

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет  
имени В.М. Шукшина»  
(ФГБОУ ВО «АГПУ»)

Факультет технологии и профессионально-педагогического образования  
Кафедра технологии

**Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине  
«Основы экономики» в колледже**

Выпускная квалификационная работа

**Допустить к защите**

Зав. кафедрой технологии  
\_\_\_\_\_ И.Б.Соловьева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Выполнил студент Т-ПРОЭ121 группы  
Отекулова Айдана Нурланкызы**

Подпись \_\_\_\_\_

**Научный руководитель:**

**канд. пед. наук, доцент кафедры  
технологии**

Визер Виктор Григорьевич

Подпись \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

(Председатель ГАК)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет  
имени В.М. Шукшина»  
(ФГБОУ ВО «АГГПУ им. В.М. Шукшина»)  
Факультет технологии и профессионально-педагогического образования  
Кафедра технологии

АННОТАЦИЯ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

студента Отекулова А.Н. группы Т-ПРОЭ121  
Направление Профессиональное обучение  
Профиль Экономика и управление

Тема Interactive forms of training in the discipline "Fundamentals of Economics" in college

Final qualifying work on the theme "Interactive forms of training on the subject" Fundamentals of Economics "in college" contains 70 pages of text, figures - 3, tables - 5, the used sources - 26 applications - 3.

The object of study: teaching - educational process on discipline "Fundamentals of the economy."

Subject of research: interactive forms of learning on the subject "Fundamentals of Economics" class.

Objective: To develop guidelines of interactive forms of learning on the subject "Fundamentals of Economics" as a means of revitalizing the students.

The study examined the interactive forms of training, considered the classification of interactive forms of learning. Methodical recommendations to use interactive forms of learning in the classroom for discipline "Fundamentals of the economy. "Tags: online training, classification of interactive teaching methods, teaching process, business and role-playing games.

Автор ВКР

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Руководитель ВКР

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. Теоретические основы интерактивного обучения	6
1.1. Сущность понятия интерактивных форм обучения	6
1.2. Классификация интерактивных форм обучения	10
2. Интерактивные формы обучения по дисциплине «основы экономики»	16
2.1. Характеристика специальности 0202000 «Правоохранительная деятельность»	16
2.2. Методические рекомендации использования интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики»	20
2.3. Разработка занятий в интерактивной форме обучения	27
3. Экономический расчет	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	46
ПРИЛОЖЕНИЕ А «Рабочая программа по дисциплине «Основы экономики» по специальности: 0202000 «Правоохранительная деятельность»»	49
ПРИЛОЖЕНИЕ В Раздаточный материал «Пути решения конфликтной ситуации»	66
ПРИЛОЖЕНИЕ С Раздаточный материал «Стили руководителей»	69

## ВВЕДЕНИЕ

Внедрение интерактивных форм обучения – одно из основных направлений совершенствования подготовки обучающихся в современном профессиональном учебном заведении. Основные методические инновации объединены на сегодняшний день с применением непосредственно интерактивных методов обучения.

Слово » интерактив» английского происхождения, от слов » inter» — вместе, «act» — действовать.

Сущность интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная работа обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой определенный вклад, идет обмен знаниями, идеями, методами работы. Причем, происходит это в атмосфере благожелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.[1, с 5]

При применении интерактивных методов обучаемый становится полноправным участником процесса восприятия, его опыт служит основным источником учебного познания.

Одной из актуальных проблем педагогики была и остается проблема активизации познавательной деятельности обучающихся. Интерактивное обучение изменяет обычные передающие формы на диалоговые, базирующие на взаимопонимании и содействии, что создает условия для повышения уровня познавательной активности обучающихся.

Внедрение форм интерактивного обучения случается стихийно, применяемые принципы активизации учебно-познавательного процесса,

технологии, методы и формы их реализации, дидактические приемы и способы не составляют единой, целостной педагогической системы интерактивного обучения. Они применяются в отрыве друг от друга и служат для построения методик, преследующих частные учебные цели. Являясь, с точки зрения Ю. Н. Емельянова, одним из современных направлений «активного социально-психологического обучения», интерактивное обучение еще мало описано в российской педагогической литературе. Таким образом, противоречие состоит в том, что с одной стороны, растет потребность педагогов в использовании интерактивных форм обучения студентам, с другой стороны – не разработаны педагогические условия использования интерактивных форм обучения и недостаточная теоретическая и практическая подготовка педагогов по данному вопросу, что является причиной выбора темы данной работы: «Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Основы экономики» в колледже.

**Цель исследования:** разработать методические рекомендации интерактивных форм обучения по дисциплине «Основы экономики» как средство активизации деятельности обучающихся.

**Объект исследования:** учебно – воспитательный процесс по дисциплине «Основы экономики».

**Предмет исследования:** интерактивные формы обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики».

**Гипотеза исследования:** проведения занятий в интерактивной форме обучения будет результативна если разработать занятия в форме деловой игры с наглядным материалом для повышения эффективности учебно – воспитательного процесса на занятиях по дисциплине «Основы экономики».

**Задачи исследования:**

- раскрыть сущность понятия интерактивные формы обучения;
- внедрить интерактивные формы обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики»;
- разработать методические рекомендации по проведению занятий в интерактивной форме.

**Методы исследования:** для решения поставленных задач был использован комплекс взаимодополняющих методов:

- 1) теоретический анализ литературных источников по проблеме исследования;
- 2) эмпирические методы – наблюдение.

**Практическая значимость** дипломной работы заключается в разработке методических рекомендаций с использованием интерактивных форм проведения занятий по дисциплине «Основы экономики» в колледже.

**Методологическое обоснование исследования:** авторы как И.В. Багнюк, П.И. Пидкасистый, В.Я. Платов посвященных изучению интерактивных форм обучения и учебной литературы авторов: И.Г.Белков и А.А. Журавлев посвященных изучению экономики.

**База исследования:** учреждение колледж «Семей».

Структура дипломной работы состоит из введения, трех глав: теоретической и практической, экономический расчет, заключения, списка использованной литературы из 26 наименований, приложений.

# 1 Теоретические основы интерактивного обучения

## 1.1 Сущность понятия интерактивных форм обучения

Идея интерактивного обучения возникла в середине 1990-х годов с появлением первого веб-браузера и началом развития сети Интернет. Ряд специалистов трактует это понятие как обучение с использованием компьютерных сетей и ресурсов Интернета. Более широкое толкование: интерактивное обучение – способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (человеком).

Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact», «inter»-взаимный, «act»-действовать. Интеракция – это взаимодействие, воздействие друг на друга; динамичная, меняющаяся последовательность взаимно ориентированных действий партнеров, вносящих в свои действия изменения в зависимости от того, что делает или говорит другой; это социальный контакт, выстроенный на сочетании инициативного действия и действия – реакции.

Понятие «интеракция» возникло впервые в социологии и социальной психологии. Для теории символического интеракционизма (основоположник – американский философ Дж. Мид) характерно рассмотрение развития и жизнедеятельности личности, созидания человеком своего «Я» в ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми.

Вслед за Т. С. Паниной, Л. В. Вавиловой, мы понимаем под *интерактивным обучением* способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности обучающихся, при которых все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают работу, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по решению проблем.[17,с 8]

Интерактивное обучение основано на принципах:

- взаимодействия;
- активности обучаемых;
- опоре на групповой опыт;
- обязательной обратной связи;
- создания среды образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля.

Следовательно, **интерактивное обучение** – это специальная форма организации познавательной деятельности, одна из целей которой состоит в создании комфортных условий обучения, при которых обучающийся чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

По мнению Е. В. Коротаевой особенность интерактива в том, что в ходе обучения практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность анализировать то, что они знают, понимают и думают по этому поводу. Интерактивная деятельность строится на позитивном диалоговом общении, организация и развитие которого ведет к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач. В ходе диалогового обучения обучающиеся учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, общаться с другими людьми.[12, с 169]

#### **Функции интерактивного обучения.**

Некоторые авторы (В. С. Грехнев, Н. В. Самоукина) выделяют следующие функции интерактивного обучения:

- активизация процесса обучения;
- формирование предметных знаний и надпредметных умений и навыков в процессе самостоятельной работы;



– развитие творческих способностей обучающихся, их личной свободы и раскованности, улучшение психологического климата, развитие дружбы и взаимопомощи в коллективе.

О. О. Жебровская отмечает возможность реализации в условиях интерактивного обучения одновременно нескольких функций:

– обучающей (включает усвоение содержания образования, развитие общеучебных умений и навыков);

– развлекательной (создание благоприятной атмосферы на занятиях);

– коммуникативной (объединение коллектива обучающихся, установление эмоциональных контактов);

– релаксационной (снятие эмоционального напряжения);

– психотехнической (формирование навыков подготовки физиологического состояния для более эффективной деятельности).[5, с 24-28]

Таким образом, интерактивному обучению присущи обучающие, воспитательные и развивающие (включающие коммуникативные и психотехнические), релаксационные функции, которые могут реализовываться одновременно.

В зависимости от уровня познавательной активности обучающихся в учебном процессе в педагогике различают несколько моделей обучения.

В. А. Беловолов выделяет **пассивное** и **активное обучение**. При **пассивном обучении** обучающийся выступает в роли объекта учебной деятельности: он должен усвоить и воспроизвести материал, который передается ему педагогом или другим источником знаний. Обычно это случается при использовании лекции-монолога, чтении литературы, презентации (рис.1). Обучающиеся при этом, как правило, не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных, поисковых заданий.

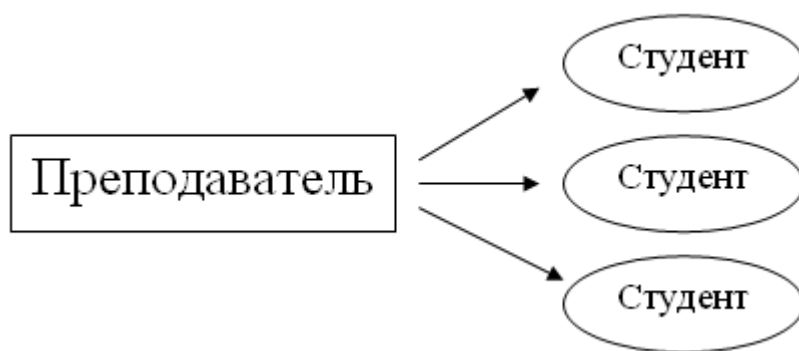


Рисунок 1 – Пассивное обучение

При **активном обучении** обучающийся в большей степени становится субъектом учебной деятельности, вступает в диалог с педагогом, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания (рис.2). Осуществляется взаимодействие обучающихся друг с другом при выполнении заданий в группе, паре.

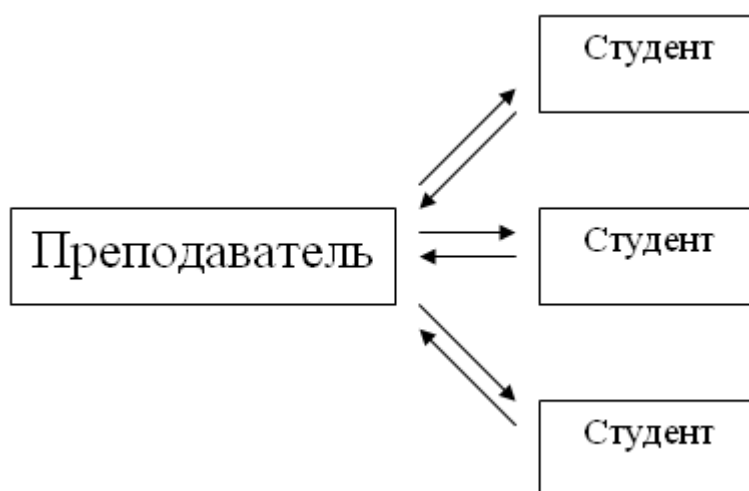


Рисунок 2 – Активное обучение

**Интерактивное обучение** осуществляется в условиях постоянного, активного взаимодействия всех обучающихся. Обучающийся и педагог являются равноправными субъектами обучения. Использование интерактивного обучения предусматривает моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем (рис.3). Исключается доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи.

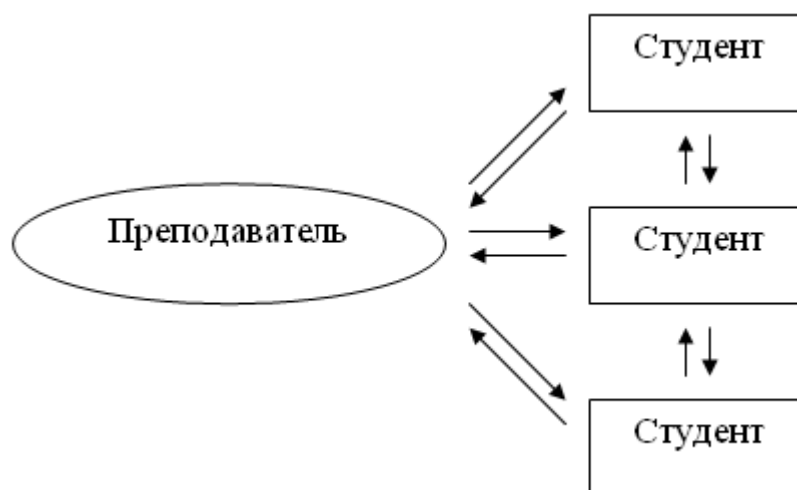


Рисунок 3 – Интерактивное обучение

Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова отмечают, что интерактивное обучение подразумевает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Навыки и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимообучения и взаимообогащения. Делясь собственными знаниями и опытом деятельности, обучающиеся берут на себя часть обучающих функций педагога, что увеличивает их мотивацию и способствует большей продуктивности обучения.[17, с 9]

## 1.2. Классификация интерактивных форм обучения

### Классификация интерактивных методов обучения

По Ю.С.Арутюнову – в основе наличие заданных моделей деятельности и наличие ролей.

Таблица 1- Классификация интерактивных методов обучения

Не имитационные	Имитационные	
	неигровые	игровые
Проблемное обучение	Анализ конкретных ситуаций	Деловая игра
Практическое занятие	Имитационные упражнения	Игровое проектирование
Семинар	Действие по инструкции	Разыгрывание ролей
Дискуссия		
Проблемная лекция		
Конференция		

По О.С.Анисимову – в основе – обеспечиваемый результат:

- традиционные – лекции, семинары, практические занятия, тренинги (обеспечивают функцию трансляции);
- новые (имитационные) - (обеспечивают усиление роли мышления и развитие мотивации обучаемых);
- новейшие – инновационные игры, организационно-деятельностные игры, организационно-мыслительные игры (обеспечивают формирование интеллектуальной культуры и культуры саморазвития).

По С.С.Кашлеву – в основе – ведущая функция в педагогическом взаимодействии:

- методы создания благоприятной атмосферы, организации коммуникации;
- методы организации обмена деятельностью;
- методы организации мыследеятельности;
- методы организации смыслов творчества;
- методы организации рефлексивной деятельности;
- интегративные методы (интерактивные игры).

По Д.В. Чернилевскому и Н.В. Борисовой – в основе: наличие модели и наличие ролей:

- иммитационное моделирование, т.е. воспроизведение в условиях обучения с той или иной мерой адекватности процессов, происходящих в реальной системе (игровые и неигровые формы и методы);
- неиммитационные – построение моделей изучаемого явления (дискуссии, «мозговые атаки» и т.д.).

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы:

1. Круглый стол (дискуссия, дебаты).
2. Мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака).
3. Деловые и ролевые игры.
4. Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ).
5. Мастер класс.

## **Деловые и ролевые игры**

Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, разнообразных условий профессиональной деятельности, характерных для данного вида практики.

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

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения состоит в следующем:

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

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

## **Виды деловых игр**

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр. Приведем примеры некоторых из них.

Например, классификация деловых игр:

1. По типу человеческой практики, воссоздаваемой в игре и каковы целям: учебная, исследовательская, управленческие, аттестационная;
  2. По времени проведения:
    - без ограничения времени;
    - с ограничением времени;
    - игры, проходящие в реальное время;
    - игры, где время сжато;
  3. По оценке деятельности:
    - балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
    - оценка того, кто как работал, отсутствует;
  4. По конечному результату:
    - жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
      - свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи;
  5. По конечной цели:
    - обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
    - констатирующие - конкурсы профессионального мастерства;
    - поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения;
- По методологии проведения:
- луночные игры – игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;
  - ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;

– групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания;

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

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

– инновационные игры – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;

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

Деловая игра дает возможность наглядно и просто представить моделирующий процесс. Приобретенные в результате проведения деловой игры умения и навыки имеют более высокую степень усвояемости по сравнению с другими традиционными методами обучения.

Учебный процесс должен организовываться таким образом, чтобы практически все обучающиеся оказывались вовлеченными в процесс познания. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Причем, случается это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только

получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

**Вывод к первой главе:** В первой главе были рассмотрены теоретические основы интерактивного обучения: понятия сущности интерактивных форм обучения и их классификация.



## **2 Интерактивные формы обучения по дисциплине «Основы экономики»**

### **2.1 Характеристика специальности 0202000 «Правоохранительная деятельность»**

Колледж «Семей» основан в 2003 году, как негосударственное учреждение гуманитарный колледж «Семей». В 2004 году переименован в учреждение колледж «Семей».

Согласно перспективному плану методической работы колледжа, 2011 по 2016 учебный год учебное заведение работает над проблемной темой: «Развитие учебно – познавательных и творческих способностей обучающихся с помощью современных и информационно – коммуникативных технологий». Основная цель: использование новых педагогических и информационно – коммуникативных технологий при организации учебно – воспитательного процесса и научно – методической деятельности преподавателей колледжа. В 2013 – 2014 учебном году колледж «Семей» осуществляет свою деятельностьна основе решения следующих поставленных задач:

- реализация плана мероприятий стратегической программы развития колледжа на 2011-2015 годы;
- сохранение контингента обучающихся на дневном и заочном отделениях;
- формирование групп по государственному заказу;
- дальнейшее укрепление материально – технической базы, учебного фонда;
- внедрение государственных стандартов ТиПО(техническое и профессиональное образование) нового поколения;
- внедрение современных информационных, дистанционных, интерактивных технологий;

- внедрение системы мониторинга учебно – воспитательного процесса;
- проведение конкурса «Лучший педагог», проведение внутриколледжных олимпиад, спортивных соревнований, конференций и т.д.;
- применение ИКТ в учебно – воспитательном процессе;
- укрепление связей с работодателями, социального партнерства;
- профориентационная работа, пропаганда и создание позитивного образа специалиста ТиПО;
- дальнейшее повышение квалификации педагогических кадров, аттестации и переподготовки педагогов;
- активизировать работу преподавателей по созданию электронных учебных пособий.

Преподавательский состав колледжа состоит из высококвалифицированных специалистов, владеющих различными педагогическими технологиями. Больше 70 процентов из общего количества педагогов, преподаватели высшей и первой категории.

Материальная база колледжа постоянно дополняется новыми кабинетами общеобразовательных и специальных дисциплин, мастерскими, лабораториями, современным оборудованием.

Специальность «Правоохранительная деятельность»

Квалификация: Юрист

Юрист – это очень уважаемая и весьма древняя профессия. Юрист от латинского «juris» - означает право. То есть юрист, это профессия, объединяющая в себе всех служителей закона и права. Судьи, прокуроры, нотариусы, все они являются юристами.

Правоохранительной деятельностью является деятельность, направленная на охрану правопорядка, прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, которая осуществляется специально

уполномоченными на то государственными органами и должностными лицами на основании закона и в порядке, им установленном.

Подготовка по данной специальности ориентирует в первую очередь на работу в правоохранительных органах, в адвокатуре, в судебных и иных государственных органах. Однако, многообразие, полнота и всесторонность получаемых знаний и изучаемых дисциплин, позволяет с успехом реализовывать себя и в иных областях юриспруденции, в том числе, связанных с экономической деятельностью.

Важные учебные предметы: гражданское право, криминалистика, международное право, правоохранительные органы, судебная медицина и судебная психиатрия, теория государства и право, уголовно-исполнительное право, уголовно-процессуальное право, уголовное право, экологическое право.

Специальность «Правоохранительная деятельность» научит обучающихся:

- разрабатывать нормативно-правовые акты (законы, приказы, распоряжения) согласно профилю своей работы;
- проводить юридическую экспертизу будущих нормативных актов, чтобы устранить юридические несоответствия, лазейки для коррупции, формировать заключения по результатам экспертизы;
- квалифицированно толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты;
- обеспечивать безопасность населения (в том числе с применением физической силы, огнестрельного оружия и специальных средств);
- проводить профилактические мероприятия по обеспечению законности и укреплению правопорядка, проводить пропаганду правовых знаний среди населения;
- выявлять и пресекать уголовные преступления и административные правонарушения;

- проводить следственные мероприятия: обнаружение, фиксацию, предварительное изучение и оценку следов преступлений; выдвигать версии, составлять планы расследования;
- участвовать в дознании по уголовным делам
- организовывать судебно-психологическую и психолого-психиатрическую экспертизу
- организовывать и участвовать в оперативно-розыскных мероприятиях
- анализировать заключения экспертов (судебных, медицинских и прочих)
- юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства
- участвовать в силовых задержаниях и сопровождении правонарушителей
- защищать частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности
- осуществлять прокурорский надзор
- оказывать населению юридическую помощь
- участвовать в судебных разбирательствах
- использовать в правоохранительной деятельности специальную технику и средства: фото- и видеофиксаторы для выявления и исследования следов пальцев рук и других криминалистических следов и объектов, различные специализированные компьютерные программы (для составления фоторобота и т.д.), огнестрельное оружие, справочные материалы (электронные картотеки, архивные документы);
- правильно оформлять, вести учёт и хранение юридических документов;
- оказывать первую доврачебную помощь;
- преподавать профильные юридические дисциплины в школах, колледжах и вузах.

Необходимо отметить, что лица, обучающиеся по данному профилю, не только получают знания по специальным юридическим дисциплинам, но и учатся искусству передавать эти знания другим. Они становятся не просто юристами, а своего рода юристами – менеджерами, подготовленными к работе в частной и публичной сфере, а также органах государственного управления. Будучи «вооружены» различными коммуникативными техниками, они могут успешно разрешать спорные вопросы, возникающие в различных сферах общественных и межличностных отношений. Рабочая программа по дисциплине «Основы экономики» по специальности: 0202000 «Правоохранительная деятельность» представлена в приложении В.

## **2.2 Методические рекомендации в использовании интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики»**

Понятие «технология обучения» на сегодняшний день не является общепринятым в традиционной педагогике. Технология обучения рассматривается как системный метод создания, использования и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

В. М. Монахов под технологией обучения понимает «продуманную во всех деталях модель совместной педагогической деятельности по проектированию, организации и проведению учебного процесса с безусловным обеспечением комфортных условий для обучающихся и педагога».

С точки зрения Б. Т. Лихачева технология обучения – «совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный подбор и компоновку форм, методов, способов, приемов, воспитательных средств». Далее он отмечает, что технология обучения конкретно реализуется в технологических процессах. Причем технологический процесс представляет собой определенную систему технологических единиц, сориентированных на конкретный педагогический результат. Технологическими процессами являются, к примеру, система форм и средств изучения определенной темы

учебного курса, организация практических занятий по отработке умений и навыков, решения задач.

Таким образом, с одной стороны, технология обучения – это совокупность методов и средств обработки, представления, изменения и предъявления учебной информации, с другой – наука о способах воздействия преподавателя на обучающихся в процессе обучения с внедрением необходимых технических или информационных средств. В технологии обучения содержание, методы, средства обучения находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности.

Рассмотрим структурные составляющие применительно к деловой игре на занятиях по дисциплине «Основы экономики».

### ***Обучение через деловую игру***

Интерактивные технологии обучения – это процесс, основанный на системе привил организации взаимодействия обучающихся между собой и с педагогом, обеспечивающий педагогически эффективное познавательное общение, в результате которого формируются условия для ситуации успеха в учебной деятельности и развития общеучебных умений и навыков.

Существующая практика применения деловых игр в обучении показала свою полезность и эффективность как в учебном процессе СПО, так и в программах повышения квалификации специалистов и управленческих кадров. Известный педагог и психолог профессор В.В.Зеньковский в своих трудах отмечал важность игрового принципа в обучении. Он писал:

«Психическая установка юности не только не свободна от игры, но как бы по преимуществу определяется игрой, которая не является уже ни средство мэйктевации (выделение, выталкивание – *лат.*), ни защитным прикрытием в выявлении и осознании внутренних движений, но выступает как позиция творчества».

В зависимости от объема информации, с которой необходимо познакомиться участникам игры, Вам может потребоваться помощник для проведения игры в более активном темпе. Когда деловую игру ведут два

преподавателя, она проходит интенсивнее, интереснее и достигается лучший результат.

В организации игры можно выделить **три основных этапа:**

- подготовка к проведению;
- проведение деловой игры;
- подведение итогов и анализ результатов.

В таблице 3 приведен типичный план – график подготовки и проведения деловых игр.

### **Подготовка к проведению игры**

Подготовительный этап проведения деловой игры отличается от подготовки к обычному занятию своей нестандартностью и характером проблем, которые необходимо решать. Вам может помочь детально разработанный план – график мероприятий, в котором определяются все необходимые для успешного проведения игры аспекты: дата и время начала и завершения подготовительного занятия, ответственный за выполнение и т.д. План – график подготовки и проведения деловой игры приведены в таблице 2. Одним из важных пунктов плана подготовки к игре считается разработка графика ее проведения.

Прежде всего необходимо обеспечить всех участников игры раздаточными материалами, которые могут включать информационные материалы, график проведения игры, другие необходимые сведения и справки. К примеру: настольные или нагрудные таблички, идентифицирующие каждого участника, канцелярские товары (ручки, бумага или блокноты) и др.

Прежде всего необходимо обеспечить всех участников игры раздаточными материалами, которые могут включать информационные материалы, график проведения игры, другие необходимые сведения и справки. К примеру: настольные или нагрудные таблички, идентифицирующие каждого участника, канцелярские товары (ручки, бумага или блокноты) и др.

Таблица 2 - План – график подготовки и проведения деловой игры

Мероприятие	Дата начала	Дата конца	Ответственный
1. Подготовка к проведению деловой игры: – разработка плана подготовки игры; – разработка графика ее проведения; – подготовка раздаточных материалов(информационных, канцелярских); – обеспечение деловой игры техническими средствами (компьютеры, видео – или медиопроектор, экран, др.); – подготовка помещения.			
2. Проведение деловой игры: – формирование команд; – знакомство с графиком игры; – формулирование цели; – обсуждение структуры игры; – презентация игровой ситуации; – проведение тестов на знание материалов и правил игры.			
3. Подведение итогов и анализ результатов: – подведение итогов; – анализ результатов; – награждение победителей; – дискуссия.			

Прежде всего необходимо обеспечить всех участников игры раздаточными материалами, которые могут включать информационные материалы, график проведения игры, другие необходимые сведения и справки. К примеру: настольные или нагрудные таблички, идентифицирующие каждого участника, канцелярские товары (ручки, бумага или блокноты) и др.

В целом успешность проведения игры и эффективность результатов напрямую зависят от уровня организации не только в ходе самой игры, но и на подготовительном этапе – подготовке раздаточных материалов, помещения, обеспечения педагогов и участников компьютерами, калькуляторами, проектором и другими техническими средствами.

### **Проведение деловой игры**

Каждая деловая игра свою специфику и направленность. В общем случае выделим основные моменты в проведении деловых игр:

- формирование команд (если это диктуется условиями игры).



- составление графика игры;
- формулировка цели;
- разработка структуры игры;
- презентация игровой ситуации;
- проведение теста на знание материалов и правил игры;
- подведение итогов, анализ результатов, выводы;
- дискуссия.

*Формирование команд:* разбиение участников игры на команды можно проводить заранее, но если этого не было сделано, то самое время преступить к формированию команд перед представлением графика игры.

*График игры:* представление и обсуждение с участниками игры графика (продолжительность игры и отдельных ее этапов и другие параметры) позволит избежать корректировки графика в дальнейшем. Главное правило – пунктуально следовать графику проведения игры.

*Цель:* перед началом деловой игры необходимо объявить цель игры. Корректная постановка цели деловой игры является ключевым моментом, во многом способствующим успешному проведению игры. С точки зрения педагога, игра может иметь множества различных целей – необходимо различать цель игры, которая ставится перед ее участниками, и цели, которые достигаются в процессе проведения игры, являясь ее результатом. К примеру, отработка навыков применения современных компьютерных технологий и изученных методов исследования для решения тех или иных проблем и задач, получение новых знаний, умений, развитие навыков коллективной работы и др.

*Структура игры:* введение в структуру игры может быть составной частью презентации деловой игры или самостоятельной частью. Сюда входят: последовательность действий, состав игроков, порядок взаимодействия между ними (командами).

*Презентация деловой ситуации:* Ознакомление участников с условиями игры, правилами и другой необходимой информацией, как

правило, требует большого профессионализма преподавателей, поиска нестандартных решений в изложении информации, применения самых современных информационных технологий и технических средств. В зависимости от сложности деловой игры Вам может потребоваться провести ее презентацию с использованием слайдов, видео – или медиа проектора, других технических средств.

*Тест на знание материалов и правил игры:* при большом объеме информации, а также ее значимости для обучающихся рекомендуется проводить устный опрос или письменный тест на знание материалов и правил игры. Перед проведением теста обучающимся необходимо дать время для «переваривания» информации. Если игра предполагает разбиение обучающихся на команды, то тест лучше проводить также покомандно, что способствует не только лучшему усвоению информации, но и сплочению команд, повышению уровня состязательности и мотивации к игре. Тест должен включать в себя вопросы по самым основным параметрам игры, на которые преподаватель хочет обратить особое внимание. Формулировки вопросов должны быть корректными – не допускать различных толкований. Количество вопросов не должно быть очень большим, даже если объем информационных материалов достаточно велик, - не более 15 вопросов. Время для ответов на вопросы теста для всех команд дается одинаковое – согласно графику игры. Обучающиеся могут отвечать на вопросы индивидуально или поделить все вопросы между членами команды.

В процессе игры можно предусмотреть перерывы и оценить ответы команд по выработанной заранее методике во время этих перерывов, не затягивая время проведения игры. Предпочтительнее методику оценки ответов выбирать, основываясь на поощрительном принципе, т.е. начисляя очки или баллы только за правильные ответы.

Результаты теста обязательно анализируются педагогом и обсуждаются с обучающимися, все ошибки исправляются, хорошие ответы отмечаются. С момента проведения результатов теста и начинается состязание обучающихся или команд.

## **Подведение итогов и анализ результатов**

*Подведение итогов:* преподаватель объявляет результаты игры и дает время командам для подготовки заключительной презентации.

*Презентация результатов каждой команды:* для подготовки презентации результатов игры командам предоставляются необходимые средства: бумага, фломастеры, компьютеры и др. Форму презентации каждая команда выбирает самостоятельно, важно, чтобы работа над презентацией была творческой и интересной для самих участников.

Как правило, по ходу презентации одной команды возникают вопросы и замечания участников других команд – все это лучше оставить для заключительной дискуссии.

*Анализ результатов:* В то время как команда готовят свои презентации, преподаватель также может заняться завершающим анализом хода игры и полученных результатов, используя, например, слайды с диаграммами на основе заранее подготовленных моделей и таблиц. В итоговом анализе результатов игры можно наметить некоторые вопросы для заключительной дискуссии. Важно отметить сильные стороны каждой команды – таковые, как правило всегда имеются (хорошие промежуточные результаты, активность команды, сплочённость, находчивость, изобретательность и др.), даже если окончательный результат не очень хороший.

*Награждение победителей:* этот момент не является обязательным, но мотивация участников к игре будет значительно сильнее, если они будут знать, что их труд достойно оценят. Это может быть отличная оценка для победителей, зачет, статья или заметка в местной газете – любое поощрение (в том числе и материальное), которое уместно и возможно. Продумайте систему поощрения и не забудьте поблагодарить всех участников.

*Дискуссия:* обсуждение хода деловой игры, ее результатов, а также вопросов, возникших во время презентаций команд, обычно это является самым запоминающимся этапом, особенно, если проходит по заранее подготовленному плану.

## **2.3 Разработка занятий в интерактивной форме**

**Тема:** Взаимоотношение руководителя с коллективом

**Цель:** обобщить и закрепить полученные теоретические знания по пройденному материалу, выявить практические умения и навыки обучающихся проанализировав конфликтную ситуацию.

**Задачи:**

- сформировать знания, умения и навыки;
- способствовать развитию логического мышления, активизировать мыслительную деятельность обучающихся;
- воспитать профессионально важные качества: творческая активность, дисциплинированность, потребность в постоянном совершенствовании своих профессиональных знаний и умений.

**Методы обучения:** наглядный, словесный, практический

**Тип урока:** закрепление пройденного материала

**Оборудования:** раздаточный материал(карточки – задания).

**Структурные элементы занятия:**

I. Организационный момент: приветствие, проверка присутствующих, ознакомление обучающихся с формой занятия. Сообщение цели занятия – 2 мин.

II. Вступительное слово педагога. Правила проведения игры - 8 мин.

III. Игра – 15-20 мин.

IV. Обсуждение, разбор и подведение итогов игры – 15 мин.

**Ход игры:**

I. Организационный момент:

Педагог: Здравствуйте! Рада видеть вас! Сегодня наше занятие будет проходить в формате деловой игры. Цель нашего занятия обобщить и закрепить полученные теоретические знания по пройденному материалу, выявить практические умения и навыки обучающихся проанализировав конфликтную ситуацию.

II. Существуют несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

Как мы уже говорили, руководителям не следует считать причиной конфликтных ситуаций простое различие в характерах. Конечно, это различие может явиться причиной конфликта в каком-то конкретном случае, но оно — лишь один из факторов, которые могут вызвать конфликт. Руководитель должен начать с анализа фактических причин, а затем использовать соответствующую методику. Уменьшить возможность конфликта можно, применяя методики разрешения конфликта.

Четыре структурных метода разрешения конфликта - это разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей в использовании системы вознаграждений.

*Разъяснение требований к работе.* Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональный конфликт, — разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения. Здесь должны быть упомянуты такие параметры как уровень результатов, который должен быть достигнут, кто предоставляет и кто получает различную информацию, система полномочий и ответственности, а также четко определены политика, процедуры и правила.

*Координационные и интеграционные механизмы.* Еще один метод управления конфликтной ситуацией — это применение координационного механизма. Один из самых распространенных механизмов — цепь команд. Как еще давно отмечал Вебер и представители административной школы, установление иерархии полномочий упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к их общему начальнику, предлагая ему принять решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии

для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный прекрасно знает, чьим решениям он должен подчиняться.

*Общеорганизационные комплексные цели.* Установление общеорганизационных комплексных целей — еще один структурный метод управления конфликтной ситуацией. Эффективное осуществление этих целей требует совместных усилий двух или более сотрудников, групп или отделов. Идея, которая заложена в эти высшие цели — направить усилия всех участников на достижение общей цели.

*Структура системы вознаграждений.* Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий. Люди, которые вносят свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации и стараются подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, премией, признанием или повышением по службе. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Педагог: Итак, мы обобщили знания по пройденному материалу, перейдем к правилам деловой игры.

Правила игры: Сейчас я вам представлю ситуацию в одной из знаменитых компаний в нашей стране, ваша задача проанализировать ситуацию и представить пути решения конфликта, как бы вы поступили в такой ситуации.

Ситуация в компании: Один из руководителей компании при общении со своими подчиненными использовал строго приказной, не терпящий никаких возражений стиль. Надо отметить, что все сотрудники отдела - это знающие свое дело, умеющие работать высококвалифицированные специалисты, но, тем не менее, руководитель не учитывал это. В данном случае наслоение заданий, неумение или нежелание определить приоритеты и последовательность выполнения заданий, требование выполнить все сразу и при том срочно - все это имеет отрицательный характер: нервирует

работников, вносит отрицательный климат в отдел, что, безусловно, отбивает желание трудиться и не способствует качественному и продуктивному труду работников.

В условиях существования определенных сложностей при устройстве на работу и в силу своей скромности, сотрудники долгое время не решались высказать претензии своему начальнику. Но такая ситуация продолжаться в скрытой форме бесконечно не могла, и в какой-то момент претензии были частично высказаны.

Педагог: Ваша задача, придумать пути решения конфликтной ситуации, у каждой команды на столах есть карточки с возможными решениями конфликтной ситуации. (ПРИЛОЖЕНИЕ С)

III. Обучающиеся активно принимают участие в обсуждении игры, ищут пути решения конфликтной ситуации, в каждой команде каждый обучающийся принимает участие, предлагают свои идеи, делятся своими мнениями.

IV. Подведение итогов игры. Каждая команда выступает рассказывая свои пути решения конфликтной ситуации, дают самооценку действий команды в целом и обсуждают трудности, возникшие по ходу игры, эмоциональные переживания, идеи, которые приходили в голову.

Педагог: Молодцы ребята, вы хорошо справились с заданием, оценки за занятия я выставлю в журнал. До скорой встречи!

### **Деловая игра «Я –руководитель!»**

**Тема:** Стиль руководства

**Цель:** изучить стили руководителей, выявить практические умения и навыки обучающихся.

**Задачи:**

- сформировать представление о стилях руководства;
- развить умение сравнивать, обобщать, анализировать, умение четко, кратко излагать мысли.

– воспитать умение слушать товарища, работать в коллективе.

**Тип урока:** изучение нового материала

**Время:** 1 час 30 мин

**Методы обучения:** наглядный, словесный, практический

**Форма занятия:** деловая игра

**Оборудования:** карточки – задания для каждой команды, компьютер, проектор.

**Структурные элементы занятия:**

I. Организационный момент: приветствие, проверка присутствующих, ознакомление обучающихся с формой занятия. Сообщение цели занятия – 1 мин.

II. Вступительное слово педагога – 25 мин

III. . Правила проведения игры - 4 мин

Игра – 15-20 мин.

IV. Выступление обучающихся – 30 мин.

V. Подведение итогов занятия – 10 мин

**Ход игры:**

III. Организационный момент:

Педагог: Здравствуйте! Рада видеть вас! Тема нашего занятия «Стили руководства». Сегодня занятие будет проходить в формате деловой игры, в ходе которого мы изучим стили руководителей, а также выявим практические умения и навыки.(Слайд 1)

Руководитель на всех уровнях системы управления организацией выступает как ведущее лицо, поскольку именно он определяет целенаправленность работы коллектива, подбор кадров, психологический климат и другие аспекты деятельности предприятия.

Руководство — способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.(Слайд 2)

Стиль руководства — манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации.



Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль руководства.

Одной из наиболее распространенных теорий лидерства является теория лидерства К. Левина (1938 г.).

Она выделяет **три стиля лидерства**:

– *авторитарный стиль лидерства* — характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов;

– *демократический стиль лидерства* — опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения;

– *либеральный стиль лидерства* — отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий. (Слайд 3)

Исследование К. Левина дало основу для поисков стиля управления, который может привести к высокой производительности труда и удовлетворенности исполнителей.

Значительное внимание исследованию стилей руководства было уделено в трудах Р. Лайкерта, который в 1961 г. предложил континуум стилей руководств. Его крайними позициями являются руководство, сосредоточенное на работе, и руководство, сосредоточенное на человеке, между ними расположены все другие типы лидерского поведения.

Согласно теории Лайкерта, различают четыре стиля руководства:

1. Эксплуататорско – авторитарный.
2. Патерналистски-авторитарный.
3. Консультативный.

#### 4. Демократический.

**Эксплуататорско - авторитарный:** руководитель имеет четкие характеристики автократа, не доверяет подчиненным, редко привлекает их к принятию решений, а задачи формирует сам. Основным стимулом — страх и угроза наказания, вознаграждения случайны, взаимодействие строится на взаимном недоверии. Формальная и неформальная организация находятся в противоборстве (Слайд 4).

**Патерналистски-авторитарный:** руководитель благосклонно позволяет подчиненным принимать ограниченное участие в принятии решений. Вознаграждение действительное, а наказание — потенциальное, и то, и другое используется для мотивации работников. Неформальная организация отчасти противостоит формальной структуре.

**Консультативный:** руководитель принимает стратегические решения и, проявляя доверие, тактические решения делегирует подчиненным. Ограниченное включение работников в процесс принятия решений используется для мотивации. Неформальная организация не совпадает с формальной структурой лишь частично.

**Демократический** стиль руководства характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован. Поток коммуникаций идет не только в вертикальных направлениях, но и по горизонтали. Формальная и неформальная организации взаимодействуют конструктивно. (Слайд 4)

#### **Выбор стиля управления**

Педагог: **Стиль управления** — представляет собой манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая влиять на них и заставлять делать то, что в данный момент нужно (Слайд 5).

Стили управления складываются под влиянием конкретных условий и обстоятельств. В связи с этим можно выделить "одномерные", т.е. обусловленные одним, каким то фактором, и "многомерные", т.е.

учитывающие два или более обстоятельств при построении взаимоотношений "руководитель-подчиненный", стили руководства.

### "Одномерные" стили управления

К ним относятся: авторитарный (директивный), демократический (разрешительный) и либеральный (попустительский).

Предпосылкой постановления различных "одномерных" стилей управления стали теории "X" и "Y" Дугласа Мак-Грегора. Предпосылкой постановления различных "одномерных" стилей управления стали теории "X" и "Y" Дугласа Мак-Грегора. Так, согласно теории "X", люди изначально ленивы и при первой же возможности избегают работы. У них полностью отсутствует честолюбие, поэтому они предпочитают быть руководителями, не брать на себя ответственность и искать защиты у сильных. Что бы заставить людей трудиться, нужно использовать принуждение, тотальный контроль и угрозу наказаний. В благоприятных же условиях человек становится тем, кем он есть на самом деле, и его поведение отражается уже другой теорией — "Y". В соответствии с ней в таких условиях люди готовы брать на себя ответственность за дело, более того, даже стремятся к ней. Если их приобщить к целям фирмы, охотно включаются в процесс самоуправления и самоконтроля, а так же в творчество. И такое приобщение является функцией не принуждения, а вознаграждения, связанного с достижением поставленных целей. На таких работников опирается руководитель, исповедующий демократический стиль.

Таблица 3 – «Одномерные» стили управления

Параметры взаимодействия руководителя с подчиненными	Авторитарный стиль управления	Демократический стиль управления	Либеральный стиль управления
<b>Приемы принятия решений</b>	Единолично решает все вопросы	Принимая решения, советуется с коллективом	Ждет указания руководства или отдает инициативу в руки подчиненных
<b>Способ доведения решений до исполнителей</b>	Приказывает, распоряжается, командует	Предлагает, просит, утверждает предложения подчиненных	Просит, упрощает

<b>Распределение ответственности</b>	Полностью в руках руководителя	В соответствии с полномочиями	Полностью в руках исполнителей
<b>Отношение к инициативе</b>	Подавляет полностью	Поощряет, использует в интересах дела	Отдает инициативу в руки подчиненных
<b>Принципы подбора кадров</b>	Боится квалифицированных работников, старается от них избавиться	Подбирает деловых, грамотных работников	Подбором кадров не занимается
<b>Отношение к знаниям</b>	Считает, что все сам знает	Постоянно учится и требует того же от подчиненных	Пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных
<b>Стиль общения</b>	Жестко формальный, необщительный, соблюдает дистанцию	Дружески настроен, любит общаться, положительно идет на контакты	Боится общения, общается с подчиненными только по их инициативе, допускаем фамильярное общение
<b>Характер отношений с подчиненными</b>	По настроению, неровное	Ровное, доброжелательное, требовательное	Мягкое, нетребовательное
<b>Отношение к дисциплине</b>	Жесткое, формальное	Сторонник разумной дисциплины, осуществляет дифференцированный подход к людям	Мягкое, формальное
<b>Отношение к моральному воздействию на подчиненных</b>	Считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам	Постоянно использует разные стимулы	Использует поощрение чаще, чем наказание

Характеристика "одномерных" стилей управления была предположена отечественным исследователем Э.Старобинским.

«Многомерные» стили управления.

«Теория X» и «Теория Y»

В 1960 году Дуглас Макгрегор опубликовал свою точку зрения на биполярность мнений о том, как надо управлять людьми. "Теория X" и "Теория Y", представленные в книге "Человеческая сторона предприятия", завоевали широкое признание у менеджеров.

### **Теория X**

Человек изначально не любит работать и будет избегать работы.

Человека следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием для достижения целей организации.

Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он избегает ответственности.

### **Теория У**

1. Работа так же естественна, как игра для ребенка.
2. Человек может осуществлять самоуправление и самоконтроль.

Награда — результат, связанный с достижением цели.

3. Средний человек стремится к ответственности.

Таким образом, формируются два взгляда на управление: авторитарный взгляд, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю, и демократический взгляд, который поддерживает делегирование полномочий и ответственности.

Педагог: Ребята, а сейчас мы перейдем к игре «Я – руководитель!». Правила такие: Вы должны разделиться на 3 команды, далее у вас на столах карточки – задания (ПРИЛОЖЕНИЕ С), ваша задача изучить ситуацию и представить ее стилем руководителя который достался вам, на это вам дается 20 мин, а на выступление не более 10 мин, далее мы сделаем выводы и посмотрим презентацию (где более подробно описаны стили руководителей).

*(Каждая команда приступила к выполнению задания)*

*Выступление команд!*

Педагог: Молодцы ребята, вы очень хорошо справились с заданием!

А сейчас подведем итоги нашего занятия.

Задания для закрепления пройденного материала:

Определить к какому стилю руководителя относится данное утверждение!

1. В коллективе, которым я руковожу, проводятся (собственными специалистами или внешними консультантами) обследования социально-психологического климата, мнений, настроения людей.
2. Тщательно планирую работу по управлению.

3. Прилагаю все усилия, чтобы добиться от подчиненных выполнения плана.

4. Мои подчиненные четко знают свои и общие задачи, стоящие перед подразделением.

5. Я лично решаю, что и как должно делаться в коллективе для достижения производственных целей, предоставляя подчиненным исполнительские функции.

6. Мне как руководителю почти не приходится отступать от установленного графика и организовывать работу по выходным дням или сверхурочно.

7. Для обеспечения контроля за выполнением планов и дисциплины исполнения требую, чтобы подчиненные информировали меня о проделанной ими работе.

8. Допускаю, чтобы подчиненные устанавливали свой темп, режим и порядок выполнения работы, если это не отражается отрицательно на конечных результатах .

9. Осуществляю руководство, консультируюсь и советуясь в разумной мере с подчиненными.

10. Стараюсь поддерживать в коллективе определенный деловой этикет, стиль отношений и поведения, слежу, чтобы подчиненные придерживались его .

11. Планирую служебный рост подчиненных так, чтобы они знали перспективы своего продвижения и условия, требуемые для этого.

12. В работе коллектива, которым я руковожу, редко бывают сбои.

13. Информую коллектив о событиях, происходящих в нем, и общем положении дел в системе управления.

14. Создаю условия, при которых подчиненные имеют благоприятные возможности выразить свое мнение и оказывать практическое влияние на управленческий процесс.

15. В руководстве использую делегирование полномочий (оставляю за собой решение лишь наиболее важных вопросов, а второстепенные передаю на нижние уровни).

16. Требую от подчиненных точных обоснований при формировании производственных планов и мероприятий по совершенствованию производства и управления.

17. Прилагаю усилия, чтобы добиться от подчиненных обеспечения высокой трудовой дисциплины и выполнения принятого распорядка дня.

18. Работа коллектива осуществляется на основе четкого баланса прав, обязанностей, функций, ответственности и справедливого распределения их между подразделениями и членами коллектива

19. Считаю, что для повышения отдачи от людей в сфере управления главную роль играют социально-психологические методы (доверие, морально-психологический климат, сознательность и др.).

20. Чаще всего я единолично принимаю решения, но консультируюсь с заместителями.

21. В принятых решениях ответственность передается в соответствии с полномочиями.

22. Предпочитаю жесткий характер отношений с подчиненными.

23. Предпочитаю отдавать инициативу в руки подчиненных.

24. Считаю разумным быть дипломатом и не вступать в "разборки" с подчиненными.

Педагог: Молодцы ребята, на этом наше занятие окончено, оценки за я выставлю в журнал! До свидания!

**Вывод по второй главе:** Во второй главе были приведены методические рекомендации использования интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики», разработаны занятия в интерактивной форме обучения.

### 3 Экономический расчёт

Себестоимость изделия это выраженные в денежной форме затраты, связанные с производством и реализацией готовой продукции. Затраты, образующие себестоимость разработанной продукции  $C_{общ}$  определяется соотношением в формуле (3.1).

$$C_{общ} = C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + A, \quad (3.1)$$

где  $C_1$  - материальные затраты (стоимость материалов, использованных в проекте), руб.;

$C_2$  - затраты на электроэнергию, руб.;

$C_3$  - затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта, руб.;

$C_4$  - оплата труда за изготовление методического обеспечения занятий, руб.;

$A$  - амортизация основных средств, руб.

Данные для расчета затрат на материалы для дипломной работы, сведем в таблицу 4:

Таблица 4 - Затраты на материалы

Наименование	Стоимость за единицу (руб.)	Кол-во на изделие	Затраты (руб.)
1	2	3	4
Бумага для печати дипломной работы	1 упаковка 500 листов 350 руб.	70 листов	49,00
Печать дипломной работы	1 лист – 3 руб.	70 листов	210,00
Обложка для дипломной работы	1 шт. – 100 руб.	1 шт.	100,00
Итого			<b>359,00</b>

Итого, затраты на материалы ( $C_1$ ) составили **359,00 руб.**



Рассчитаем затраты на электроэнергию по формуле (3.2). Они складываются из затрат на освещение ( $C_{осв}$ ) и затрат на работу компьютера ( $C_k$ ):

$$C_2 = C_{осв} + C_k \quad (3.2)$$

Затраты на электроэнергию рассчитываются по формуле (3.3).

$$C_2 = W \times t \times S, \quad (3.3)$$

где  $W$  – мощность оборудования, кВт;

$t$  – время работы оборудования, час.;

$S$  – стоимость 1 кВт/час электроэнергии, руб.

Количество часов при электрическом освещении во время работы над разработкой методических рекомендаций 150 часов, стоимость одного кВт/часа 3,60 руб. Мощность лампочки – 0,075 Вт

$$C_{осв} = 0,075 \times 150 \times 3,60 = 40,50 \text{ руб.}$$

Время работы на компьютере 150 час, потребляемая мощность компьютера 0,5 кВт.

$$C_k = 0,5 \times 150 \times 3,60 = 270,00 \text{ руб.}$$

$$\text{Итого } C_2 = 40,50 + 270,00 = 310,50 \text{ руб.}$$

Затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта  $C_z$  складываются из затрат на оплату труда научного руководителя проекта  $C_{зпр}$  и теоретической стоимости оплаты труда исполнителя проекта  $C_{зисп}$ .

Оплата труда научного руководителя определяется по формуле:

$$C_{нр} = T_{нр} \times t_{нр}, \quad (3.4)$$

где  $T_{нр}$  - тарифная ставка почасовой оплаты научного руководителя (110 руб.).

$t_{нр}$  – 14 часа - норма времени на руководство ВКР

$$C_{н.р.} = 110 \times 14 = 1540 \text{ руб.}$$

Теоретическая стоимость оплаты труда исполнителя  $C_{исп.}$ , определяется из соотношения:

$$C_{исп.} = T_{исп.} \times t_{исп.}, \quad (3.5)$$

где  $T_{исп.} = 6200$  руб. - тарифная месячная ставка научного руководителя.;

$t_{исп.}$  - 1 месяц, время работы студента над дипломной работой, согласно графика учебного процесса.

$$C_{исп.} = 6200 \times 1 = 6200 \text{ руб.}$$

$$\text{Итак, } C_3 = 1540 + 6200 = 7\,740,00 \text{ руб.}$$

Для расчета будем использовать самый распространенный и простой метод, который называется линейный метод начисления амортизации основных средств (ОС). При этом способе амортизация начисляется равными долями в течение всего срока эксплуатации. Для расчета берется первоначальная стоимость, складывающаяся из всех затрат, понесенных в связи с приобретением объекта.

Формула для расчета амортизации основных средств:

$$A = \text{Стоимость ОС} \times \text{Норма амортизации: } 100\% \quad (3.6)$$

Основное средство (компьютер) принято к учету по стоимости 10 000 руб. Срок полезного использования по данным технического паспорта 10 лет.

$$\text{Норма } A = 100\% : 10 = 10\%$$

$$\text{Ежегодная } A = 10\,000 \times 10\% : 100\% = 1\,000 \text{ руб.}$$

$$\text{Ежемесячная } A = 1\,000 : 12 = 83,30 \text{ руб.}$$

Так как работы, с использованием компьютера выполнялись в течении 1 месяца, то полученные данные расчета амортизации основных средств сводим в таблицу 5.

Таблица 5 - Амортизация основных средств

Наименование оборудования	Срок эксплуатации (лет)	Остаточная стоимость (%)	Амортизационные отчисления (руб. в год)	Амортизационные отчисления (руб. в мес.)
Компьютер Samsung	10	10%	1000	83,30
<b>Итого</b>			<b>1000</b>	<b>83,30</b>

Таким образом, себестоимость дипломной работы составила:

$$C_{\text{общ}} = 359,00 + 310,50 + 7315,00 + 6200,00 + 83,30 = 14\,267,80 \text{ руб.}$$

Вывод: в третьей главе представлены экономические расчеты.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Использование интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики» позволило обучающимся получить опыт активного освоения учебного материала, создать условия для развития личностной рефлексии и освоения нового опыта учебного взаимодействия, переживаний.

Работа обучающихся в группе способствовала:

- развитию навыков общения и взаимодействия;
- формированию ценностно-ориентационного единства группы;
- принятию нравственных норм и правил совместной деятельности;
- развитию способности разрешать конфликты, способности к компромиссам.

Преимущества интерактивных методов обучения:

- пробуждают у обучающихся интерес;
- способствуют развитию умения мыслить неординарно, по-своему видеть проблемную ситуацию, выходы из нее, обосновывать свои позиции;
- обращаются к чувствам каждого обучающегося;
- способствуют эффективному усвоению учебного материала;
- осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории);
- формируют у обучающихся мнения и отношения;
- формируют жизненные навыки;
- способствуют изменению поведения.

Интерактивная деятельность обеспечивает не только прирост знаний, умений и навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся, является необходимым условием для включения участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Багнюк, И.В.** Интерактивные методы и формы социально-педагогической работы с обучающимися [Текст]: метод. рекомендации / И.В. Багнюк, А.П. Безрукова. – 3-е изд., стер. Минск : 2013. – 60 с.
2. **Белков, И.Г.** Личность руководителя и стили руководства [Текст]: учеб. пособие /И.Г. Белков - М.: 2011.
3. **Борытко, Н.М.** Теория обучения [Текст]: учеб. пособие / Н.М. Борытко – Волгоград: ВГПУ, 2013.
4. **Джуринский, А.Н.** Развитие образования в современном мире [Текст]: учеб. пособие / А.Н. Джуринский – М.: Дрофа, 2011.
5. **Жебровская, О.О.** Игровой комплекс [Текст]: учебное пособие/ О.О. Жебровская – М., - 2012.
6. **Журавлев, А.А.** Стиль в современной психологии управления. М.: Издательство «Экономика», 2013.
7. **Занько, С.Т.** Игра и учение[Текст]:учебное пособие / С.Т.Занько, Ю.С. Тюников, С.М. Тюнникова. – М.: « Логос», 2013, – 125 с.
8. **Запорожец, Е.А.** Интерактивные методы профессиональной подготовки студентов, будущих государственных служащих [Текст]: учеб. пособие / Е.А. Запорожец – М.: 2010. - N 4. - С. 76-79.
9. **Кларин, М.В.** Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии [Текст]:учебное пособие / М.В. Кларин– Рига: НПЦ «Эксперимент», 2013.
10. **Кларин, М.В.** Интерактивное обучение инструмент освоения нового опыта [Текст]: учеб. пособие / М.В. Кларин – М.: 2011. - №7.
11. **Колеченко, А.К.** Энциклопедия педагогических технологий [Текст]: учеб. пособие / А.К. Колеченко - Спб., 2012.
12. **Коротаева, Е.В.** Обучающие технологии в познавательной деятельности [Текст]: учебное пособие / Е.В. Коротаева. – М., 2011.

13. **Косолапова, М.А.** Положение о методах интерактивного обучения студентов по ФГОС 3 в техническом университете: для преподавателей ТУСУР[Текст]: метод.указания / В.И. Ефанов, В.А.Кормилин, Л.А. Боков - Томск: ТУСУР, 2012.

14. **Малышева, Т. В.** Влияние методов интерактивного обучения на развитие коммуникативной компетенции обучающихся [Текст]: учебное пособие / Т.В. Малышева – М.,2010. - N 4. - С. 14-16.

15. **Мухина, Т.Г.** Активные и интерактивные образовательные технологии в высшей школе[Текст]: учебное пособие / Т.Г. Мухина. - Новгород: ННГАСУ, 2013. - 97 с.

16. **Оганесян, Н.Т.** Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Н.Т. Оганесян. — М. :ФЛИНТА, 2013. — 125 с.

17. **Панина, Т. С.** Современные способы активизации обучения [Текст]: учебное пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова. – М., 2012.

18. **Пидкасистый, П.И.** «Технологии игры в обучении и развитии» [Текст]: учебное пособие / П.И. Пидкасистый, Ж.С. Хайдаров - М., 2014, 268 стр.

19. **Платов В.Я.** Деловые игры: разработка, организация и проведение[Текст]: учебник / В.Я. Платонов — М., 2011. – 156 с.

20. **Селевко, Г.К.** Энциклопедия образовательных технологий [Текст]:учебное пособие / Г.К. Селевко – М.: НИИ школьных технологий, 2013. – с.816.

21. **Суворова, Н.А** Интерактивное обучение: новые подходы [Текст]: учебное пособие / Н.А. Суворова – М., 2011.-№5.-С.106-107

22. Теория обучения [Текст]: / Под ред. Г.И. Ибрагимова, Т.М. Андрианова – М. :Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2011. – 383 с.

23. **Трусь, А.А.** Психология управления [Текст]: учебное пособие / А.А. Трусь – Минск: 2014. – 164с

24. **Уваров, А. Ю.** Групповая работа: кооперация в обучении [Текст]: учебное пособие / А.Ю. Уваров — М.: Изд-во МИРОС, 2011. — 224 с.

25. Федеральный государственный образовательный стандарт НПО и СПО (ФГОС НПО и СПО) [Электронный ресурс] – Электрон, текстовые, граф. – Сайт «Консультант» - режим доступа: [www.base.consultant.ru/](http://www.base.consultant.ru/) 15 мая 2016 14.02.28.

## Операция поиска #1



- [13:56:16] **Bi** Найдено 4% совпадений по адресу: <http://bibliotekar.ru/biznes-43-2/77.htm>
- [13:56:16] **Qi** Найдено 2% совпадений по адресу: <http://www.market-pages.ru/menedjment/9.html>
- [13:56:16] **Ra** Найдено 1% совпадений по адресу: [http://www.p-lib.ru/pedagogika/lekcii\\_po\\_pedagogike/lekcii\\_po\\_pedagogike30.html](http://www.p-lib.ru/pedagogika/lekcii_po_pedagogike/lekcii_po_pedagogike30.html)
- [13:56:16] **Qi** Найдено 11% совпадений по адресу: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/rukovodstvo.html>
- [13:56:16] **Ra** Найдено 1% совпадений по адресу: <http://allrefs.net/c13/4e2lh/p28/>
- [13:56:17] **Ya** Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.mshu.edu.ru/files/kafosp/metodica/Бакалавриат/3ФО2015-2016/БПО-ДО2015/БЗ.ДВ.4.2Актуальныепроблемыпедагогикис2015-2016уч.г..doc>
- [13:56:17] **Ra** Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.studfiles.ru/preview/1633266/page:15/>
- [13:56:17] **Qi** Найдено 3% совпадений по адресу: <http://www.studfiles.ru/preview/4583332/page:18/>
- [13:56:18] **Go** Найдено 1% совпадений по адресу: [http://www.firo.ru/?page\\_id=11003](http://www.firo.ru/?page_id=11003)
- [13:56:18] **Go** Найдено 1% совпадений по адресу: [http://www.firo.ru/?page\\_id=8](http://www.firo.ru/?page_id=8)
- [13:56:19] **Bi** Найдено 2% совпадений по адресу: <https://otvet.mail.ru/question/83341118>
- [13:56:23] **Go** Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.firo.ru/>
- [13:56:23] **Уникальность текста 83%** © (Проигнорировано подстановок: 0%)

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет**  
**имени В.М. Шукшина»**  
**(ФГБОУ ВО «АГГПУ»)**

Факультет технологии и профессионально-педагогического образования  
Кафедра технологии

Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Основы экономики» в колледже

Выпускная квалификационная работа

Допустить к защите

Зав. кафедрой технологии

И.Б.Соловьева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Выполнил студент Т-ПРОЭ121 группы

Отекулова Айдана Нурланкызы

Подпись \_\_\_\_\_

Научный руководитель:

канд. пед. наук, доцент кафедры технологии

Визер Виктор Григорьевич

Подпись \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

(Председатель ГАК)

Бийск - 2016  
ВВЕДЕНИЕ



Внедрение интерактивных форм обучения - одно из основных направлений совершенствования подготовки обучающихся в современном профессиональном учебном заведении. Основные методические инновации объединены на сегодняшний день с применением непосредственно интерактивных методов обучения.

Слово «интерактив» английского происхождения, от слов «inter» – вместе, «act» – действовать. Сущность интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная работа обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой определенный вклад, идет обмен знаниями, идеями, методами работы. Причем, происходит это в атмосфере благожелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.[1, с 5]

При применении интерактивных методов обучаемый становится полноправным участником процесса восприятия, его опыт служит основным источником учебного познания.

Одной из актуальных проблем педагогики была и остается проблема активизации познавательной деятельности обучающихся. Интерактивное обучение изменяет обычные передающие формы на диалоговые, базирующие на взаимопонимании и содействии, что создает условия для повышения уровня познавательной активности обучающихся.

Внедрение форм интерактивного обучения случается стихийно, применяемые принципы активизации учебно-познавательного процесса, технологии, методы и формы их реализации, дидактические приемы и способы не составляют единой, целостной педагогической системы интерактивного обучения. Они применяются в отрыве друг от друга и служат для построения методик, преследующих частные учебные цели. Являясь, с точки зрения Ю. Н. Емельянова, одним из современных направлений «активного социально-психологического обучения», интерактивное обучение еще мало описано в российской педагогической литературе. Таким образом, противоречие состоит в том, что с одной стороны, растет потребность педагогов в использовании интерактивных форм обучения студентам, с другой стороны - не разработаны педагогические условия использования интерактивных форм обучения и недостаточная теоретическая и практическая подготовка педагогов по данному вопросу, что является причиной выбора темы данной работы: «Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Основы экономики» в колледже.

Цель исследования: разработать методические рекомендации интерактивных форм обучения по дисциплине «Основы экономики» как средство активизации деятельности обучающихся.

Объект исследования: учебно - воспитательный процесс по дисциплине «Основы экономики».

Предмет исследования: интерактивные формы обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики».

Гипотеза исследования: проведения занятий в интерактивной форме обучения будет результативна если разработать занятия в форме деловой игры с наглядным материалом для повышения эффективности учебно - воспитательного процесса на занятиях по дисциплине «Основы экономики».

Задачи исследования:

- раскрыть сущность понятия интерактивные формы обучения;
- внедрить интерактивные формы обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики»;
- разработать методические рекомендации по проведению занятий в интерактивной форме.

Методы исследования: для решения поставленных задач был использован комплекс взаимодополняющих методов:

- 1) теоретический анализ литературных источников по проблеме исследования;
- 2) эмпирические методы - наблюдение.

Практическая значимость дипломной работы заключается в разработке методических рекомендаций с использованием интерактивных форм проведения занятий по дисциплине «Основы экономики» в колледже.

Методологическое обоснование исследования: авторы как И.В. Багнюк, П.И. Пидкасистый, В.Я.

Платов посвященных изучению интерактивных форм обучения и учебной литературы авторов:

И.Г.Белков и А.А. Журавлев посвященных изучению экономики.

База исследования: учреждение колледж «Семей».

Структура дипломной работы состоит из введения, трех глав: теоретической и практической, экономический расчет, заключения, списка использованной литературы из 26 наименований, приложений.

## 1. Теоретические основы интерактивного обучения

### 1.1. Сущность понятия интерактивных форм обучения

Идея интерактивного обучения возникла в середине 1990-х годов с появлением первого веб-браузера и началом развития сети Интернет. Ряд специалистов трактует это понятие как обучение с использованием компьютерных сетей и ресурсов Интернета. Более широкое толкование: интерактивное обучение - способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога с кем-либо (например, компьютером) или кем-либо (человеком).

Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact», «inter»-взаимный, «act»-действовать. Интеракция - это взаимодействие, воздействие друг на друга; динамичная, меняющаяся

последовательность взаимно ориентированных действий партнеров, вносящих в свои действия изменения в зависимости от того, что делает или говорит другой; это социальный контакт, выстроенный на сочетании инициативного действия и действия - реакции. Понятие «интеракция» возникло впервые в социологии и социальной психологии. Для теории символического интеракционизма (основоположник - американский философ Дж. Мид) характерно рассмотрение развития и жизнедеятельности личности, созидания человеком своего «Я» в ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми.

Вслед за Т. С. Паниной, Л. В. Вавиловой, мы понимаем под интерактивным обучением способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности обучающихся, при которых все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают работу, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по решению проблем.[17, с 8]

Интерактивное обучение основано на принципах:

- взаимодействия;
- активности обучаемых;
- опоре на групповой опыт;
- обязательной обратной связи;
- создания среды образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля.

Следовательно, интерактивное обучение - это специальная форма организации познавательной деятельности, одна из целей которой состоит в создании комфортных условий обучения, при которых обучающийся чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

По мнению Е. В. Коротаевой особенность интерактива в том, что в ходе обучения практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность анализировать то, что они знают, понимают и думают по этому поводу. Интерактивная деятельность строится на позитивном диалоговом общении, организация и развитие которого ведет к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач. В ходе диалогового обучения обучающиеся учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, общаться с другими людьми.[12, с 169]

Функции интерактивного обучения.

Некоторые авторы (В. С. Грехнев, Н. В. Самоукина) выделяют следующие функции интерактивного обучения:

- активизация процесса обучения;
- формирование предметных знаний и надпредметных умений и навыков в процессе самостоятельной работы;
- развитие творческих способностей обучающихся, их личной свободы и раскованности, улучшение психологического климата, развитие дружбы и взаимопомощи в коллективе.

О. О. Жебровская отмечает возможность реализации в условиях интерактивного обучения одновременно нескольких функций:

- обучающей (включает усвоение содержания образования, развитие общеучебных умений и навыков);
- развлекательной (создание благоприятной атмосферы на занятиях);
- коммуникативной (объединение коллектива обучающихся, установление эмоциональных контактов);
- релаксационной (снятие эмоционального напряжения);
- психотехнической (формирование навыков подготовки физиологического состояния для более эффективной деятельности).[5, с 24-28]

Таким образом, интерактивному обучению присущи обучающие, воспитательные и развивающие (включающие коммуникативные и психотехнические), релаксационные функции, которые могут реализовываться одновременно.

В зависимости от уровня познавательной активности обучающихся в учебном процессе в педагогике различают несколько моделей обучения.

В. А. Беловолов выделяет пассивное и активное обучение. При пассивном обучении обучающийся выступает в роли объекта учебной деятельности: он должен усвоить и воспроизвести материал, который передается ему педагогом или другим источником знаний. Обычно это случается при использовании лекции-монолога, чтении литературы, презентации (рис.1). Обучающиеся при этом, как правило, не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных, поисковых заданий.

Рисунок 1 - Пассивное обучение

При активном обучении обучающийся в большей степени становится субъектом учебной деятельности, вступает в диалог с педагогом, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания (рис.2). Осуществляется взаимодействие обучающихся друг с другом при выполнении заданий в группе, паре.

## Рисунок 2 - Активное обучение

Интерактивное обучение осуществляется в условиях постоянного, активного взаимодействия всех обучающихся. Обучающийся и педагог являются равноправными субъектами обучения. Использование интерактивного обучения предусматривает моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем (рис.3). Исключается доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи.

## Рисунок 3 - Интерактивное обучение

Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова отмечают, что интерактивное обучение подразумевает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Навыки и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимообучения и взаимообогащения. Делясь собственными знаниями и опытом деятельности, обучающиеся берут на себя часть обучающих функций педагога, что увеличивает их мотивацию и способствует большей продуктивности обучения.[17, с 9]

### 1.2. Классификация интерактивных форм обучения

Классификация интерактивных методов обучения

По Ю.С.Арутюнову - в основе наличие заданных моделей деятельности и наличие ролей.

Таблица 1- Классификация интерактивных методов обучения

Не имитационные неигровые	Имитационные игровые	
Проблемное обучение	Анализ конкретных ситуаций	Деловая игра
Практическое занятие	Имитационные упражнения	Игровое проектирование
Семинар	Действие по инструкции	Разыгрывание ролей
Дискуссия		
Проблемная лекция		
Конференция		

По О.С.Анисимову- в основе - обеспечиваемый результат:

- традиционные - лекции, семинары, практические занятия, тренинги (обеспечивают функцию трансляции);
- новые (имитационные) - (обеспечивают усиление роли мышления и развитие мотивации обучаемых);
- новейшие - инновационные игры, организационно-деятельностные игры, организационно-мыслительные игры (обеспечивают формирование интеллектуальной культуры и культуры саморазвития).

По С.С.Кашлеву - в основе - ведущая функция в педагогическом взаимодействии:

- методы создания благоприятной атмосферы, организации коммуникации;
- методы организации обмена деятельностью;
- методы организации мыследеятельности;
- методы организации смыслов творчества;
- методы организации рефлексивной деятельности;
- интегративные методы (интерактивные игры).

По Д.В. Чернилевскому и Н.В. Борисовой - в основе: наличие модели и наличие ролей:

- имитационное моделирование, т.е. воспроизведение в условиях обучения с той или иной мерой адекватности процессов, происходящих в реальной системе (игровые и неигровые формы и методы);
- неимитационные - построение моделей изучаемого явления (дискуссии, «мозговые атаки» и т.д.).

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы:

1. Круглый стол (дискуссия, дебаты).
2. Мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака).
3. Деловые и ролевые игры.
4. Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ).
5. Мастер класс.

#### Деловые и ролевые игры

Деловая игра - форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, разнообразных условий профессиональной деятельности, характерных для данного вида практики.

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

Деловая игра - это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения состоит в следующем:

- процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений.
- метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по активизации приобретенных теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому обучающемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распределение какой-то сферы человеческой реальности.

Виды деловых игр

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр. Приведем примеры некоторых из них.

Например, классификация деловых игр:

1. По типу человеческой практики, воссоздаваемой в игре и каковы целям: учебная, исследовательская, управленческие, аттестационная;
2. По времени проведения:
  - без ограничения времени;
  - с ограничением времени;
  - игры, проходящие в реальное время;
  - игры, где время сжато;
3. По оценке деятельности:
  - балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
  - оценка того, кто как работал, отсутствует;
4. По конечному результату:
  - жесткие игры - заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
  - свободные, открытые игры - заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи;
5. По конечной цели:
  - обучающие - направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
  - констатирующие - конкурсы профессионального мастерства;
  - поисковые - направлены на выявление проблем и поиск путей их решения;

По методологии проведения:

- луночные игры - игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;
- ролевые игры - каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;
- групповые дискуссии - связаны с обработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания;
- имитационные - имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;
- организационно-деятельностные игры - не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность;
- инновационные игры - формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;
- ансамблевые игры - формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб.

Деловая игра дает возможность наглядно и просто представить моделирующий процесс.

Приобретенные в результате проведения деловой игры умения и навыки имеют более высокую степень усвояемости по сравнению с другими традиционными методами обучения.

Учебный процесс должен организовываться таким образом, чтобы практически все обучающиеся оказывались вовлеченными в процесс познания. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Причем, случается это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Вывод к первой главе: В первой главе были рассмотрены теоретические основы интерактивного обучения: понятия сущности интерактивных форм обучения и их классификация.

2 Интерактивные формы обучения по дисциплине «Основы экономики»

## 2.1 Характеристика специальности 0202000 «Правоохранительная деятельность»

Колледж «Семей» основан в 2003 году, как негосударственное учреждение гуманитарный колледж «Семей». В 2004 году переименован в учреждение колледж «Семей».

Согласно перспективному плану методической работы колледжа, 2011 по 2016 учебный год учебное заведение работает над проблемной темой: «Развитие учебно - познавательных и творческих способностей обучающихся с помощью современных и информационно - коммуникативных технологий». Основная цель: использование новых педагогических и информационно - коммуникативных технологий при организации учебно - воспитательного процесса и научно - методической деятельности преподавателей колледжа. В 2013 - 2014 учебном году колледж «Семей» осуществляет свою деятельность на основе решения следующих поставленных задач:

- реализация плана мероприятий стратегической программы развития колледжа на 2011-2015 годы;
- сохранение контингента обучающихся на дневном и заочном отделениях;
- формирование групп по государственному заказу;
- дальнейшее укрепление материально - технической базы, учебного фонда;
- внедрение государственных стандартов ТиПО(техническое и профессиональное образование) нового поколения;
- внедрение современных информационных, дистанционных, интерактивных технологий;
- внедрение системы мониторинга учебно - воспитательного процесса;
- проведение конкурса «Лучший педагог», проведение внутриколледжных олимпиад, спортивных соревнований, конференций и т.д.;
- применение ИКТ в учебно - воспитательном процессе;
- укрепление связей с работодателями, социального партнерства;
- профориентационная работа, пропаганда и создание позитивного образа специалиста ТиПО;
- дальнейшее повышение квалификации педагогических кадров, аттестации и переаттестации педагогов;
- активизировать работу преподавателей по созданию электронных учебных пособий.

В настоящее время колледж осуществляет подготовку по семи специальностям: «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения», «Химическая технология», «Производство пива, безалкогольных и спиртных напитков», «Дизайн», «Парикмахерское искусство и декоративная косметика», «Правоохранительная деятельность», «Информационные системы». Выпускники колледжа работают дизайнерами интерьера, парикмахерами - модельерами, техниками - технологами, программистами, юристами в различных организациях города, ближнего и дальнего зарубежья. За 10 лет существования учебного заведения подготовлено более 1,5 тысяч специалистов для предприятий промышленности, правоохранительных органов, а также сферы сервиса.

Преподавательский состав колледжа состоит из высококвалифицированных специалистов, владеющих различными педагогическими технологиями. Больше 70 процентов из общего количества педагогов, преподаватели высшей и первой категории.

Материальная база колледжа постоянно дополняется новыми кабинетами общеобразовательных и специальных дисциплин, мастерскими, лабораториями, современным оборудованием.

Специальность «Правоохранительная деятельность»

Квалификация: Юрист

Юрист - это очень уважаемая и весьма древняя профессия. Юрист от латинского «juris» - означает право. То есть юрист, это профессия, объединяющая в себе всех служителей закона и права. Судьи, прокуроры, нотариусы, все они являются юристами.

Правоохранительной деятельностью является деятельность, направленная на охрану правопорядка, прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, которая осуществляется специально уполномоченными на то государственными органами и должностными лицами на основании закона и в порядке, им установленном.

Подготовка по данной специальности ориентирует в первую очередь на работу в правоохранительных органах, в адвокатуре, в судебных и иных государственных органах. Однако, многообразие, полнота и всесторонность получаемых знаний и изучаемых дисциплин, позволяет с успехом реализовывать себя и в иных областях юриспруденции, в том числе, связанных с экономической деятельностью.

Важные учебные предметы: гражданское право, криминалистика, международное право, правоохранительные органы, судебная медицина и судебная психиатрия, теория государства и право, уголовно-исполнительное право, уголовно-процессуальное право, уголовное право, экологическое право.

Специальность «Правоохранительная деятельность» научит обучающихся:

- разрабатывать нормативно-правовые акты (законы, приказы, распоряжения) согласно профилю своей работы;
- проводить юридическую экспертизу будущих нормативных актов, чтобы устранить юридические несоответствия, лазейки для коррупции, формировать заключения по результатам экспертизы;
- квалифицированно толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты;
- обеспечивать безопасность населения (в том числе с применением физической силы, огнестрельного оружия и специальных средств);
- проводить профилактические мероприятия по обеспечению законности и укреплению правопорядка, проводить пропаганду правовых знаний среди населения;
- выявлять и пресекать уголовные преступления и административные правонарушения;

- проводить следственные мероприятия: обнаружение, фиксацию, предварительное изучение и оценку следов преступлений; выдвигать версии, составлять планы расследования;
- участвовать в дознании по уголовным делам
- организовывать судебно-психологическую и психолого-психиатрическую экспертизу
- организовывать и участвовать в оперативно-розыскных мероприятиях
- анализировать заключения экспертов (судебных, медицинских и прочих)
- юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства
- участвовать в силовых задержаниях и сопровождении правонарушителей
- защищать частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности
- осуществлять прокурорский надзор
- оказывать населению юридическую помощь
- участвовать в судебных разбирательствах
- использовать в правоохранительной деятельности специальную технику и средства: фото- и видеофиксаторы для выявления и исследования следов пальцев рук и других криминалистических следов и объектов, различные специализированные компьютерные программы (для составления фоторобота и т.д.), огнестрельное оружие, справочные материалы (электронные картотеки, архивные документы);
- правильно оформлять, вести учёт и хранение юридических документов;
- оказывать первую доврачебную помощь;
- преподавать профильные юридические дисциплины в школах, колледжах и вузах.

Необходимо отметить, что лица, обучающиеся по данному профилю, не только получают знания по специальным юридическим дисциплинам, но и учатся искусству передавать эти знания другим. Они становятся не просто юристами, а своего рода юристами - менеджерами, подготовленными к работе в частной и публичной сфере, а также органах государственного управления. Будучи «вооружены» различными коммуникативными техниками, они могут успешно разрешать спорные вопросы, возникающие в различных сферах общественных и межличностных отношений. Рабочая программа по дисциплине «Основы экономики» по специальности: 0202000 «Правоохранительная деятельность» представлена в приложении В.

## 2.2. Методические рекомендации в использовании интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики»

Понятие «технология обучения» на сегодняшний день не является общепринятым в традиционной педагогике. Технология обучения рассматривается как системный метод создания, использования и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

В. М. Монахов под технологией обучения понимает «продуманную во всех деталях модель совместной педагогической деятельности по проектированию, организации и проведению учебного процесса с безусловным обеспечением комфортных условий для обучающихся и педагога».

С точки зрения Б. Т. Лихачева технология обучения - «совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный подбор и компоновку форм, методов, способов, приемов, воспитательных средств». Далее он отмечает, что технология обучения конкретно реализуется в технологических процессах. Причем технологический процесс представляет собой определенную систему технологических единиц, сориентированных на конкретный педагогический результат. Технологическими процессами являются, к примеру, система форм и средств изучения определенной темы учебного курса, организация практических занятий по отработке умений и навыков, решения задач.

Таким образом, с одной стороны, технология обучения - это совокупность методов и средств обработки, представления, изменения и предъявления учебной информации, с другой - наука о способах воздействия преподавателя на обучающихся в процессе обучения с внедрением необходимых технических или информационных средств. В технологии обучения содержание, методы, средства обучения находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности.

Рассмотрим структурные составляющие применительно к деловой игре на занятиях по дисциплине «Основы экономики».

### Обучение через деловую игру

Интерактивные технологии обучения - это процесс, основанный на системе привил организации взаимодействия обучающихся между собой и с педагогом, обеспечивающий педагогически эффективное познавательное общение, в результате которого формируются условия для ситуации успеха в учебной деятельности и развития общеучебных умений и навыков.

Существующая практика применения деловых игр в обучении показала свою полезность и эффективность как в учебном процессе СПО, так и в программах повышения квалификации специалистов и управленческих кадров. Известный педагог и психолог профессор В.В.Зеньковский в своих трудах отмечал важность игрового принципа в обучении. Он писал:

«Психическая установка юности не только не свободна от игры, но как бы по преимуществу определяется игрой, которая не является уже ни средством мэйктевации (выделение, выталкивание - лат.), ни защитным прикрытием в выявлении и осознании внутренних движений, но выступает как позиция творчества».

Развитие информационных технологий привело к значительному улучшению инфраструктуры образовательного процесса, изменению и совершенствованию методик обучения. В значительной степени это связано с принятием политических решений на высшем уровне - оснащением учебных заведений компьютерными классами, подключением в системе Интернет, введением в программы

обучения новых курсов на основе использования современных информационных технологий. Игры и имитации используются в обучении много десятилетия. Имитационные игры и упражнения широко применяются для стимулирования воображения обучающихся, развития индивидуальных навыков и навыков коллективной работы, выработки навыков принятия групповых решений, навыков ведения переговоров и др. Исследования показали, что эффективность применения компьютерного обучения на 20 % выше традиционного метода преподавания в группе. Еще выше эффективность обучения на основе применения деловых игр, использующих современные компьютерные технологии.

В зависимости от объема информации, с которой необходимо познакомиться участникам игры, Вам может потребоваться помощник для проведения игры в более активном темпе. Когда деловую игру ведут два преподавателя, она проходит интенсивнее, интереснее и достигается лучший результат.

В организации игры можно выделить три основных этапа:

- подготовка к проведению;
- проведение деловой игры;
- подведение итогов и анализ результатов.

В таблице 3 приведен типичный план - график подготовки и проведения деловых игр.

Таблица 2 - План - график подготовки и проведения деловой игры

Мероприятие	Дата начала	Дата конца	Ответственный
-------------	-------------	------------	---------------

1. Подготовка к проведению деловой игры:

- разработка плана подготовки игры;
- разработка графика ее проведения;
- подготовка раздаточных материалов(информационных, канцелярских);
- обеспечение деловой игры техническими средствами (компьютеры, видео - или медиопроектор, экран, др.);

• подготовка помещения.

2. Проведение деловой игры:

- формирование команд;
- знакомство с графиком игры;
- формулирование цели;
- обсуждение структуры игры;
- презентация игровой ситуации;
- проведение тестов на знание материалов и правил игры.

3. Подведение итогов и анализ результатов:

- подведение итогов;
- анализ результатов;
- награждение победителей;
- дискуссия.

#### Подготовка к проведению игры

Подготовительный этап проведения деловой игры отличается от подготовки к обычному занятию своей нестандартностью и характером проблем, которые необходимо решать. Вам может помочь детально разработанный план - график мероприятий, в котором определяются все необходимые для успешного проведения игры аспекты: дата и время начала и завершения подготовительного занятия, ответственный за выполнение и т.д. Одним из важных пунктов плана подготовки к игре считается разработка графика ее проведения.

Прежде всего необходимо обеспечить всех участников игры раздаточными материалами, которые могут включать информационные материалы, график проведения игры, другие необходимые сведения и справки. К примеру: настольные или нагрудные таблички, идентифицирующие каждого участника, канцелярские товары (ручки, бумага или блокноты) и др.

В целом успешность проведения игры и эффективность результатов напрямую зависят от уровня организации не только в ходе самой игры, но и на подготовительном этапе - подготовке раздаточных материалов, помещения, обеспечения педагогов и участников компьютерами, калькуляторами, проектором и другими техническими средствами.

#### Проведение деловой игры

Каждая деловая игра свою специфику и направленность. В общем случае выделим основные моменты в проведении деловых игр:

- формирование команд (если это диктуется условиями игры).
- составление графика игры;
- формулировка цели;
- разработка структуры игры;
- презентация игровой ситуации;
- проведение теста на знание материалов и правил игры;
- подведение итогов, анализ результатов, выводы;
- дискуссия.

Формирование команд: разбиение участников игры на команды можно проводить заранее, но если этого не было сделано, то самое время приступить к формированию команд перед представлением графика игры.

График игры: представление и обсуждение с участниками игры графика (продолжительность игры и отдельных ее этапов и другие параметры) позволит избежать корректировки графика в дальнейшем. Главное правило - пунктуально следовать графику проведения игры.

Цель: перед началом деловой игры необходимо объявить цель игры. Корректная постановка цели деловой игры является ключевым моментом, во многом способствующим успешному проведению игры. С точки зрения педагога, игра может иметь множества различных целей - необходимо различать цель игры, которая ставится перед ее участниками, и цели, которые достигаются в процессе проведения игры, являясь ее результатом. К примеру, отработка навыков применения современных компьютерных технологий и изученных методов исследования для решения тех или иных проблем и задач, получение новых знаний, умений, развитие навыков коллективной работы и др.

Структура игры: введение в структуру игры может быть составной частью презентации деловой игры или самостоятельной частью. Сюда входят: последовательность действий, состав игроков, порядок взаимодействия между ними (командами).

Презентация деловой ситуации: Ознакомление участников с условиями игры, правилами и другой необходимой информацией, как правило, требует большого профессионализма преподавателей, поиска нестандартных решений в изложении информации, применения самых современных информационных технологий и технических средств. В зависимости от сложности деловой игры Вам может потребоваться провести ее презентацию с использованием слайдов, видео - или медиа проектора, других технических средств.

Тест на знание материалов и правил игры: при большом объеме информации, а также ее значимости для обучающихся рекомендуется проводить устный опрос или письменный тест на знание материалов и правил игры. Перед проведением теста обучающимся необходимо дать время для «переваривания» информации. Если игра предполагает разбиение обучающихся на команды, то тест лучше проводить также покомандно, что способствует не только лучшему усвоению информации, но и сплочению команд, повышению уровня состязательности и мотивации к игре. Тест должен включать в себя вопросы по самым основным параметрам игры, на которые преподаватель хочет обратить особое внимание. Формулировки вопросов должны быть корректными - не допускать различных толкований. Количество вопросов не должно быть очень большим, даже если объем информационных материалов достаточно велик, - не более 15 вопросов. Время для ответов на вопросы теста для всех команд дается одинаковое - согласно графику игры. Обучающиеся могут отвечать на вопросы индивидуально или поделить все вопросы между членами команды.

В процессе игры можно предусмотреть перерывы и оценить ответы команд по выработанной заранее методике во время этих перерывов, не затягивая время проведения игры. Предпочтительнее методике оценки ответов выбирать, основываясь на поощрительном принципе, т.е. начисляя очки или баллы только за правильные ответы.

Результаты теста обязательно анализируются педагогом и обсуждаются с обучающимися, все ошибки исправляются, хорошие ответы отмечаются. С момента проведения результатов теста и начинается состязание обучающихся или команд.

Подведение итогов и анализ результатов

Подведение итогов: преподаватель объявляет результаты игры и дает время командам для подготовки заключительной презентации.

Презентация результатов каждой команды: для подготовки презентации результатов игры командам предоставляются необходимые средства: бумага, фломастеры, компьютеры и др. Форму презентации каждая команда выбирает самостоятельно, важно, чтобы работа над презентацией была творческой и интересной для самих участников.

Как правило, по ходу презентации одной команды возникают вопросы и замечания участников других команд - все это лучше оставить для заключительной дискуссии.

Анализ результатов: В то время как команда готовит свои презентации, преподаватель также может заняться завершающим анализом хода игры и полученных результатов, используя, например, слайды с диаграммами на основе заранее подготовленных моделей и таблиц. В итоговом анализе результатов игры можно наметить некоторые вопросы для заключительной дискуссии. Важно отметить сильные стороны каждой команды - таковые, как правило всегда имеются (хорошие промежуточные результаты, активность команды, сплочённость, находчивость, изобретательность и др.), даже если окончательный результат не очень хороший.

Награждение победителей: этот момент не является обязательным, но мотивация участников к игре будет значительно сильнее, если они будут знать, что их труд достойно оценят. Это может быть отличная оценка для победителей, зачет, статья или заметка в местной газете - любое поощрение (в том числе и материальное), которое уместно и возможно. Продумайте систему поощрения и не забудьте поблагодарить всех участников.

Дискуссия: обсуждение хода деловой игры, ее результатов, а также вопросов, возникших во время презентаций команд, обычно это является самым запоминающимся этапом, особенно, если проходит по заранее подготовленному плану.

2.3 Разработка занятий в интерактивной форме

Тема: Взаимоотношение руководителя с коллективом

Цель: обобщить и закрепить полученные теоретические знания по пройденному материалу, выявить практические умения и навыки обучающихся проанализировав конфликтную ситуацию.

Задачи:

- сформировать знания, умения и навыки;
- способствовать развитию логического мышления, активизировать мыслительную деятельность обучающихся;
- воспитать профессионально важные качества: творческая активность, дисциплинированность, потребность в постоянном совершенствовании своих профессиональных знаний и умений.



Методы обучения: наглядный, словесный, практический

Тип урока: закрепление пройденного материала

Оборудования: раздаточный материал(карточки - задания).

Структурные элементы занятия:

I. Организационный момент: приветствие, проверка присутствующих, ознакомление обучающихся с формой занятия. Сообщение цели занятия - 2 мин.

II. Вступительное слово педагога. Правила проведения игры - 8 мин.

III. Игра - 15-20 мин.

IV. Обсуждение, разбор и подведение итогов игры - 15 мин.

Ход игры:

I. Организационный момент:

Педагог: Здравствуйте! Рада видеть вас! Сегодня наше занятие будет проходить в формате деловой игры. Цель нашего занятия обобщить и закрепить полученные теоретические знания по пройденному материалу, выявить практические умения и навыки обучающихся проанализировав конфликтную ситуацию.

II. Существуют несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

Как мы уже говорили, руководителям не следует считать причиной конфликтных ситуаций простое различие в характерах. Конечно, это различие может явиться причиной конфликта в каком-то конкретном случае, но оно – лишь один из факторов, которые могут вызвать конфликт. Руководитель должен начать с анализа фактических причин, а затем использовать соответствующую методику. Уменьшить возможность конфликта можно, применяя методики разрешения конфликта.

Четыре структурных метода разрешения конфликта - это разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей в использование системы вознаграждений.

Разъяснение требований к работе. Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональный конфликт, – разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения. Здесь должны быть упомянуты такие параметры как уровень результатов, который должен быть достигнут, кто предоставляет и кто получает различную информацию, система полномочий и ответственности, а также четко определены политика, процедуры и правила.

Координационные и интеграционные механизмы. Еще один метод управления конфликтной ситуацией – это применение координационного механизма. Один из самых распространенных механизмов – цель команд. Как еще давно отмечал Вебер и представители административной школы, установление иерархии полномочий упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к их общему начальнику, предлагая ему принять решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный прекрасно знает, чьим решениям он должен подчиняться.

Общеорганизационные комплексные цели. Установление общеорганизационных комплексных целей – еще один структурный метод управления конфликтной ситуацией. Эффективное осуществление этих целей требует совместных усилий двух или более сотрудников, групп или отделов. Идея, которая заложена в эти высшие цели – направить усилия всех участников на достижение общей цели.

Структура системы вознаграждений. Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий. Люди, которые вносят свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации и стараются подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, премией, признанием или повышением по службе. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Педагог: Итак, мы обобщили знания по пройденному материалу, перейдем к правилам деловой игры.

Правила игры: Сейчас я вам представлю ситуацию в одной из знаменитых компаний в нашей стране, ваша задача проанализировать ситуацию и представить пути решения конфликта, как бы вы поступили в такой ситуации.

Ситуация в компании: Один из руководителей компании при общении со своими подчиненными использовал строго приказной, не терпящий никаких возражений стиль. Надо отметить, что все сотрудники отдела - это знающие свое дело, умеющие работать высококвалифицированные специалисты, но, тем не менее, руководитель не учитывал это. В данном случае наслоение заданий, неумение или нежелание определить приоритеты и последовательность выполнения заданий, требование выполнить все сразу и при том срочно - все это имеет отрицательный характер: нервирует работников, вносит отрицательный климат в отдел, что, безусловно, отбивает желание трудиться и не способствует качественному и продуктивному труду работников.

В условиях существования определенных сложностей при устройстве на работу и в силу своей скромности, сотрудники долгое время не решались высказать претензии своему начальнику. Но такая ситуация продолжаться в скрытой форме бесконечно не могла, и в какой-то момент претензии были частично высказаны.

Педагог: Ваша задача, придумать пути решения конфликтной ситуации, у каждой команды на столах есть карточки с возможными решениями конфликтной ситуации. (ПРИЛОЖЕНИЕ С)

III. Обучающиеся активно принимают участие в обсуждении игры, ищут пути решения конфликтной ситуации, в каждой команде каждый обучающийся принимает участие, предлагают свои идеи, делятся своими мнениями.

IV. Подведение итогов игры. Каждая команда выступает рассказывая свои пути решения конфликтной ситуации, дают самооценку действий команды в целом и обсуждают трудности, возникшие по ходу игры, эмоциональные переживания, идеи, которые приходили в голову.

Педагог: Молодцы ребята, вы хорошо справились с заданием, оценки за занятия я выставлю в журнал. До скорой встречи!

Деловая игра «Я -руководитель!»

Тема: Стиль руководства

Цель:

Задачи:

- сформировать представление о стилях руководства;
- развить умение сравнивать, обобщать, анализировать, умение четко, кратко излагать мысли.
- воспитать умение слушать товарища, работать в коллективе.

Тип урока: изучение нового материала

Время: 1 час 30 мин

Методы обучения: наглядный, словесный, практический

Форма занятия: деловая игра

Оборудования: карточки - задания для каждой команды, компьютер, проектор.

Структурные элементы занятия:

I. Организационный момент: приветствие, проверка присутствующих, ознакомление обучающихся с формой занятия. Сообщение цели занятия - 1 мин.

II. Вступительное слово педагога - 25 мин

III. . Правила проведения игры - 4 мин

Игра - 15-20 мин.

IV. Выступление обучающихся - 30 мин.

V. Подведение итогов занятия - 10 мин

Ход игры:

III. Организационный момент:

Педагог: Здравствуйте! Рада видеть вас! Тема нашего занятия «Стили руководства». Сегодня занятие будет проходить в формате деловой игры, в ходе которого мы изучим стили руководителей, а также выявим практические умения и навыки.(Слайд 1)

Руководитель на всех уровнях системы управления организацией выступает как ведущее лицо, поскольку именно он определяет целенаправленность работы коллектива, подбор кадров, психологический климат и другие аспекты деятельности предприятия.

Руководство – способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.(Слайд 2)

Стиль руководства – манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации.

Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль руководства.

Одной из наиболее распространенных теорий лидерства является теория лидерства К. Левина (1938 г.).

Она выделяет три стиля лидерства:

- авторитарный стиль лидерства – характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов;

- демократический стиль лидерства – опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения;

- либеральный стиль лидерства – отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий.(Слайд 3)

Исследование К. Левина дало основу для поисков стиля управления, который может привести к высокой производительности труда и удовлетворенности исполнителей.

Значительное внимание исследованию стилей руководства было уделено в трудах Р. Лайкерта, который в 1961 г. предложил континуум стилей руководств. Его крайними позициями являются руководство, сосредоточенное на работе, и руководство, сосредоточенное на человеке, между ними расположены все другие типы лидерского поведения.

Согласно теории Лайкерта, различают четыре стиля руководства:

1. Эксплуататорско - авторитарный.
2. Патерналистски-авторитарный.
3. Консультативный.
4. Демократический

Эксплуататорско - авторитарный: руководитель имеет четкие характеристики автократа, не доверяет подчиненным, редко привлекает их к принятию решений, а задачи формирует сам. Основной стимул – страх и угроза наказания, вознаграждения случайны, взаимодействие строится на взаимном недоверии. Формальная и неформальная организация находятся в противоборстве (Слайд 4).

Патерналистски-авторитарный: руководитель благосклонно позволяет подчиненным принимать ограниченное участие в принятии решений. Вознаграждение действительное, а наказание – потенциальное, и то, и другое используется для мотивации работников. Неформальная организация отчасти противостоит формальной структуре.

Консультативный: руководитель принимает стратегические решения и, проявляя доверие, тактические решения делегирует подчиненным. Ограниченное включение работников в процесс принятия решений используется для мотивации. Неформальная организация не совпадает с формальной структурой лишь частично.

Демократический стиль руководства характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован. Поток коммуникаций идет не только в вертикальных направлениях, но и по горизонтали. Формальная и неформальная организации взаимодействуют конструктивно.

(Слайд 4)

Выбор стиля управления

Педагог: Стиль управления – представляет собой манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая влиять на них и заставлять делать то, что в данный момент нужно (Слайд 5).

Стили управления складываются под влиянием конкретных условий и обстоятельств. В связи с этим можно выделить "одномерные", т.е. обусловленные одним, каким то фактором, и "многомерные", т.е. учитывающие два или более обстоятельств при построении взаимоотношений "руководитель-подчиненный", стили руководства.

"Одномерные" стили управления

К ним относятся: авторитарный (директивный), демократический (разрешительный) и либеральный (попустительский).

Таблица 3 - «Одномерные» стили управления

Параметры взаимодействия руководителя с подчиненными	Авторитарный стиль управления	Демократический стиль управления	Либеральный стиль управления
Приемы принятия решений	Единолично решает все вопросы	Принимая решения, советуется с коллективом	Ждет указания руководства или отдает инициативу в руки подчиненных
Способ доведения решений до исполнителей	Приказывает, распоряжается, командует	Предлагает, просит, утверждает предложения подчиненных	Просит, упрощает
Распределение ответственности	Полностью в руках руководителя	В соответствии с полномочиями	Полностью в руках исполнителей
Отношение к инициативе	Подавляет полностью	Поощряет, использует в интересах дела	Отдает инициативу в руки подчиненных
Принципы подбора кадров	Бойтсся квалифицированных работников, старается от них избавиться	Подбирает деловых, грамотных работников	Подбором кадров не занимается
Отношение к знаниям	Считает, что все сам знает	Постоянно учится и требует того же от подчиненных	Пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных
Стиль общения	Жестко формальный, необщительный, соблюдает дистанцию	Дружески настроен, любит общаться, положительно идёт на контакты	Бойтсся общения, общается с подчиненными только по их инициативе, допускаем фамильярное общение
Характер отношений с подчиненными	По настроению, неровное	Ровное, доброжелательное, требовательное	Мягкое, нетребовательное
Отношение к дисциплине	Жесткое, формальное	Сторонник разумной дисциплины, осуществляет дифференцированный подход к людям	Мягкое, формальное
Отношение к моральному воздействию на подчиненных	Считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам	Постоянно использует разные стимулы	Использует поощрение чаще, чем наказание

Предпосылкой постановки различных "одномерных" стилей управления стали теории "X" и "Y" Дугласа Мак-Грегора. Так, согласно теории "X", люди изначально ленивы и при первой же возможности избегают работы. У них полностью отсутствует честолюбие, поэтому они предпочитают быть руководителями, не брать на себя ответственность и искать защиты у сильных. Что бы заставить людей трудиться, нужно использовать принуждение, тотальный контроль и угрозу наказаний. В благоприятных же условиях человек становится тем, кем он есть на самом деле, и его поведение отражается уже другой теорией – "Y". В соответствии с ней в таких условиях люди готовы брать на себя ответственность за дело, более того, даже стремятся к ней. Если их приобщить к целям фирмы, охотно включаются в процесс самоуправления и самоконтроля, а так же в творчество. И такое приобщение является функцией не принуждения, а вознаграждения, связанного с достижением поставленных целей. На таких работников опирается руководитель, исповедующий демократический стиль.

Характеристика "одномерных" стилей управления была предположена отечественным исследователем Э. Старобинским.

«Многомерные» стили управления.

«Теория X» и «Теория Y»

В 1960 году Дуглас Макгрегор опубликовал свою точку зрения на биполярность мнений о том, как надо управлять людьми. "Теория X" и "Теория Y", представленные в книге "Человеческая сторона предприятия", завоевали широкое признание у менеджеров.

Теория X

Человек изначально не любит работать и будет избегать работы.

Человека следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием для достижения целей организации.

Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он избегает ответственности.

Теория У

1. Работа так же естественна, как игра для ребенка.

2. Человек может осуществлять самоуправление и самоконтроль. Награда – результат, связанный с достижением цели.

3. Средний человек стремится к ответственности.

Таким образом, формируются два взгляда на управление: авторитарный взгляд, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю, и демократический взгляд, который поддерживает делегирование полномочий и ответственности.

Педагог: Ребята, а сейчас мы перейдем к игре «Я - руководитель!». Правила такие: Вы должны разделиться на 3 команды, далее у вас на столах карточки - задания (ПРИЛОЖЕНИЕ D), ваша задача изучить ситуацию и представить ее стилем руководителя который достался вам, на это вам дается 20 мин, а на выступление не более 10 мин, далее мы сделаем выводы и посмотрим презентацию (где более подробно описаны стили руководителей).

(Каждая команда приступила к выполнению задания)

Выступление команд!

Педагог: Молодцы ребята, вы очень хорошо справились с заданием!

А сейчас подведем итоги нашего занятия.

Задания для закрепления пройденного материала:

Определить к какому стилю руководителя относиться данное утверждение!

1. В коллективе, которым я руковожу, проводятся (собственными специалистами или внешними консультантами) обследования социально-психологического климата, мнений, настроения людей.

2. Тщательно планирую работу по управлению.

3. Прилагаю все усилия, чтобы добиться от подчиненных выполнения плана.

4. Мои подчиненные четко знают свои и общие задачи, стоящие перед подразделением.

5. Я лично решаю, что и как должно делаться в коллективе для достижения производственных целей, предоставляя подчиненным исполнительские функции.

6. Мне как руководителю почти не приходится отступать от установленного графика и организовывать работу по выходным дням или сверхурочно.

7. Для обеспечения контроля за выполнением планов и дисциплины исполнения требую, чтобы подчиненные информировали меня о проделанной ими работе.

8. Допускаю, чтобы подчиненные устанавливали свой темп, режим и порядок выполнения работы, если это не отражается отрицательно на конечных результатах.

9. Осуществляю руководство, консультируюсь и советуюсь в разумной мере с подчиненными.

10. Стараюсь поддерживать в коллективе определенный деловой этикет, стиль отношений и поведения, слежу, чтобы подчиненные придерживались его.

11. Планирую служебный рост подчиненных так, чтобы они знали перспективы своего продвижения и условия, требуемые для этого.

12. В работе коллектива, которым я руковожу, редко бывают сбои.

13. Информую коллектив о событиях, происходящих в нем, и общем положении дел в системе управления.

14. Создаю условия, при которых подчиненные имеют благоприятные возможности выражать свое мнение и оказывать практическое влияние на управленческий процесс.

15. В руководстве использую делегирование полномочий (оставляю за собой решение лишь наиболее важных вопросов, а второстепенные передаю на нижние уровни).

16. Тrequю от подчиненных точных обоснований при формировании производственных планов и мероприятий по совершенствованию производства и управления.

17. Прилагаю усилия, чтобы добиться от подчиненных обеспечения высокой трудовой дисциплины и выполнения принятого распорядка дня.

18. Работа коллектива осуществляется на основе четкого баланса прав, обязанностей, функций, ответственности и справедливого распределения их между подразделениями и членами коллектива

19. Считаю, что для повышения отдачи от людей в сфере управления главную роль играют социально-психологические методы (доверие, морально-психологический климат, сознательность и др.).

20. Чаще всего я единолично принимаю решения, но советуюсь с заместителями.

21. В принятых решениях ответственность передается в соответствии с полномочиями.

22. Предпочитаю жесткий характер отношений с подчиненными.

23. Предпочитаю отдавать инициативу в руки подчиненных.

24. Считаю разумным быть дипломатом и не вступать в "разборки" с подчиненными.

Педагог: Молодцы ребята, на этом наше занятие окончено, оценки за я выставлю в журнал! До свидания!

Вывод: во второй главе были приведены методические рекомендации использования интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики», разработаны занятия в интерактивной форме обучения.

### 3 Экономический расчёт

Себестоимость изделия это выраженные в денежной форме затраты, связанные с производством и реализацией готовой продукции. Затраты, образующие себестоимость разработанной продукции Сообщ определяется соотношением в формуле (3.1).

$$C_{\text{общ}} = C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + A, \quad (3.1)$$

где  $C_1$  - материальные затраты (стоимость материалов, использованных в проекте), руб.;

$C_2$  - затраты на электроэнергию, руб.;

$C_3$  - затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта, руб.;

$C_4$  - оплата труда за изготовление методического обеспечения занятий, руб.;

$A$  - амортизация основных средств, руб.

Данные для расчета затрат на материалы для дипломной работы, сведем в таблицу 4:

Таблица 4 - Затраты на материалы

Наименование	Стоимость за единицу (руб.)	Кол-во на изделие	Затраты (руб.)
--------------	-----------------------------	-------------------	----------------

1	2	3	4
---	---	---	---

Бумага для печати дипломной работы	1 упаковка		
------------------------------------	------------	--	--

500 листов			
------------	--	--	--

350 руб.	87 листов	60,90	
----------	-----------	-------	--

Печать дипломной работы	1 лист - 3 руб.	87 листов	261,00
-------------------------	-----------------	-----------	--------

Обложка для дипломной работы	1 шт. - 100 руб.	1 шт.	100,00
------------------------------	------------------	-------	--------

Итого		421,90	
-------	--	--------	--

Итого, затраты на материалы ( $C_1$ ) составили 421,90 руб.

Рассчитаем затраты на электроэнергию по формуле (3.2). Они складываются из затрат на освещение ( $C_{\text{осв}}$ ) и затрат на работу компьютера ( $C_{\text{к}}$ ):

$$C_2 = C_{\text{осв}} + C_{\text{к}} \quad (3.2)$$

Затраты на электроэнергию рассчитываются по формуле (3.3).

$$C_2 = W \times t \times S, \quad (3.3)$$

где  $W$  - мощность оборудования, кВт;

$t$  - время работы оборудования, час.;

$S$  - стоимость 1 кВт/час электроэнергии, руб.

Количество часов при электрическом освещении во время работы над разработкой методических рекомендаций 150 часов, стоимость одного кВт/часа 3,60 руб. Мощность лампочки - 0,075 Вт

$C_{\text{осв}} = 0,075 \times 150 \times 3,60 = 40,50$  руб.

Время работы на компьютере 150 час, потребляемая мощность компьютера 0,5 кВт.

$C_{\text{к}} = 0,5 \times 150 \times 3,60 = 270,00$  руб.

Итого  $C_2 = 40,50 + 270,00 = 310,50$  руб.

Затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта  $C_3$  складываются из затрат на оплату труда научного руководителя проекта  $C_{3\text{нр}}$  и теоретической стоимости оплаты труда исполнителя проекта  $C_{3\text{исп}}$ .

Оплата труда научного руководителя определяется по формуле:

$$C_{\text{нр}} = T_{\text{нр}} \times t_{\text{нр}}, \quad (3.4)$$

где  $T_{\text{нр}}$  - тарифная ставка почасовой оплаты научного руководителя (110 руб.).

$t_{\text{нр}}$  - 14 часа - норма времени на руководство ВКР

$C_{\text{нр}} = 110 \times 14 = 1540$  руб.

Теоретическая стоимость оплаты труда исполнителя  $C_{\text{исп}}$ , определяется из соотношения:

$$C_{\text{исп}} = T_{\text{исп}} \times t_{\text{исп}}, \quad (3.5)$$

где  $T_{\text{исп}}$  = 6200 руб. - тарифная месячная ставка научного руководителя.;

$t_{\text{исп}}$  - 1 месяц, время работы студента над дипломной работой, согласно графика учебного процесса.

$C_{\text{исп}} = 6200 \times 1 = 6200$  руб.

Итак,  $C_3 = 1540 + 6200 = 7\,740,00$  руб.

Для расчета будем использовать самый распространенный и простой метод, который называется линейный метод начисления амортизации основных средств (ОС). При этом способе амортизация начисляется равными долями в течение всего срока эксплуатации. Для расчета берется первоначальная стоимость, складывающаяся из всех затрат, понесенных в связи с приобретением объекта.

Формула для расчета амортизации основных средств:

$$A = \text{Стоимость ОС} \times \text{Норма амортизации: } 100\% \quad (3.6)$$

Основное средство (компьютер) принято к учету по стоимости 10 000 руб. Срок полезного использования по данным технического паспорта 10 лет.

Норма  $A = 100\% : 10 = 10\%$

Ежегодная  $A = 10\,000 \times 10\% : 100\% = 1\,000$  руб.

Ежемесячная  $A = 1\,000 : 12 = 83,30$  руб.

Так как работы, с использованием компьютера выполнялись в течении 1 месяца, то полученные данные расчета амортизации основных средств сводим в таблицу 5.

Таблица 5 - Амортизация основных средств

Наименование оборудования	Срок эксплуатации (лет)	Остаточная стоимость (%)	Амортизационные отчисления (руб. в год)	Амортизационные отчисления (руб. в мес.)
Компьютер Samsung	10	10%	1000	83,30
Итого	1000	83,30		

Таким образом, себестоимость дипломной работы составила:

$C_{\text{общ}} = 421,90 + 310,50 + 7315,00 + 6200,00 + 83,30 = 14330,70$  руб.

Вывод: в третьей главе представлены экономические расчеты.

## Заключение

Использование интерактивных форм обучения на занятиях по дисциплине «Основы экономики» позволило обучающимся получить опыт активного освоения учебного материала, создать условия для развития личностной рефлексии и освоения нового опыта учебного взаимодействия, переживаний.

Работа обучающихся в группе способствовала:

- развитию навыков общения и взаимодействия;
- формированию ценностно-ориентационного единства группы;
- принятию нравственных норм и правил совместной деятельности;
- развитию навыков анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии;
- развитию способности разрешать конфликты, способности к компромиссам.

В условиях интерактивного обучения меняются отношения в системе «Педагог - группа»:

- нестандартный подход к организации образовательного процесса;
- многомерное освоение учебного материала;
- формирование мотивационной готовности к межличностному взаимодействию не только в учебных, но и в иных ситуациях.

Преимущества интерактивных методов обучения:

- пробуждают у обучающихся интерес;
- способствуют развитию умения мыслить неординарно, по-своему видеть проблемную ситуацию, выходы из нее, обосновывать свои позиции;
- обращаются к чувствам каждого обучающегося;
- способствуют эффективному усвоению учебного материала;
- осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории);
- формируют у обучающихся мнения и отношения;
- формируют жизненные навыки;
- способствуют изменению поведения.

Интерактивная деятельность обеспечивает не только прирост знаний, умений и навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся, является необходимым условием для включения участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей.

Использование форм интерактивного обучения в собственной практике убедили нас в том, что эти формы при их систематическом использовании реально позволяют каждому обучающемуся почувствовать себя в «контексте» общей работы, формируют коммуникативную готовность к сотрудничеству в малой группе на всех занятиях, способствуют развитию личностной рефлексии, влияют на становление активной позиции в учебной и иной деятельности.



1. Багнюк, И.В. Интерактивные методы и формы социально-педагогической работы с обучающимися [Текст]: метод. рекомендации / И.В. Багнюк, А.П. Безрукова. - 3-е изд., стер. Минск : 2013. - 60 с.
2. Белков, И.Г. Личность руководителя и стили руководства [Текст]: учеб. пособие /И.Г. Белков - М.: 2011.
3. Борытко, Н.М. Теория обучения [Текст]: учеб. пособие / Н.М. Борытко - Волгоград: ВГПУ, 2013.
4. Джурицкий, А.Н. Развитие образования в современном мире [Текст]: учеб. пособие / А.Н. Джурицкий - М.: Дрофа, 2011.
5. Жебровская, О.О. Игровой комплекс [Текст]: учебное пособие/ О.О. Жебровская - М., - 2012.
6. Журавлев, А.А. Стиль в современной психологии управления. М.: Издательство «Экономика», 2013.
7. Занько, С.Т. Игра и учение[Текст]:учебное пособие / С.Т.Занько, Ю.С. Тюников, С.М. Тюникова. - М.: « Логос», 2013, - 125 с.
8. Запорожец, Е.А. Интерактивные методы профессиональной подготовки студентов, будущих государственных служащих [Текст]: учеб. пособие / Е.А. Запорожец - М.: 2010. - N 4. - С. 76-79.
9. Кларин, М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии [Текст]:учебное пособие / М.В. Кларин- Рига: НПЦ «Эксперимент», 2013.
10. Кларин, М.В. Интерактивное обучение инструмент освоения нового опыта [Текст]: учеб. пособие / М.В. Кларин - М.: 2011. - №7.
11. Колеченко, А.К. Энциклопедия педагогических технологий [Текст]: учеб. пособие / А.К. Колеченко - Спб., 2012.
12. Коротаева, Е.В. Обучающие технологии в познавательной деятельности [Текст]: учебное пособие / Е.В. Коротаева. - М., 2011.
13. Косолапова, М.А. Положение о методах интерактивного обучения студентов по ФГОС 3 в техническом университете: для преподавателей ТУСУР[Текст]: метод.указания / В.И. Ефанов, В.А.Кормилин, Л.А. Боков - Томск: ТУСУР, 2012.
14. Малышева, Т. В. Влияние методов интерактивного обучения на развитие коммуникативной компетенции обучающихся [Текст]: учебное пособие / Т.В. Малышева - М.,2010. - N 4. - С. 14-16.
15. Мухина, Т.Г. Активные и интерактивные образовательные технологии в высшей школе[Текст]: учебное пособие / Т.Г. Мухина. - Новгород: ННГАСУ, 2013. - 97 с.
16. Оганесян, Н.Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Н.Т. Оганесян. – М. :ФЛИНТА, 2013. – 125 с.
17. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения [Текст]: учебное пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова. - М., 2012.
18. Пидкасистый, П.И. «Технологии игры в обучении и развитии» [Текст]: учебное пособие / П.И. Пидкасистый, Ж.С. Хайдаров - М., 2014, 268 стр.
19. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение[Текст]: учебник / В.Я. Платонов – М., 2011. - 156 с.
20. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Текст]:учебное пособие / Г.К. Селевко - М.: НИИ школьных технологий, 2013. - с.816.
21. Стандарт педагога
22. Суворова, Н.А Интерактивное обучение: новые подходы [Текст]: учебное пособие / Н.А. Суворова - М., 2011.-№5.-С.106-107
23. Теория обучения [Текст]: / Под ред. Г.И. Ибрагимова, Т.М. Андрианова - М. :Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2011. - 383 с.
24. Трусъ, А.А. Психология управления [Текст]: учебное пособие / А.А. Трусъ - Минск: 2014. - 164с
25. Уваров, А. Ю. Групповая работа: кооперация в обучении [Текст]: учебное пособие / А.Ю. Уваров – М.: Изд-во МИРОС, 2011. – 224 с.
26. Федеральный закон об образовании