «систему» преподавания, на наш взгляд, студентам требуется стимулирование систематической деятельности по освоению знаний, умений, навыков. Мы считаем, что весомым стимулом к активизации познавательной деятельности может послужить регулярное проведение деловых игр в процессе преподавания экономических дисциплин.

Нами была решена третья задача выпускной квалификационной работы. Мы разработали две деловые игры для дисциплины профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» ГБПОУ «ЮУрГТК».

Было выявлено, что разработка деловой игры состоит из постановки цели, сбора и подготовки полной информации, выбора сюжета игры, моделирования конфликтной ситуации, подведения итогов и организации рефлексии.

Игра «Проектирование структуры организации» была разработана и проведена для группы 3 курса группы ЗИ-338/б по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» по теме «Проектирование структуры организации».

Деловая игра «Построй свою организацию» дала возможность проявиться каждому студенту. Результатом проведения игры был синтез знаний и навыков по разделу «Организация. Типы структур организации». Студенты принимали активное участие в игре, правильно определили цели и пришли к результату.

Деловая игра «Максимальный размер оплаты труда» была разработана для изучения темы «Кадры организации: их состав, структура и движение» дисциплины профессионального цикла «Экономика организации». Игра дала возможность участникам узнать, насколько сложно продвинуться по карьерной лестнице, каким образом начисляется зарплата, как движется рабочая сила на рынке труда. Положительный эффект прослеживался также в реальном знакомстве обучающихся с компаниями – партнерами ГБПОУ «ЮУрГТК».

Заключительной четвертой задачей была подготовка плана-конспекта занятия с применением деловой игры по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» ГБПОУ «ЮУрГТК».

Деловая игра «Построй свою организацию» заняла место в разделе закрепления изученного материала. В ходе разработки деловых игр в процессе изучения дисциплины «Основы менеджмента и маркетинга» была получена практика по созданию деловых игр для проверки степени овладения участниками материалов, по подбору текстов и упражнений, которые позволяют передать необходимые знания и навыки, по адаптации содержания заданий к специфике сферы деятельности будущего работника. Исследование позволило нам правильно интерпретировать происходящее в группе, диагностировать изменения группы в целом, и

каждого участника в отдельности, усвоить методологические и теоретические положения и требования.

Общим результатом деятельности можно отметить высокую познавательную активность обучающихся и реальную мотивацию к профессиональной деятельности, созданную благодаря моделированию реальных условий работы. Разработанные нами деловые игры имеют достаточно универсальную форму для адаптации к условиям смены темы занятия или дисциплины профессионального цикла. Это является дополнительным бонусом к работе преподавателя.

Создавая деловые игры, важно обратить внимание на новизну и оригинальность темы, новизну и практичность упражнений, успешное использование приобретенных умений в реальной жизни.

Главный интегральный критерий качественных деловых игр – их направленность на эффективное усвоение материала.

Мы справились с поставленными задачами. На основе этого можно сделать следующие выводы:

- на занятиях экономических дисциплин целесообразно применение деловых игр;
- применение деловых игр развивает умение работать в коллективе;
- с помощью деловых игр можно наиболее полноценно сформировать систему экономических знаний;
- применение деловых игр повышает интерес к учебной дисциплине и экономической сфере в целом.

Главная цель нашего исследования была достигнута. Мы рассмотрели теоретические основы применения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла, разработали и применили деловые игры по дисциплинам профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» ГБПОУ «ЮУрГТК».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченко Л. К. Имитационная деловая игра как метод развития профессиональных компетенций [Текст] / Л. К. Аверченко, И. В. Доронина, Л.Н. Иванова// Высшее образование сегодня.– 2013.–№ 10.–С. 35-39.
2. Блинов А. О. Интерактивные методы в образовательном процессе [Текст]: к 95-летию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации/ А.О. Блинов, Е.Н. Благирева, О.С. Рудакова – Москва: Научная библиотека, 2014. – 264 с.
3. Быканова, С. А. Использование метода деловых игр в обучении студентов факультета среднего профессионального образования [Текст]/ С.А. Быканова// Образование. Инновации. Качество: материалы VI Международной научно-методической конференции. – Курск, 2014. – с. 104-106.
4. Викентьева, О. Л. О подходе к разработке модели проведения деловой игры в студии компетентностных деловых игр [Текст]/О.Л. Викентьева, А.И. Дерябин, Л.В. Шестакова// Математика программных систем: межвузовский сборник научных трудов. – Пермь, 2013. – С. 140-145.
5. Галас, М. Л. Инновационные методики и технологии в профессиональном образовании: проблемное обучение [Текст]/ М.Л. Галас// Экономика. Налоги. Право. – 2015. – № 2. – С. 146-151.
6. Голицына, Е. С. Проблематика внедрения деловых игр в практику СПО [Текст]/Е.С. Голицына// Молодой ученый. – 2015. – № 21. – С. 776-778.
7. Головцова, И. Г. Проблемы внедрения интерактивных форм обучения в рамках компетентностного подхода [Текст] / И. Г. Головцова, Л.В. Рудакова, Гуслова, М. Н. Инновационные педагогические технологии [Текст]: [учеб. пособие для образоват. учреждений сред. проф.

образования]/ М. Н. Гуслова. – 3-е изд., испр. – Москва: Академия, 2012. – 286 с.

8. Денисова, О. И. Деловые игры на основе эвристических методов как технология образовательного процесса [Текст]/ О.И. Денисова, М.Л.Погорелова// Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной и легкой промышленности (Прогресс): сборник материалов междунар. науч.-техн. конф. – 2013. – № 2. – С. 399-401.

9. Евплова, Е. В. Как сделать преподавание экономики интересным (на примере изучения дисциплины «прикладная экономика»)[Текст]/ Е.В. Евплова// Экономика образования. – 2012. – № 2.– С. 99-105.

10. Елфимова, И. Ф. Деловая игра "Разработка бизнес-плана предприятия" [Текст]: учебно-методическое пособие/ И.Ф.Елфимова, С.Н. Каруна – Воронеж: ВГТА, 2015. – 105 с.

11. Зияева, А. Г. Экономическое воспитание студентов в процессе изучения дисциплин общепрофессионального профиля [Текст]/А.Г. Зияева// Вестник торгово-технологического института. – 2013. – № 3. – С. 253-257.

12. Зими́на, Г. А. Применение методов активного обучения в разработке сценария деловой игры как основы компетентного подхода [Текст]/Г.А. Зими́на, К.А. Семенова// Наука и образование: векторы развития. – Чебоксары, 2015. – С. 168-173.

13. Инновации в науке и педагогике. Проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции «Исполнительское искусство и педагогика. История, теория, практика. К 100-летию со дня рождения С.Т. Рихтера» (22 мая 2015)/ Е.А. Алексеева [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Саратовская государственная консерватория

имени Л.В. Собинова, 2016.– 202 с.– Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/73573.html>.– ЭБС «IPRbooks»

14. Карлик, А. Е. Имитационные игры как исследовательский инструмент, обучающие стратегии и образовательная методология [Текст]/А.Е. Карлик,Ю.И.Растова// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015. – № 3. – С. 159-162

15. Ключко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ И.А.Ключко– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Профобразование, 2017.– 237 с.– Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/64944.html>.– ЭБС «IPRbooks»

16. Крицкая, Е. Б. Вузовское занятие в игровой форме [Текст]/ Е.Б. Крицкая// Высшее образование сегодня. – 2012. – № 10. – С. 52-55.

17. Крючкина, М. В. Методика разработки деловых игр в образовании [Текст]/ М.В.Крючкина, В.Н. Проскурин// Шестьдесят восьмая всероссийская научно-техническая конференция студентов, магистрантов и аспирантов высших учебных заведений с международным участием: сборник материалов конференции. – Ярославль, 2015. – С. 650-652.

18. Кудабаева, Н. К. Деловые игры и их технология в менеджменте [Текст]/ Н.К. Кудабаева, Ч.М. Асанбекова// Наука, новые технологии и инновации. – 2015. – № 3. – С. 218-220

19. Лазарева, А. А. Обзор систем моделирования для создания деловых игр [Текст]/ А.А. Лазарева// Будущее науки - 2014: сборник научных статей 2-й Международной молодежной научной конференции: в 3-х т./ отв. ред. А.А. Горохов –Курск, 2014. – С. 352-355.

20. Ларин, М. С. Организация деловых игр на занятиях экономики/ М.С. Ларин// Актуальные вопросы развития науки: сборник статей

Международ. науч.практ. конф. : в 6 ч./ отв. ред. А. А. Сукиасян. – Уфа, 2014.– С. 127-130.

21. Леванов, А. А. Разработка электронных деловых игр по дисциплинам в области менеджмента [Текст]/ А.А. Леванов, А.Ю. Винокуров// Проблемы и тенденции развития современного общества: экономика, управление, право. – Ульяновск, 2013. – С. 46-48.

22. Маслова, Е. Л. Теория менеджмента [Текст]: практикум/ Е. Л. Маслова. – Москва: Дашков и К, 2014. – 160 с.

23. Микроэкономика [Текст]: учебное пособие/ И. В. Грузков, Н.А. Довготько, О. Н. Кусакина и др.; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра экономической теории и прикладной экономики. – Изд. 2-е, доп. – Ставрополь: ТЭСЭРА, 2014. – 112 с.

24. Мирзаханян, Р. Э. Применение инновационных технологий обучения студентов как способ повышения качества образования [Текст]/ Р.Э. Мирзаханян.– С. 352-355.

25. Миронова, О. А. Методика организации и проведения деловых игр в профильном обучении студентов [Текст]/ О.А. Миронова// Научное мнение. – 2016. – № 3. – С. 114-119.

26. Мишкина, Е. В. Описание моделей предпочтений в задачах разработки имитационных деловых игр [Текст]/ Е.В. Мишкина// Вестник магистратуры. – 2015. – № 12-3. – С. 6-8.

27. Мозговой штурм, кейс-технология, ситуативный метод, деловая игра как образовательные технологии: особенности применения в современном педагогическом процессе [Текст]/ А. А. Рабцевич [и др.]// Ученый совет. – 2015. – № 1/2. – С. 45-64

28. Москвин, В. А. Деловые игры для развития компетентностей: рекомендации по разработке [Текст]/В.А. Москвин // Инвестиции в России– 2014. – № 5.– С. 17-22.

29. Нечаев, М. П. Игровые педагогические технологии в организации внеурочной деятельности обучающихся [Текст]: метод. пособие/ М. П. Нечаев, Г. А. Романова.– Москва: Перспектива, 2014.– 205 с.

30. Новикова, В. И. Роль деловых игр при изучении экономических дисциплин [Текст]/В.И. Новикова// Теория и практика современного образования: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы всероссийской науч.практ. конф. – Рославль, 2014. – С. 149-157.

31. Ноздрева, Р. Б. Школа менеджмента, маркетинга и коммерции [Текст]/ Р. Б. Ноздрева// Вестник МГИМО-Университета. – 2014. – № 5. – С. 182-185.

32. Обьедков, П. И. Технологии разработки и проведения деловых игр для дистанционного обучения [Текст]/ П.И. Обьедков// ИТО-Москва-2014 : III междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2014. – С. 76-78.

33. Попов, Е. Б. Деловая игра как образовательная технология для устойчивого развития [Текст]/ Е.Б. Попов// Международный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика. – 2013. – № 2. – С. 37-49.

34. Приказ министерства образования и науки российской федерации от 12 мая 2014 года N 486 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения»// Российская газета (специальный выпуск). – 2014. – № 284/1, 12 декабря.

35. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»// Российская газета. – 2013. – № 172. – 7 августа.

36. Приходько А.Н. Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Н.

Приходько –Электрон. текстовые данные.–СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.– 157 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49960.html>.– ЭБС «IPRbooks»

37. Райзберг, Б. А. Прикладная экономика [Текст]: учебное пособие/ Б.А. Райзберг –Москва: Бинوم, Лаборатория знаний, 2013.– 320 с.

38. Резник, С. Д. Организационное поведение [Текст]: практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом"/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина; под общ. ред. С.Д. Резника.– 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 319 с.

39. Рыжик, Н. Деловая игра как метод активного обучения [Текст]/ Н. Рыжик, О. Молотова// Кадровик. – 2013. – № 2. – С. 110-116

40. Рябова, Н. Активные методы обучения [Текст]/ Н. Рябова// Служба кадров и персонал. – 2012. – № 10. – С. 59-62.

41. Сафронова, Ю. В. Прикладная экономика: учебное пособие/ Ю.В. Сафронова, С.Н. Новоселов – Москва: Франтера, 2013. – 167 с.

42. Селиванов, Е. И. К вопросу формирования профессиональных компетенций посредством организации деловых игр в образовательных организациях среднего профессионального образования [Текст]/Е.И. Селиванов// Образование и воспитание. – 2016. – № 2. – С. 59-62.

43. Селиверстова, С. Ю. Роль знаково-контекстной технологии обучения в развитии учебно-профессиональной мотивации студентов экономико-управленческого профиля [Текст]/ С. Ю. Селиверстова// Высшее образование сегодня. – 2013. – № 6. – С. 59-61.

44. Сергиенко, С. Новые инструменты для HR: анализ проблем – в процессе игры [Текст]/ С. Сергиенко// Кадровик. – 2013. – № 5. – С. 92-99.

45. Смирнова, Е. Е. Разработка экономической деловой игры в системе дистанционного обучения [Текст]/ Е.Е. Смирнова// Информатизация образования и науки. – 2014. – № 4. – С. 151-163.

46. Соловьев, И. В. Инкрементная компьютерная деловая игра как технология обучения [Текст]/ И. В. Соловьев// Интеграция образования. – 2015. – № 2. – С. 48-58.

47. Степочкина, Е. А. Развитие интерактивных методов обучения менеджеров [Текст]/ Е. А. Степочкина// Качество. Инновации. Образование.– 2012. – № 4. – С. 29-32.

48. Суворова, Л. А. Значимость деловых игр при подготовке персонала в области риск-менеджмента [Текст]/Л.А. Суворова, Т.В. Байбакова// Экономика и управление: проблемы, решения. – 2015. – № 12. – С. 166-169.

49. Тельнов Ю.Ф. Инжиниринг предприятия и управление бизнес-процессами. Методология и технология [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению «Прикладная информатика»/ Ю.Ф. Тельнов, И.Г. Фёдоров – Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 207 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34456.html>.–ЭБС «IPRbooks»

50. Узунова Н.С. Методика преподавания экономики[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Н.С. Узунова, Н.Г. Попович–Электрон. текстовые данные.–Симферополь: Университет экономики и управления, 2016.–202 с.–Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54708.html>.– ЭБС «IPRbooks»

51. Устав ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://sustec.ru/svedeniya-o-kolledzhe/dokumenty/>

52. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.

53. Черникова, С. М. Деловая игра как метод обучения профессиональной деятельности студентов [Текст]/С.М. Черникова//

Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – № 1. – С. 412-413.

54. Чурбанова, О. В. Теоретические основы проектирования деловых игр в системе "1С: Предприятие 8"/ О.В. Чурбанова, А.Л. Чурбанов// Новые информационные технологии в образовании: применение технологий «1С» в условиях модернизации экономики и образования: сборник научных трудов 16-й междунар. науч.-практ. конф. – Москва: 2016. – С. 272-275.

55. Шаронова, С. А. Социальные технологии: деловые игры [Текст]: учебное пособие/ С. А. Шаронова; Православ. Свято-Тихон. гуманит. ун-т, Фак. соц. наук, Каф. общ. социологии. – Москва: Издательство ПСТГУ, 2013. – 224 с.

56. Шендалев, А. Н. Использование деловых игр при изучении дисциплины «стратегический менеджмент» [Текст]/ А.Н. Шендалев// Инновационная экономика и общество. – 2015. – № 3. – С. 115-121.

57. Шимко, П. Д. Экономика: учебник и практикум /П.Д. Шимко – 4-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 461 с.

58. Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. – № 1. – С. 2629.

№ 11 от 20.12.15
 1 сем. 2015г.



УЧЕБНЫЙ ПЛАН
 основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования
 Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования
 "Южно-Уральский государственный технический колледж"
 по специальности среднего профессионального образования
 130714 Земельно-инженерные отношения (программа базовой подготовки)

Классификация специальности по земельно-инженерным отношениям
 Форма обучения - очная
 Нарядовой срок обучения - 2 года и 10 мес.
 на базе основного общего образования
 Профиль высшего профессионального образования - технический

1. Сводные данные по бюджету времени (в часах)

Курс	Обучение по специальности и специальности в первую очередь	Учебная практика	Производственная практика			Промышленные стажировки	Государственные экзамены	Каникулы	Итого
			в форме симуляционных	в форме производственной	в форме учебной				
1 курс	39	0	0	0	2	0	11	52	
2 курс	36	5	0	0	2	0	11	52	
Итого	75	5	0	0	4	0	22	104	

2. План учебного процесса

Наименование курса, дисциплины, профессиональные модули, МДК, курсы	Формы организации учебного процесса	Учебная нагрузка обучающихся (час)						Распределение учебной нагрузки по курсам и семестрам (час)						
		лекции	Семинарские работы	Лабораторные работы	Общественные дисциплины			1 курс		2 курс		3 курс		
					в т.ч.	1 семестр 17 нед.	2 семестр 22 нед.	3 семестр 16 нед.	4 семестр 23 нед.	5 семестр 16 нед.	6 семестр 14 нед.			
Образовательный цикл	6180	2386,80	702	1494	499	0	612	792	0	0	0	0	0	0
ОД.01 Русский язык	Д.У.У	116	18	36	72	72	36	36	0	0	0	0	0	0
ОД.02 Литература	Д.У.У	172	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.03 Иностранный язык	Д.У.У	316	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.04 История	Д.У.У	176	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.05 Обществознание (включая экономику и право)	Д.У.У	176	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.06 Математика	Д.У.У	112	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.07 Информатика	Д.У.У	112	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.08 Физическая культура	Д.У.У	72	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.09 Физика	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.10 Химия	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.11 Биология	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.12 Психология	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.13 Педагогика	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.14 Экономика	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.15 Математика	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.16 Информатика и ИКТ	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОД.17 Физика	Д.У.У	36	36	72	144	144	72	72	0	0	0	0	0	0
ОС.1.00 Общий гуманитарный и социально-экономический цикл	Д.У.	976	0	368	736	322	0	0	0	388	68	68	32	0
ОС.1.01 Основы философии	Д.У.	36	0	72	144	144	0	0	0	72	0	0	0	0
ОС.1.02 История	Д.У.	36	0	72	144	144	0	0	0	72	0	0	0	0
ОС.1.03 Иностранный язык	Д.У.	36	0											

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КОМПЬЮТЕРНАЯ ПРОГРАММА
 «СЕРВИСНЫЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
 На адрес 410811, Челябинск, ул. Фрунзенская, 43В

