

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

Институт естественных наук и профессионального образования

Кафедра технологии

Направление подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
профиль Экономика и управление

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ У  
СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА ПРИ ОБУЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИМ  
ДИСЦИПЛИНАМ**

Выпускная квалификационная работа

**Допустить к защите**

Зав. кафедрой технологии

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.  
Соловьева И.Б.

\_\_\_\_\_

Выполнила студентка

группы Т-ЗПРОЭ 141

Олейникова Евгения  
Александровна

\_\_\_\_\_

Научный руководитель

старший преподаватель

Могилевцева Н.Н.

\_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

\_\_\_\_\_

*подпись председателя ГЭК*

Бийск – 2019

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

## АННОТАЦИЯ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

студентки Олейниковой Евгении Александровны группы Т-ЗПРОЭ 141

Направление 44.03.04 Профессиональное обучение

Профиль Экономика и управление

Тема: формирование профессиональных умений у студентов колледжа при  
обучении экономическим дисциплинам

Forming of professional skills of college students in the teaching of economic dis-  
ciplines

### Abstract

The graduate work is devoted to the formation of professional skills in teaching economic disciplines. The aim of the work is to develop methodological support for classes economic disciplines using active learning methods as a means of formation of professional readiness. The analysis of the factual material has shown that the application of active teaching methods in secondary vocational education organizations is a factor in improving the quality of subject preparation of students and contributes to a more productive formation of professional specialist competence.

Автор ВКР

\_\_\_\_\_ Е.А Олейникова

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Теоретические основы формирования профессиональных умений у студентов колледжа	7
1.1 Понятие профессиональных умений	7
1.2 Условия формирования профессиональных умений у студентов колледжа	9
1.3 Активные методы как средства формирования профессиональных умений у студентов колледжа	17
Выводы по 1 главе	29
2 Методика формирования профессиональных умений у студентов при изучении экономических дисциплин	30
2.1 Содержание обучения студентов колледжа при изучении экономических дисциплин	30
2.2 Опыт применения активных методов как средство формирования профессиональных умений у студентов колледжа при изучении экономических дисциплин	33
2.3 Проведение педагогического эксперимента	68
Выводы по 2 главе	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	73
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	75

## ВВЕДЕНИЕ

В связи с ужесточением требований обеспечения конкурентоспособности специалистов на рынке труда на современном этапе особую актуальность приобретает проблема профессиональной готовности студентов к будущей профессиональной деятельности. Сегодняшний уровень развития экономики и общества предъявляет к работе профессионалов все новые требования.

На сегодня уже недостаточно дать студентам определенный объем знаний, необходимо полное овладение профессиональными компетенциями в процессе обучения в колледже, только это поможет им стать качественными специалистами.

Профессиональную готовность студентов следует рассматривать как личностное качество и ключевой фактор эффективной трудовой деятельности после окончания колледжа. Профессиональная готовность позволяет вчерашнему студенту успешно выполнять свои должностные обязанности, правильно использовать полученные знания, опыт, сохранить самоконтроль и перестраиваться при появлении непредвиденных обстоятельств, помогает оперативно адаптироваться к изменяющимся условиям труда и обеспечивает дальнейшее профессиональное совершенствование.

Профессиональная готовность студентов это сложный механизм, включающий в себя мотивационный компонент, являющийся ключевым, который выражается в системе устойчивых установок и мотивов. Она характеризует возможности студента решать в условиях обучения задачи, близкие к реальным условиям профессиональной деятельности, а после окончания колледжа успешно включаться в работу по специальности.

К основным факторам формирования готовности студентов к будущей профессиональной деятельности относятся:

- педагогические условия – это условия, обеспечивающие эффективность и продуктивность педагогического процесса профессиональной подготовки специалистов;
- управленческие условия – это условия, обеспечивающие применение комплексного подхода к формированию всесторонней готовности студентов к будущей профессиональной деятельности;
- психологические условия – это условия, по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, организация самопознания и самоопределения;
- организационно-методические условия – это условия, предполагающие разработку и применение научно-методических комплексов;
- адаптационные условия – это условия, предполагающие активное привлечение студентов к практической деятельности;
- технологические условия – это условия, по созданию соответствующей материально-технической базы, использованию современных технических средств обучения (ТСО);
- нормативно-правовые условия – это условия, обеспечивающие осуществление работы колледжа в соответствии с действующим законодательством.

В целом готовность к профессиональной деятельности рассматривается как активное состояние личности, вызывающее деятельность; как следствие деятельности; как качество, определяющее установки на профессиональные ситуации и задачи; как предпосылка к целенаправленной деятельности, ее регуляции, устойчивости, эффективности; как форма деятельности субъекта, которая включается в общий поток его условий.

Тема работы: формирование профессиональных умений у студентов колледжа при обучении экономическим дисциплинам.

Цель работы: разработать методическое обеспечение занятий по экономическим дисциплинам с применением активных методов обучения, как средства формирования профессиональной готовности.

В качестве объекта выбран процесс изучения экономических дисциплин в учреждении среднего профессионального образования.

Предмет исследования – активные методы обучения, как средства формирования профессиональных умений у студентов колледжа.

Задачи исследования:

1. Изучение и анализ педагогической, методической и специальной литературы по проблеме исследования.

2. Раскрыть понятие профессиональных умений и условий их формирования.

3. Рассмотреть активные методы обучения, как основу формирования профессиональных умений.

4. Показать методику формирования профессиональных умений при обучении экономическим дисциплинам через активные методы обучения.

Гипотеза исследования: если на занятиях по дисциплине «Экономика организации» будут использоваться активные методы обучения, то занятия будут протекать эффективнее с точки зрения формирования профессиональных умений.

Методы исследования:

а) аналитический анализ литературы

б) эмпирический анализ.

Практическая значимость: разработанное методическое обеспечение занятий могут быть применены для повышения профессиональной готовности обучающихся по результатам изучения экономических дисциплин.

База исследования: КГБПОУ «Бийский государственный колледж».

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

# **1 Теоретические основы формирования профессиональных умений у студентов колледжа**

## **1.1 Понятие профессиональных умений**

Профессиональное умение – это комплексный способ успешных профессиональных действий в необычных, сложных ситуациях, освоенный специалистом. В основе которого лежит психическое образование, навыки и знания со специальной обученностью, при умении действовать в любой сложности ситуациях.

В умении есть элементы автоматизма, но в целом оно осуществляется осознанно. В умении отчетливо предоставлено мышление, в отличие от навыка. Если умение обеспечивает уверенные и эффективные действия в нестандартных, отличающихся друг от друга, повторяющихся ситуациях, то навыки, наоборот, в стандартных, почти одинаковых. Умения при повторениях выражаются в знании специалиста, который изучает и понимает своеобразие ситуации, принимает адекватное решение, действует осмысленно контролируя себя и корректируя свои действия для улучшения достижения целей.

Элемент творчества всегда присутствует в умении. Свойство умений: осмысленность, гибкость, адекватность ситуации, скорость выполнения, успешность, надежность.

В простых и сложных умениях есть различие. Проявляя простое умение, специалист использует знания не преобразовывая их, а на прямую поступая соответствующим образом, зная, что и как делать. А вот именно сложные умения несут в себе те признаки, которые выделены в определении умения, приведенном выше. Сложное умение включает в себя и знания и навыки, но само никогда в навык не превратиться. Рассмотрим на примере профессиональных действий сотрудника правоохранительных органов, таких как допрос, задержание вооруженного преступника, осмотр места происше-

ствия, раскрытие преступления по горячим следам, обучение подчиненного, личный обыск, профилактическая беседа, и многие другие, сколько раз бы они не выполнялись одним и тем же сотрудником, они никогда не будут обдуманны, машинальны, автоматически. В каждой ситуации ему будет необходимо проявлять самостоятельность, напряженно думать, искать.

Умение классифицируются и по другим признакам, по специальностям, по условиям действий и их содержанию.

Сложные профессиональные умения - это венец специальной обученности и профессионального мастерства.

Именно их на Руси называли умельцами высококвалифицированных специалистов. Важнейшая задача обучения студентов – формирование их профессиональных умений.

Умение - это способность правильно подбирать и выполнять трудовые действия, целесообразно применяя их в необходимых условия труда.

Умения делятся на разные виды сложности, в зависимости от трудовой деятельности, выражая готовность к ее осуществлению.

Любое умение включает в себя необходимые знания, и формируется на их основе, адаптируя их к новым условиям, и заново формируя лишь те элементы, которых недостаточно.

Профессиональные умения при формировании делятся на виды:

1. Первоначальное умение. Опираясь на ранее приобретенные знания, полное осознание цели, действия и способов его выполнения.
2. Недостаточно умелая деятельность. Использование ранее приобретенных знаний о способах их выполнения.
3. Индивидуальные умения. Ряд отдельных умений, узких, необходимых в высокоразвитых и различных видах деятельности, умение формировать и планировать свою деятельность.
4. Высокоразвитое умение. Осознание не только цели, но и способов выбора ее достижения, а также творческое использование знаний определенной деятельности.



5. Высший уровень умения. Это надежность, легкость и быстрое выполнение сложной работы гарантирующее высокое качество труда, которое достигается практикой, профессиональным умением и конечной целью профессионального умения.

## **1.2 Условия формирования профессиональных умений у студентов колледжа**

Готовность к профессиональной деятельности занимает в структуре профессионализма первую ступень, необходимую для последующего проявления профессиональной компетентности и достижения мастерства, т.е. является фундаментом для формирования профессионализма. Готовность к профессии является исходной составляющей профессионализма, предпосылкой успешности предстоящей самостоятельной деятельности и условием достижения профессиональной компетентности и мастерства. Таким образом, готовность к профессиональной деятельности и профессиональная компетентность соотносятся в работе как характеристики смежных уровней профессионального развития, когда компетентность рассматривается как проявленная в самостоятельной профессиональной деятельности готовность.

Профессионализм личности зависит также от уровня развития профессионально важных качеств субъекта труда, то есть таких качеств личности, которые влияют на результативность деятельности.

Существуют личностно-индивидуальные особенности, необходимые как для успешной профессиональной деятельности человека в целом (наблюдательность, общая интеллектуальность, аналитическое мышление, творческий склад ума, соблюдение моральных и правовых норм поведения, четкая и ясная речь, развитая интуиция), так и для конкретного направления его деятельности.

Кроме этого, развитие профессионализма личности коррелирует с рефлексивной организацией деятельности и рефлексивной культурой субъекта труда. Рефлексивная организация личности проявляется в поведении, деятельности и отношениях. Система способов организации рефлексии, постро-

енная на основе ценностных и интеллектуальных критериев, считается рефлексивной культурой. Уровень рефлексивной культуры и организации имеет отчетливые корреляты, например, с личностно-деловыми качествами.

Б.Г. Ананьев, В.В. Белоус, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Е.А. Климов посвятили фундаментальные, экспериментальные и прикладные исследования проблеме развития личности специалиста в период обучения. Личностный подход в профобразовании студентов предполагает представление об абсолютной ценности личности, создании условий для целостного развития и самореализации субъектов образовательного процесса.

Исследованием проблем профессионального становления личности занимались как отечественные, так и зарубежные ученые. Так, У. Мозер, Е. Бордин, Э. Роу утверждают, что ведущая роль в профессиональном становлении принадлежит различным формам потребностей.

По мнению И.М. Кондакова профессиональное развитие - происходящий в онтогенезе человека процесс социализации, направленный на присвоение им различных аспектов мира труда, в частности профессиональных ролей, профессиональной мотивации, профессиональных знаний и навыков. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции в социальный контекст на основе идентификации социальным группам и институтам. В различных культурно-исторических и биографических условиях это стремление выражается в ориентациях на разные профессиональные области, характеризующиеся особым предметом труда (горизонтальная ориентация), и на разные квалификационные уровни, обусловленные объемом и качеством общего и профессионального образования (вертикальная ориентация).

Одним из источников профессионального развития является внешняя среда - преподносимые педагогами знания, задания. Но никакие усилия педагогов не приведут к профессиональному росту, если студент не хочет осваивать материал и не движется сам, то есть, не активен, не стремится стать "больше, чем он есть". Истинное развитие личности - это, прежде всего, са-

моразвитие, определяемое не внешними воздействиями, а внутренней позицией самого человека.

Таким образом, профессиональное становление студента - это одна из форм развития его личности.

К основным условиям формирования готовности студентов к будущей профессиональной деятельности можно отнести:

- 1) педагогические условия - обеспечение продуктивности педагогического процесса профессиональной подготовки специалистов;
- 2) управленческие условия - внедрение комплексного подхода к формированию целостной готовности студентов к будущей профессиональной деятельности;
- 3) психологические условия - формирование благоприятного социально-психологического климата, самопознания та самоопределения;
- 4) организационно-методические условия - разработка научно-методических комплексов;
- 5) адаптационные условия - активное включение студентов к практической управленческой и педагогической деятельности;
- 6) технологические условия - создание соответствующей материально-технической базы, использование современных технических средств;
- 7) нормативно-правовые условия - налаживание работы в соответствии с действующим законодательством.

Рассмотрим некоторые из них. Педагогические условия понимаются в качестве одной из сторон образовательного процесса. Педагогические условия - это структурная оболочка педагогических технологий, или педагогических моделей, благодаря которым педагог может реализовать любые компоненты современной техники обучения будущих специалистов.

Одной из главных педагогических условий в процессе эффективного формирования готовности студентов к будущей профессиональной деятельности является осознание студентами роли профессионального образования в будущей профессиональной деятельности. Как показывают исследования

психологов, позитивное отношение студентов к процессу обучения является результатом интегративного влияния потребностей и целей, мотивов и стимулов, познавательных интересов. Начало процесса усвоения знаний всегда находится в прямой зависимости от наличия познавательной потребности. Потребность - это направленность, активность субъекта обучения, психическое состояние, создает предпосылку деятельности. Познавательная потребность - это сочетание необходимости новых знаний и потребности интеллектуальной активности. При отсутствии потребности знаний процесс усвоения невозможен.

Особое место в структуре личности принадлежит мотивации, которая является одним из основных понятий, используемых для объяснения движущих сил и направленности деятельности и поведения. Мотивация обучения зависит от целого ряда факторов, специфичных для деятельности, к которой она включена. Во-первых, она определяется самой системой обучения, образовательным учреждением. Во-вторых, организацией учебного процесса. В-третьих, психологическими особенностями субъекта (возраст, пол, интеллектуальное развитие, способности, самооценка и др.). В-четвертых, субъективными особенностями преподавателя. В-пятых, спецификой учебного предмета.

Исследования А. Леонтьева, А. Марковой, С. Рубинштейна, Г. Щукиной и многих других ученых подтверждают наличие непосредственной связи и обусловленность результатов учебной работы от характера мотивации. Познавательные интересы и потребности, как составляющие мотивации, возникают при условии, если учебный процесс имеет личностный смысл, который предусматривает для каждого студента в будущем перспективы профессионального роста, импровизации и самостоятельности при разыгрывании учебных ролей. Благодаря моделированию ситуаций, можно достичь оптимального сочетания теории и практики, субъективного и объективного знания и опыта, осознать причины учебных проблем и найти способы решения безвыходных ситуаций.

Потребности и мотивы учебной деятельности существенно влияют на активность студентов, их отношение к учебе и, наконец, на результаты обучения. Мотивы формируются в процессе обучения, зависят от его организации, методов и приемов обучения, средств и содержания учебного материала.

Вторым условием формирования профессиональной готовности является реализация системного и контекстного подходов к учебному процессу.

По мнению А. Вербицкого, современная концепция достижения оптимального уровня активизации познавательной деятельности студентов, требует перехода к системной организации обучения, основанной на принципах проблемности, динамичности и др. Создание условий для творчества, поддержки и стимулирования познавательной деятельности субъектов обучения, педагогики сотрудничества. Автор называет такой вид обучения контекстным. Он считает, что наиболее эффективной является организация познавательной деятельности, при которой используется содержание учебного материала на основе познавательной потребности, которая определяется уровнем овладения знаниями и профессиональных умений, а также выполнение ряда последовательных и взаимосвязанных действий, направленных на достижение определенного познавательного результата.

Таким образом, реализация личностно-ориентированного, системного и контекстного подходов в учебном процессе обеспечивает:

- во-первых, профессиональную направленность функционирования всей педагогической системы в учебном заведении соответствующего профиля, что гарантирует создание необходимых предпосылок для творческого проявления личности студента и преподавателя в целях, содержания, формах, методах и результатах совместной деятельности;

- во-вторых, профессиональную направленность деятельности студентов, преподавателей, оказывается в учебной, научной, методической, воспитательной и морально-психологической деятельности;

- в-третьих, достижение оптимального уровня активизации познавательной деятельности студентов.

Еще одним педагогическим условием формирования готовности к профессиональной деятельности является использование форм и методов интерактивного обучения. Для этого предлагается применение аудио- и видеоматериалов, а также компьютерных технологий. Связь изображения и вербального текста дают возможность наблюдать коммуникативное событие во всей ее полноте. Использование видеofilmа помогает развитию различных сторон психической деятельности будущих специалистов, и прежде всего, памяти и внимания. Во время просмотра фильма в аудитории возникает атмосфера совместной познавательной деятельности. В этих условиях даже невнимательный студент становится внимательным.

Процесс подготовки будущих специалистов не может быть осуществлен без высокого уровня научного потенциала, учебно-методического и материально-технического обеспечения в колледже. Это одно из основных условий перехода к интенсификации образовательного процесса. Однако, если применять технические средства обучения или же научный и учебно-методический потенциал, без активизации самостоятельной внеаудиторной работы студентов, то указанное условие не достигнет эффекта.

Наличие высокого уровня научного, учебно-методического и материально-технического обеспечения в колледже предполагает:

- построение педагогического процесса как интегративного явления;
- обеспечение диагностики образовательного процесса;
- прогнозирование результата педагогического процесса.

Педагогические условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов непосредственно связаны с психологическими условиями. В процессе анализа психологической литературы были обнаружены уровни развития указанных детерминант, определяющих актуальный уровень психологической готовности будущего специалиста. К психологическим факторам, влияющим на формирование профессиональной готовности будущих специалистов, можно отнести: направленность личности, профессио-

нальное самоопределение, мотивы выбора профессии, влияние социума на становление личности.

Для эффективного осуществления трудовой деятельности большое значение имеет состояние психологической готовности специалиста. Долговременная готовность рассматривается как совокупность ранее приобретенных компетенций, умений, навыков, опыта и ведущих мотивов деятельности. Поскольку профессиональная готовность будущих специалистов по своему происхождению носит двойственный характер, определяясь как особенностями самого индивида, так и характером его социальной среды. Все факторы, оказывающие влияние на развитие профессиональной готовности, разделяются на внутренние и внешние факторы. Это также отличает их от психологических механизмов, которые указывают на их внутренний характер.

Таким образом, педагогические и психологические условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов - это комплекс условий, компонентов образовательного и воспитательного процесса, совокупность психологических механизмов и факторов, обеспечивающих успешность формирования профессиональной готовности будущих специалистов.

Одним из условий успешного формирования готовности к профессиональной деятельности является использование современных технических средств, прежде всего компьютера. Квалифицированное и рациональное применение персонального компьютера (ПК) и других средств коммуникации дает возможность интенсифицировать учебный процесс и повысить качество усвоения материала. В преподавании профессиональных дисциплин ПК рассматривается как средство обучения, который позволяет организовать управляемую, самостоятельную работу студентов.

Таким образом, можно выделить два функциональных уровня разработки компьютерных учебных средств. Это компьютерные электронные учебники и компьютерные обучающие программы, которые направлены на лучшее понимание и усвоение материала, наличие обратной связи между преподавателем и студентом путем личного общения (консультации, бесе-

дования) и способствует интенсификации учебного процесса. Все это создает благоприятные условия для формирования готовности к профессиональной деятельности.

Успех формирования профессиональной готовности определяется тем, насколько усвоение знаний и приобретение практического опыта во время практических и лекционных занятий носит рефлексивный характер. Важно не столько модернизировать устаревшее содержание и методы усвоения учебных дисциплин, сколько обеспечивать студентам возможность развивать рефлексивные способности, от уровня и качества которых во многом зависит устойчивость сформированной готовности будущих студентов к профессиональной деятельности. Учебная деятельность, построенная на принципах рефлексии, в значительной мере отражает специфику будущей профессиональной деятельности и ее возможности в формировании данной готовности. Рефлексия - это не определенная совокупность знаний, ее нельзя передать, ее можно только стимулировать, развивать [9, с 169].

Профессионально-личностное саморазвитие специалиста представляет собой процесс формирования личности и ее профессионализма в саморазвитии, обучении, профессиональной деятельности и взаимодействиях. В этом процессе выделяются следующие этапы:

- самоопределение, в результате которого у студентов формируются профессиональные намерения, система знаний и саморазвитии личности и профессиональная направленность;

- самовыражение – ее результатом является актуализация способности студента к самостоятельной постановке и профессиональному решению теоретических и прикладных задач, профессиональная компетентность, создание собственных моделей профессиональной деятельности;

- этап устойчивого развития, результатом которого становится актуальная потребность у будущего специалиста в дальнейшем саморазвитии.

Таким образом, процесс формирования готовности студентов к будущей профессиональной деятельности будет происходить более эффективно,



если создать соответствующие управленческие, педагогические, организационно-методические и другие условия.

### **1.3 Активные методы как средства формирования профессиональных умений у студентов колледжа**

Активные методы обучения – одна из немногих возможностей значительно повысить эффективность образовательного процесса. Активные методы обучения – это методы обучения, которые побуждают студентов к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом. Они ориентированы на самостоятельное добывание студентами знаний, на активизацию их познавательной деятельности, развитие мышления, формирование практических умений и навыков.

Особенность активных методов обучения в том, что в их основе заложено побуждение к практической и мыслительной деятельности. В настоящее время активные методы обучения подразделяются на две группы: неимитационные и имитационные методы.

Неимитационные методы обучения характеризуются: отсутствием модели изучаемого процесса, коммуникациями в режиме «вопрос–ответ».

Неимитационные методы включают в себя следующие:

- беседа (интеллектуальная, эвристическая, проблемная);
- лекция (бинарная, лекция–консультация, лекция–«провокация», микропреподавание и др.);
- семинар (интеллектуальный штурм, взаимообучение, «чистая страница», «дискуссия» и др.).

Имитационным методам присущи: наличие имитационной модели изучаемого процесса, активное взаимодействие участников при выработке и принятии управленческих решений. Имитационные методы активного обучения классифицируются на неигровые и игровые.

В свою очередь, неигровые методы включают в себя:

- анализ конкретных ситуаций;
- индивидуальный тренинг;

- решение педагогических задач;
- имитационные упражнения;
- инцидент.

Игровые имитационные методы активного обучения включают в себя:

- профессиональный тренинг;
- организационно–деятельностную игру;
- игровое проектирование;
- имитационную игру;
- разыгрывание ролей;
- деловую игру.

В основе активного обучения лежит принцип непосредственного участия, который обязывает преподавателя сделать каждого студента участником учебного процесса, ведущим поиск путей и способов решения изучаемых проблем.

Учебный процесс с использованием активных методов обучения опирается на совокупность принципов обучения, выработанных педагогической наукой. Однако помимо общедидактических в активном обучении применяются свои специфические принципы.

Ориентированность учебного процесса на профессиональную деятельность будущего специалиста. Содержанием образования должны стать не знания, умения и навыки, а диалектическое мышление, творческие способности и профессиональное мастерство.

Принцип сотрудничества. Весь учебный процесс необходимо организовывать как систему развивающихся ситуаций межличностных отношений преподавателей и их деятельности (обучения) и студентов и их деятельности (учения).

Проблемность обучения. Традиционная схема заменяется другой: введение и организация преподавателем проблемной ситуации, принятие ее студентами, построение способа ее разрешения, оценка результатов. В процессе

мыслительной деятельности студентов происходит усвоение ими необходимых знаний.

Принцип равновесия между содержанием и методами обучения с учетом подготовленности обучающихся и темой занятия. Согласно этому положению, следует иметь в виду, что не всякую тему можно перевести на язык активных методов обучения.

Принцип входного контроля. Учебный процесс должен быть скорректирован на реальный уровень подготовленности обучающихся.

Принцип от «простого к сложному». Занятие необходимо планировать и организовывать с учетом нарастающей сложности как учебного материала, так и применяемых методов его изучения.

Принцип непрерывного обновления. Информативность учебного процесса привлекает и обостряет внимание обучающихся, побуждает их к изучению темы, овладению новыми способами и приемами учебной деятельности. Однако, по мере усвоения знаний обостренность их восприятия постепенно снижается. Чтобы этого не допустить, преподавателю необходимо постоянно обновлять новыми элементами построение занятий: не проводить два анализа конкретных ситуаций в течение одного занятия, не применять одно и то же техническое средство обучения на двух занятиях подряд.

Принцип опережающего обучения. Всякое обучение имеет смысл, если оно дает человеку знания и навыки, необходимые в его будущей профессионально деятельности. Обучение одной только теории не может обеспечить человеку успеха его деятельности в будущем.

Отличительными особенностями активного обучения от обычного (объяснительного) являются:

- активизация мыслительной деятельности обучающихся путем создания специальных условий, способствующих этому независимо от его желаний;

- устойчивость и непрерывность активной мыследеятельности участников обучения путем увеличения периода единовременного активного вклю-

чения или же спонтанной, но очень глубокой работы мысли, позволяющей сохранять ее в течение некоторого перерыва между активной работой;

- формирование навыков самостоятельной, творческой выработки управленческих решений в условиях игрового имитационного моделирования, повышенной мотивации и эмоциональности обучающихся;

- перманентные взаимные коммуникации обучающихся и преподавателей, развивающие обе стороны с рефлексивных позиций.

Отмеченные особенности активных методов обучения свидетельствуют о том, что их освоение потребует от преподавателей и студентов гораздо более высокого уровня профессиональной подготовки, чем этого требует объяснительное обучение, тем не менее использование активных методов обучения позволит повысить качественный уровень студентов и преподавателей, расширяющих и иницилирующих свой интеллектуальный потенциал.

Приведем краткую характеристику активных методов обучения:

Дискуссия — это обсуждение спорного вопроса, обмен мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Групповая дискуссия (обсуждение вполголоса). Для проведения такой дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории.

Очень важно в конце дискуссии сделать обобщения, сформулировать выводы, показать, к чему ведут ошибки и заблуждения, отметить все идеи и находки группы.

Аквариум («под колпаком», «фрикаделевое» упражнение). При работе по данному методу группа разбивается на две части. Половина группы сидит в центре аудитории, в окружении остальных, и ведет дискуссию, за ходом которой внимательно следят сидящие вокруг. Каждый наблюдает за 1 - 2 участниками дискуссии. Фиксируется активность участия в дискуссии, характер предложений. Затем начинается общая дискуссия, во время которой «внешние» наблюдатели комментируют свои замечания, а члены группы, находившиеся под наблюдением, также высказывают свое мнение о поведении друг друга во время дискуссии.

Творческий диалог. Для организации обучения по этому методу преподаватель пишет на доске несколько вопросов, которые должны побудить группу к дискуссии. Затем он выходит из кабинета, а студенты разделяются на несколько подгрупп и дискутируют по данной теме. Через час педагог возвращается, и все слушают доклад представителя студентов об итогах дискуссии.

«Думай и слушай». Каждому студенту отводится короткий отрезок времени, за который он должен высказать свое мнение по решению актуальной для него или предложенной преподавателем проблемы практической направленности. Присутствующие в аудитории его прерывать не могут, а должны внимательно слушать. После выступления товарища они должны активно помочь ему до конца решить проблему.

Панельная дискуссия - еще одна разновидность метода «дискуссия». Цель данного метода - предоставление студентам учебного материала не рецептурным образом, а на основе противоборства мнений и суждений. Не-

большая группа людей (от 2 до 6) -крупных специалистов дискутирует по определенной теме или проблеме. Группа студентов располагается вокруг них и внимательно следит за дискуссией. Для эффективности этого метода требуется приглашение на занятие нескольких реальных специалистов, что требует немалых финансовых затрат.

Мозговая атака (МА) или мозговой штурм (МШ). Суть метода заключается в том, что для обсуждения конкретной проблемы собирается группа обучающихся, которая делится на две подгруппы: генераторы идей и критики. Генераторы идей высказывают все идеи по решению данной проблемы, которые только приходят им в голову. Затем критики анализируют, оценивают, синтезируют предложенные идеи, выбирают те, которые обеспечивают решение проблемы.

Кроме прямой мозговой атаки и мозговой атаки с оценкой идей, можно практиковать обратную мозговую атаку (набрасывание как можно больше недостатков существующего устройства) или двойную мозговую атаку, т.е. две МА по одной проблеме с перерывом между ними в несколько часов или несколько дней.

Лабиринт действия проводится на практических занятиях. Студенты снабжаются детальным печатным описанием инцидента или ситуации, которые возникают в реальной деятельности специалистов и руководителей. В конце описания каждой ситуации приводится список действий, одно или несколько из которых являются приемлемыми для решения данного конфликта. Такой перечень позволяет студенту не только «прокрутить» возможные варианты решения проблемы, но и мысленно проследить все возможные последствия решения, непредвиденные побочные осложнения и т.д. Таким образом, студентам предоставляется возможность решить задачу несколькими способами, чтобы научить их отличать тупиковые варианты решений от решений, ведущих к цели. Данный метод применяется в тех случаях, когда нужно научить быстро и правильно ориентироваться в многовариантных ситуациях со многими возможными исходами.

Беседы по Сократу проводятся при достаточной подготовленности студентов и носят эвристический характер. Преподаватель предъявляет студентам такую последовательность целенаправленных вопросов, исходящих из их предыдущих ответов, которая помогает им, не замечая помощи, найти правильный ответ, решение существующей проблемы. Методом «Беседа по Сократу» можно намеренно завести студентов в тупик, показав неверность их суждений, и тем самым побудить у них желание узнать необходимую для решения проблемы новую информацию. Данный метод позволяет привлекать студентов к формулированию выводов и обобщений.

Деловая корзина ориентирует студентов на самостоятельное решение проблем в условиях моделируемой деятельности. В «деловой корзине», в качестве которой может выступать небольшой ящик, помещаются задания, написанные на листках бумаги. Чаще всего они адресуются одному действующему лицу, например, вновь назначенному руководителю предприятия. Студенты поочередно вынимают из «корзины» задания и выполняют их глубоко самостоятельно. За их действиями следит педагог и группа. Затем группа, консультируемая педагогом, еще раз, но уже коллективно, выполняет все задания, что приводит к их более глубокому анализу.

Прогрессивный семинар. Преподаватель отбирает несколько тем для семинаров и распределяет их среди студентов. Обсуждение каждой темы организуется следующим образом: прежде всего студент формулирует 6 «ценных утверждений» по предложенной ему теме. Эти утверждения должны быть: а) ясными, специфичными и значимыми; б) достаточно противоречивыми, чтобы их принятие или отклонение требовало дискуссии; в) представляющими личные убеждения автора, основанные на его опыте. Составив список своих утверждений, студент предъявляет их всем членам группы за неделю до семинара. В качестве приложения представляется список литературы по проблеме. Во время семинара автор на протяжении четверти часа знакомит группу со всеми своими утверждениями, объясняя, в чем заключается их ценность. После этого начинается групповая свободная дискуссия о

«ценности» утверждений. Если во время занятия группа не приходит к единому мнению, то обсуждение продолжается на следующем семинарском занятии.

Студия активного случая. Цель метода - в кратчайшие сроки подготовить силами студентов реальный проект улучшения дел в конкретной организации или на предприятии. Для этого студенты в качестве проектной группы могут посещать рабочие места, которые подлежат проектному анализу, а также пересмотреть ранее записанные интервью со специалистами. Студентам должны быть доступны все необходимые производственные данные. Результаты анализа обрабатываются всей проектной группой. Конкретным итогом проделанной работы является доклад о положении дел в организации, намеченных путях его улучшения. Данный метод эффективен только в том случае, когда группа заранее обучена технике анализа и проектирования.

Метод аналогии. Создание нового технического средства может быть подсказано аналогичными ситуациями, встречающимися в других областях техники, а также в природе и искусстве. Использование аналогичных инженерных решений, взятых из других областей техники, довольно просто.

Разновидностью метода аналогии является эмпатия, то есть личная аналогия. Студенту предлагается поставить себя на место другого лица или нематериального объекта и ощутить и описать все действия, которые над ним могут совершить.

Теория решения изобретательских задач (ТРИЗ). Основа РТИЗ это функционально-системный подход на базе объективно действующих законов развития систем. Такой подход дает возможность ввести студентов в мир реальных потребностей, для удовлетворения которых создаются конкретные объекты. Функция искусственного объекта становится для преподавателя естественной исходной точкой к изучению тех законов природы, которые лежат в основе принципа действия объекта: не физика сама по себе, не геометрия сама по себе, а анализ причин возникновения этих знаний, потребностей в них.



Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация - это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные. Также возможна работа с ситуациями-иллюстрациями (такая ситуация прописана от начала и до конца), ситуациями-оценками и ситуациями-упражнениями.

Возможны различные варианты работы данным методом:

а) студия случая. Студентам представляется письменный или видеоматериал, который содержит в себе проблемную ситуацию. На его основе разворачивается дискуссия, цель которой - найти пути решения ситуации;

б) метод развития инцидента. Преподаватель описывает группе инцидент. Студенты могут задавать вопросы, выясняя различные детали. Каждый из присутствующих высказывает свое мнение об инциденте и о путях выхода из него. Студенты, выступившие со схожими мнениями, объединяются в подгруппы, между которыми разворачивается дискуссия, цель которой - определить истинные причины инцидента и наилучшие пути выхода из него;

в) иллюминационный анализ инцидента. Ход события раскрывается с помощью карты, на которой, используя «булавочных человечков», обозначают личную позицию каждого в произошедшем инциденте. Руководитель анализа (он же и составитель чертежа) комментирует ход события, каждый раз занимая позицию одного из их участников, и при этом все время дополняет чертеж.

Кейс-метод (Case-study) - это усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, получивший широкое распространение в последние годы. По определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, произошедшей в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые студентам нужно получить. Эта модель представляет собой текст объемом от двух до нескольких десятков страниц, который и называют «кейсом». Студенты предварительно прочитывают и

изучают кейс, привлекая к этому материалы лекционного курса и другие самые различные источники информации. После этого идет подробное обсуждение содержания.

Описание ситуации не только отражает какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. В зависимости от доминирующей функции, кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительный элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Источниками сюжетного материала могут быть: художественная и публицистическая литература, местный материал (описывающий фирмы и компании, расположенные в данном регионе или поставляющие сюда свою продукцию), статистический материал, научные статьи, отчеты и монографии, Интернет.

В целом кейс-метод можно представить как сложную систему, в которую интегрированы другие, более простые методы познания. В него входят: моделирование, системный анализ, мысленный эксперимент, метод описания, проблемный метод, метод классификации, игровые методы, мозговая атака, дискуссия.

Деятельность преподавателя при использовании кейс-метода состоит из двух фаз:

- 1) Творческая работа по созданию кейса и вопросов для его анализа. Эта фаза осуществляется за пределами аудитории и включает в себя подготовку методического обеспечения. Иногда бывает целесообразно предварительно обсудить с отдельными студентами исходные данные и наметить стратегии.

2) Деятельность преподавателя в аудитории: вступительное и заключительное слово, организация малых групп и общей дискуссии, оценивание вклада студентов в анализ инцидента.

Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Деловые игры в профессиональном обучении воспроизводят действия участников, стремящихся найти оптимальные пути решения производственных, социально-экономических педагогических, управленческих и других проблем.

Началу деловой игры предшествует изложение проблемной ситуации, формирование цели и задач игры, организация команд и определение их заданий, уточнение роли каждого из участников. Взаимодействие участников игры определяется правилами, отражающими фактическое положение дел в соответствующей области деятельности. Подведение итогов и анализ оптимальных решений завершают деловую игру.

Проведение деловой игры, как правило, состоит из следующих частей:

- инструктаж преподавателя о проведении игры (цель, содержание, конечный результат, формирование игровых коллективов и распределение ролей);
- изучение студентами документации (сценарий, правила, поэтапные задания), распределение ролей внутри подгруппы;
- собственно игра (изучение ситуации, обсуждение, принятие решения, оформление);
- публичная защита предлагаемых решений;
- определение победителей игры;
- подведение итогов и анализ игры преподавателем.

В учебном процессе применяют различные модификации деловых игр. Имитационные игры. На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана)

и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначения имитируемых процессов и объектов.

Операционные игры помогают вырабатывать выполнение конкретных специфических операций. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс. Игры этого типа проводятся в условиях, близких к реальным.

Исполнение ролей (ролевые игры). В этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. В основе разыгрывания ролей всегда лежит конфликтная ситуация. Студенты, не получившие роли, наблюдают за ходом игры и участвуют в ее заключительном анализе.

«Деловой театр» (метод инсценировки). В нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, Студент должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу. Для метода инсценировки составляется сценарий, где описывается конкретная ситуация, функции и обязанности конкретных лиц, их задачи.

Игровое проектирование является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально

воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы студентов. Создание общего для группы проекта требует, с одной стороны, знание каждым технологии процесса проектирования, а с другой - умений вступать в общение и поддерживать межличностные отношения с целью решения профессиональных вопросов. Игровое проектирование может перейти в реальное проектирование, если его результатом будет решение конкретной практической проблемы, а сам процесс будет перенесен в условия действующего предприятия.

Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

### **Выводы по первой главе**

В первой главе было раскрыто понятие профессионального умения, профессионализма. Рассмотрены психологические условия формирования профессиональных знаний, умений у студентов, учитывая единство их внешней практической и внутренней психической деятельности.

Раскрыта сущность активных методов обучения, дана их характеристика, приведено обоснование эффективности их применения для повышения качества профессиональной подготовки специалиста.

## **2 Методика формирования профессиональных умений у студентов при обучении экономическим дисциплинам**

### **2.1 Содержание обучения студентов колледжа при изучении экономических дисциплин**

На сегодняшний день изменения социально-экономических условий государства требуют в образовании необходимость повышения качества профессиональной подготовки специалистов среднего звена, а важным положением содержания образования является обеспечение качества подготовки специалистов. В связи с этим обществу необходим компетентный специалист, который умеет самостоятельно добывать и применять знания, умения и навыки на практике, может решить любые профессиональные задачи, стоящие перед ним, готовый к профессиональному росту.

Высшим компонентом личности является профессиональная компетентность.

Под профессиональной компетентностью понимают интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, или способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с должностными требованиями, т.е. в соответствии с задачами и стандартами их выполнения, принятыми в отрасли.

Механизм формирования компетенций в обязательном порядке должен включать следующие составляющие:

- 1) наличие внутренней мотивации у студента; готовность к самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- 2) наличие мотивации у преподавательского состава к постоянному самосовершенствованию и самореализации в рамках преподаваемых дисциплин и в научном плане;

3) соответствие уровня преподаваемых дисциплин требованиям образовательных стандартов.

Реализация компетенций студента - будущего специалиста - происходит на следующих этапах:

- 1) работа на лабораторно-практических занятиях;
- 2) научная работа;
- 3) прохождение учебной, производственной и преддипломной практик;
- 4) выполнение квалификационной (дипломной) работы.

Содержание обучения, профессиональные компетенции и порядок их формирования определяется рядом нормативных документов:

- ФГОС;
- рабочим учебным планом по конкретной специальности;
- рабочими программами;
- календарными рабочими планами.

Базой исследования выступил КГБПОУ «Бийский государственный колледж», который осуществляет подготовку специалистов по 18 направлениям, и у всех, не зависимо от специальности, присутствуют экономические дисциплины.

Методике преподавания экономических дисциплин в КГБПОУ «Бийский государственный колледж» уделяется особое внимание, так как сложно переоценить влияние экономических дисциплин на формирование будущего специалиста.

Методика преподавания экономических дисциплин в КГБПОУ «Бийский государственный колледж» исследует совокупность взаимосвязанных средств, методов, форм обучения экономическим дисциплинам. Отличие данной методики в том, что обучение тесно связано с экономической жизнью общества. Правильно отобранная методика преподавания позволяет наращивать знания, расширять понятийный аппарат, выявлять новые принципы и законы в экономике.

В экономических дисциплинах разный уровень сложности материала, что позволяет использовать различные способы учебной познавательной деятельности.

Экспериментально установлено, что при равных условиях в памяти студента запечатлевается 10% того, что он слышит, 50% того, что он видит, и более 90% того, что он делает. Отсюда следует, что наиболее эффективной формой обучения является форма, основывающаяся на активном включении студента в действие, связанное с самостоятельным поиском знаний. Изучая факты, цифры, студенты могут раскрывать не только отдельные стороны экономических процессов и явлений, но могут и увидеть в целом развитие и функционирование экономического механизма.

Поэтому здесь наиболее ценно, чтобы студенты получали знания не в готовом виде, а сами приходили к нужным выводам в процессе активных творческих поисков, самостоятельном анализе экономического материала. Достижение подобной результативности обучения зависит непосредственно от методики преподавания и использования таких приемов преподнесения материала, которые были бы направлены на всемерное развитие мыслительной творческой деятельности студентов.

Преподавание экономических дисциплин в КГБПОУ «БГК» носит инновационный и интегрированный характер, последовательно логически объединяя лекционный материал, практические занятия, самостоятельную работу студентов и внеклассную работу. Для этого разработано и применяется в учебном процессе имеющееся в наличии методическое обеспечение: рабочие программы, учебно-методические комплексы, как в текстовом, так и в электронном варианте, по дисциплинам:

- «Экономика организации»
- «Основы экономики»
- «Экономическая теория»
- «Менеджмент»
- «Предпринимательство»



- методический комплекс для написания курсовых проектов.

Для выполнения практических занятий по всем дисциплинам разработаны инструкционно-технологические карты. Все дисциплины обеспечены контрольно-оценочными средствами (КОС), имеются компьютерные презентации, индивидуальные задания для студентов.

Все это позволяет осуществлять подготовку специалистов, профессиональные знания и умения которых отвечают требованиям ФГОС.

## **2.2 Опыт применения активных методов как средство формирования профессиональных умений у студентов колледжа при изучении экономических дисциплин.**

Традиционный подход в профессиональном образовании ориентирован на формирование комплекса знаний, умений и навыков. Это приводит к тому, что выпускник не способен использовать полученную информацию в своей профессии, он только становится хорошо информированным специалистом. Решением этой проблемы становится использование в образовательном процессе новых технологий, форм и методов, которые позволят сместить акценты на следующие важные моменты: самостоятельность, самоорганизацию, самообразование и саморазвитие студента, появятся профессионально-ценностные установки. Это позволяет специалисту решать профессиональные задачи, на основе полученных знаний, умений, навыков, освоению предмета и модулей профессиональной деятельности, овладение новыми приемами, способами и технологиями профессии.

Преподаватели КГБПОУ «Бийский государственный колледж» в полной мере осознают эту ситуацию, и в своей работе используют только методы и подходы, обеспечивающие эффективное усвоение знаний и умений, позволяющие формировать профессиональные компетенции в соответствии с ФГОС.

На первый план в обучении в БГК выдвинута поисковая и самостоятельно-исследовательская деятельность, суть которой заключается в само-

стоятельном поиске, выявлении и понимании студентом необходимой информации, постановки проблемной задачи, направленной на анализ, способ решения задачи и самооценку.

Выбор современных методов и технологий формирования профессиональной компетенции способствует тому, что:

- проявляется активность студентов, которая направлена на процесс самостоятельного добывания знаний, умений и навыков, исследование информации, ее сравнение, обобщения и анализ;
- формируется способность к самоорганизации, самостоятельной деятельности, самообразованию, саморазвитию и саморефлексии студентов;
- повышаются профессионально-ценностные установки;
- обеспечиваются условия к самоопределению и самореализации личности.

Применяя в своей работе эту новую парадигму образования на первое место вынесены активные методы обучения, которые предоставляют обучающимся возможность самим активно участвовать в учебном процессе. В связи с этим во главу угла процесса обучения ставится применение инновационных образовательных технологий, в которых на первое место выходят активные методы обучения.

В педагогической практике наиболее часто используется классификация методов активного обучения, предложенная Смолкиным А.М., в которой различают имитационные методы активного обучения: это деловая игра и анализ конкретных ситуаций. Также в процессе обучения активно использую неимитационные методы, такие как проблемные лекции, лекции визуализации, семинары, дискуссии, коллективную мыслительную деятельность.

Таким образом, в рамках данной работы, разработано методическое обеспечение занятий, с применением активных методов обучения, таких как деловая игра и кейс – метод, как наиболее подходящих для развития профессиональных умений при изучении экономических дисциплин.

Методические аспекты применения кейс - метода и деловой игры

Использование кейс-метода в изучении учебных дисциплин экономического цикла является особенно значимым, так как применение импровизаций в учебном процессе требует максимального приближения обучающихся к реальным ситуациям и принятию адекватных решений. В практической профессиональной деятельности выпускникам придется сталкиваться с различными непредвиденными ситуациями. Конечно, готовых рецептов как поступать в той или иной ситуации дать невозможно. Поэтому, решая различные проблемные ситуации еще на учебных занятиях, у выпускника будет гораздо больше шансов успешно решать их в своей будущей профессиональной деятельности.

Использование в учебном процессе кейс-метода позволяет развивать следующие навыки:

1. Аналитические – умение отличать данные от информации, классифицировать, выделять существенную и несущественную информацию, анализировать, представлять ее, находить пропуски информации и уметь восстанавливать их.

2. Практические – использование на практике методов и принципов.

3. Творческие – поиск творческих решений в ситуациях, которые нельзя разобрать логическим путем.

4. Коммуникативные навыки – умение вести дискуссию, убеждать окружающих, использовать наглядный материал и другие медиа – средства, кооперироваться в группы, защищать собственную точку зрения, убеждать оппонентов, составлять краткий, убедительный отчет.

5. Социальные навыки – в ходе обсуждения кейса вырабатываются определенные социальные навыки: оценка поведения людей, умение слушать, поддерживать в дискуссии или аргументировать противоположное мнение и т.д.

6. Самоанализ – несогласие в дискуссии способствует осознанию и анализу мнения других и своего собственного. Возникающие моральные и

этические проблемы требуют формирования социальных навыков их решения.

Особенностью кейса, как метода обучения является то, что он дает интегральные знания об экономике и помогает синтезировать знания, полученные в смежных курсах.

Деловая игра - это создание ситуации выбора и принятия решения, в которой воспроизводятся условия, близкие к реальным. В ней предполагаются такие роли участников, которые позволяют им осмыслить, пережить и освоить новые функции. В игре содержится конкретное событие или явление, подлежащее моделированию, и допускается отнесение игрового времени к любому периоду (настоящему, прошедшему, будущему).

Отличительными признаками деловой игры можно назвать:

1. Имитацию в игре реального процесса с помощью модели.
2. Распределение ролей между участниками игры, их взаимодействие друг с другом.
3. Различие интересов у участников игры и появление конфликтных ситуаций.
4. Наличие общей игровой цели у всего коллектива, которая достигается в процессе взаимодействия игроков и объединяет всех ее участников.
5. Учет результатов деятельности.
6. Реализацию в игре цепочки решений, каждое из которых зависит от предыдущего, а также от решений, принимаемых другими участниками игры.

В деловых играх сознательно создается напряженная конфликтная ситуация, вынуждающая учащихся принимать решения для достижения поставленной цели в условиях неполноты предоставляемой им информации, ограниченности материальных и временных ресурсов, нередко противодействия со стороны руководства и других участников.

Необходимо помнить, что залогом успеха игры является правильный выбор темы, определение проблемы и ее причинности, формирование служб,

команд, выбор оппонентов с учетом индивидуальных способностей обучающихся и микроклимата в группе, четкая разработка задания для самостоятельных заданий. Создание атмосферы соревнования обеспечивает творческий подход обучающихся к решению поставленных задач.

На основании выше изложенного, можно сделать вывод о том, что предложенные методы являются актуально обоснованными и эффективными для формирования профессиональных компетенций обучающихся.

#### Методические рекомендации по проведению занятия с применением деловой игры №1

Методические рекомендации разработаны по дисциплине «Экономика организации» на тему: «Бизнес планирование на предприятии».

Методические рекомендации могут быть использованы как преподавателями, ведущими данную дисциплину, так и студентами, проходящими производственную практику в данном учебном заведении.

Основной идеей разработки является идея творческого подхода в изучении экономики и применения, уже имеющихся, знаний и умений у обучающихся при решении профессиональных задач с целью формирования профессиональных умений и навыков.

Цель работы, заключается в повышении мотивации обучающихся к изучению дисциплины «Экономика организации» и качества образования.

Учебно-методическая карта (план) занятия №1

Дата проведения

Время 90 мин

Учебная дисциплина «Экономика организации»

Группа

Тема занятия «Бизнес планирование на предприятии»

Тип / вид занятия / форма Комбинированное занятие с элементами деловой игры

Цели занятия:

Образовательные:

Ознакомить обучающихся с понятием, структурой бизнес-плана.

Развивающие:

Развитие умения разрабатывать проекты.

Развитие умения к экономическому анализу и синтезу.

Воспитательные:

Развитие чувства взаимопонимания и взаимопомощи в процессе совместного решения задач.

Развитие мотивации к изучению бизнес-плана.

Развитие коммуникативных способностей.

Обеспечение занятия

ТСО - мультимедийный проектор

Литература для педагога:

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17603>.

2. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Литература для обучающихся:

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.

2. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Таблица 1 - учебно-методическая карта (план) занятия № 1

п/п	Этап занятия	ре- мя (м ин)	Деятельность преподавателя	Деятель- ность обучаю- щихся	Методиче- ский коммента- рий
	2		4	5	6
	Организа- ционный момент		Приветствует обучающихся, проверяет готовность к занятию.	Осу- ществляют под- готовку к заня- тию	Формирование коммуникативного настроя на занятие, организация позитивного настроя
	По- становка це- ли занятия		Рассказывает тему занятия и цели, объясняет порядок проведения этапов занятия, мотивирует обучающихся к её освоению.	Настраи- ваются на ак- тивную работу, актуализируют полученные зна- ния, понятия, задают вопросы.	Проводит- ся четкий ин- структаж по ор- ганизации работы
	Изу- чение нового теоретиче- ского мате- риала	5	Излагает теорети- ческий материал. При- ложение Б. Задаёт вопросы по новой теме.	Слушают и записывают теоретический материал. Отве- чают на вопро- сы.	Фронталь- ный опрос.
	Про- ведение де- ловой игры	5	Ставит цели, за- дачи деловой игры. Опи- сывает игровую ситуа- цию. Перечисляет роли. Учащиеся по желанию	Делятся на группы (фир- мы). Распреде- ляют между со- бой роли (Ди-	Препода- ватель выступает в роли эксперта и оценивает виды работ и компе-

		<p>могут объединиться в одну группу или «фирму» или работать индивидуально.</p> <p>Оценивает вклад каждого студента в рабочей группе.</p> <p>Делает выводы о сформированности ОК и ПК группы, участвующей в деловой игре.</p>	<p>ректор, отдел маркетинга, отдел экономистов).</p> <p>В соответствии своей роли решают поставленные задачи.</p>	<p>тенций. Оценка результатов работы проводится с помощью критериев деловой игры.</p>
	<p>Задание на дом</p>	<p>Задает задание, направленное на закрепление изученной темы.</p> <p>Комментирует домашнее задание (Подготовить кроссворд по теме «бизнес план».)</p>	<p>Записывают задание.</p>	
	<p>Подведение итогов</p>	<p>Обобщает полученные результаты, выставляет итоговые оценки по результатам деловой игры. Задает вопросы: Что нового в сегодня узнали? Можно ли ваши идеи уже воплотить в реальность?</p> <p>Слушает предложения и пожелания обучающихся.</p> <p>Делает общий вывод.</p>	<p>Проводят анализ своей работы. Отвечают на вопросы.</p> <p>Высказывают свои предложения и пожелания.</p>	



## Деловая игра «Бизнесмены»

Обучающиеся делятся на две команды по 7 человек. Преподаватель будет оценивать результат деятельности. Количество участников может варьироваться за счет количества команд (фирм). Участники распределяют между собой роли для каждой фирмы:

1. Директор (1 человек)
2. Маркетолог (3 человека)
3. Экономист (3 человека)

Задачи участников:

1. Директор: контролировать сотрудников, принимать стратегические решения, составление резюме, описания продукции (услуг).

2. Маркетолог: разработать маркетинговый план, сбыт продукции (услуг), производственный план.

3. Экономист: разработать организационный план, финансовый план, направленность и эффективность проекта, оценить риски и гарантии.

Ход игры:

Закончив бизнес курс, друзья решили объединиться и открыть свой бизнес. Но им необходимо внешнее финансирование (кредит). Друзья знают, что для этого необходимо разработать бизнес план и представить его комиссии банка «Финанс». Их задача в соответствии со своими обязанностями разработать бизнес план. Общая структура бизнес-плана должна придерживаться следующих основных разделов:

Резюме. Описание фирмы. Описание продукции (услуг). Маркетинг и сбыт продукции (услуг). Производственный план. Организационный план. Финансовый план. Направленность и эффективность проекта. Риски и гарантии.

После составления бизнес плана комиссия рассматривает бизнес план, задает интересующие вопросы и на основе критериев подводит итог игры.

Таблица 2 – критерии оценивания деловой игры

Критерии	Балл	Итого
1	2	3
Титульный лист: оформление, орфография.	0-3 балла	
Направленность проекта: -выявление конкурентов; -описание преимуществ.	0-5 бал- лов	
Риски: -выявление рисков; -способы устранения нежелательных эффектов.	0-5 бал- лов	
Реклама: -оригинальность идеи; -содержательность; -стиль изложения; -культура оформления; -эмоциональное восприятие.	0-5 бал- лов	
План маркетинга: -наличие таблиц и разделов плана маркетинга; -оригинальность идеи; -содержательность; -эмоциональное восприятие.	- структура фирмы 0-3 балла -концепция м-га 0-3 балла -миссия фирмы 0-3 балла -имидж фирмы 0-3 баллов - ценообразование 0-3 балла- -мотивация 0-3	

## Продолжение таблицы 2

1	2	3
Финансовый план: -наличие таблиц; -правильность расчетов.	0-5 бал- ЛОВ	
Межгрупповое взаимодействие, выражаю- щеея в соревновательности при проведении дей- ствий, входящих в сюжет игры.	0- 3 бал- ЛОВ	
Умение аргументировать и отстаивать свое мнение при защите решений и согласованность ре- шения внутри группы.	0 – 3 бал- ЛОВ	
Заключение: обобщенный вывод.	0-3 бал- ЛОВ	
ИТОГО	50 баллов	

## Шкала пересчета баллов:

Баллы	Оценка
45-50	Отлично
40-44	Хорошо
35-39	Удовлетвори- тельно
<34	Неудовлетвори- тельно

Методические рекомендации по проведению занятия с применением  
деловой игры №2

Методические рекомендации разработаны по дисциплине «Экономика организации» на тему: «Бухгалтерская отчетность».

Методические рекомендации могут быть использованы как преподавателями, ведущими данную дисциплину, так и студентами, проходящими производственную практику в данном учебном заведении.

Основной идеей разработки является идея творческого подхода в изучении экономики и применения, уже имеющихся, знаний и умений у обучающихся при решении профессиональных задач с целью формирования профессиональных умений и навыков.

Цель работы, заключается в повышении мотивации обучающихся к изучению дисциплины «Экономика организации» и качества образования.

Учебно-методическая карта (план) занятия №2

Дата проведения:

Время: 90 мин

Учебная дисциплина «Экономика организации»

Группа

Тема занятия «Бухгалтерская отчетность»

Тип / вид занятия / форма: Комбинированное занятие с элементами деловой игры

Цели занятия:

Образовательная: создать условия для формирования профессиональной компетенции:

ПК 1.2.Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

Развивающая:

- развить познавательную активность обучающихся;

- развить организацию собственной деятельности обучающихся для поиска решений поставленной задачи;

- развить умение публичного выступления.

Воспитательная:

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознано планировать повышения квалификации.

Раздаточный материал:

Бланки с данными, ручки, листы формата А4, бейджики, карточки с названиями фирм.

ТСО - мультимедийный проектор.

Литература для педагога:

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17603>.

2. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Литература для обучающихся:

3. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.

4. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Таблица 3 - учебно-методическая карта (план) занятия № 2

п/п	Этап занятия	время (мин)	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся	Методический комментарий
	Организационный момент		Приветствует обучающихся, проверяет готовность к занятию	Осуществляют подготовку к занятию	Формирование коммуникативного настроения на занятие, организация позитивного настроения
	Постановка цели занятия		Оглашает тему занятия и цели, объясняет порядок проведения этапов занятия, мотивирует обучающихся к её освоению.	Настраиваются на активную работу, актуализируют полученные знания, понятия, задают вопросы.	Проводится четкий инструктаж по организации работы
	Изучение нового теоретического материала	0	Излагает теоретический материал (Приложение В). Задаёт вопросы по новой теме.	Слушают и записывают теоретический материал. Отвечают на вопросы.	Фронтальный опрос.
	Проведение деловой игры	5	Ставит цели, задачи деловой игры. Описывает игровую ситуацию. Перечисляет роли. Оценивает вклад каждого студента в рабочей группе. Делает выводы о сформированности ОК и ПК	Делятся на группы (фирмы). Распределяют между собой роли. В соответствии своей роли решают постав-	Преподаватель выступает в роли эксперта и оценивает виды работ и компетенций.

			группы, участвующей в деловой игре.	ленные задачи.	
	Задание на дом		Задаёт задание, направленное на закрепление изученной темы. Комментирует домашнее задание (повторение основных понятий стратегическое и инвестиционное планирование, миссия и цели фирмы)	Слушают задание, задают вопросы.	
	Подведение итогов		Обобщает полученные результаты, выставляет итоговые оценки по результатам деловой игры. Слушает предложения и пожелания обучающихся. Делает общий вывод.	Проводят анализ своей работы. Высказывают свои предложения и пожелания.	Оценка результатов работы проводится с помощью критериев деловой игры.

### Деловая игра «Фирма»

Обучающиеся делятся на две команды по четыре человека. Генеральный директор будет оценивать результат деятельности. Количество участников может варьироваться за счет количества команд (фирм). Участники распределяют между собой роли:

1. Директор.
2. Бухгалтер – экономист.
3. Гл. бухгалтер.
4. Генеральный директор.

Задачи участников:

1. Бухгалтер – экономист, главный бухгалтер.

- на основе экономических данных правильно составить финансовый отчет, предоставить его директору своего филиала, посетить совещание, ответить на заданные вопросы генерального директора.

## 2. Директор филиала.

- встретить генерального директора, отвечать на заданные вопросы, предоставить необходимые документы, проверить финансовый отчет, утвердить его, а так же присутствовать на совещании.

## 3. Генеральный директор.

- проверить отчет прошлого года, задавать интересующие вопросы работникам, провести совещание, правильно оценить экономическое положение филиала, принять решение.

### Ход игры:

Предприятие КАУ «Алтайлес» занимается продажей и лесозаготовкой. Произошла смена руководства, поэтому новый генеральный директор решает провести неожиданную проверку своих филиалов. По приезду он требует в течение 40 минут представить отчет о финансовой деятельности предприятия за 2018 год. Главному бухгалтеру и бухгалтеру - экономисту необходимо за отведенное время составить отчет, проверить и предоставить его директору филиала, что бы тот его утвердил. Пока бухгалтера работают, директор предлагает выпить чаю и поговорить о перспективе развития лесозаготовки, предлагает посмотреть отчет прошлого года, что бы позже генеральный директор сравнил его с новым. Генеральный беседует директором филиала, смотрит финансовый отчет прошлого года, задает интересующие вопросы. После предоставления нового плана, начинается совещание. Документы необходимые для совещания (отчет за прошлый год, пояснительная записка распечатываются на всех участников). Генеральный проверяет отчет, задает вопросы бухгалтерам и директору, на основе всего этого принимает решение о дальнейшей судьбе филиала (закреть или не закрыть).

Та команда, которая сможет правильно и быстрее составить финансовый отчет, ответит на все заданные вопросы, побеждает. Далее каждый



участник в соответствии с критериями оценки его деятельности получит соответствующую отметку.

Таблица 4 - критерии оценивая деловой игры

№	Оцениваемые параметры	Балл	
		максималь- ный	мини- мальный
1	2	3	4
1	Предъявление каждым участником игры своего понимания проблемы, демонстрация нового смысла обсуждаемой проблемы.	0,5	0
2	Степень согласованности, возникшая при обсуждении проблемы.	0,5	0
3	Умение использовать при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов.	0,5	0
4	Наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности с учетом ограничений и рациональности принятого решения.	0,5	0
5	Умение быстро принимать решения с учетом экспертизы решений других групп.	0,5	0
6	Умение аргументировать и отстаивать свое мнение при защите решений и согласованность решения внутри группы.	0,5	0

1	2	3	4
7	Межгрупповое взаимодействие, выражающееся в соревновательности при проведении действий, входящих в канву игры.	0,5	0
8	Наличие индивидуальных личностных качеств участников такие как: эрудированность, принципиальность, честность, добросовестность, склонность к риску, инициативность, исполнительность, самоорганизация, культура речи, коммуникабельность.	0,5	0
9	Умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материалы, нормативные документы).	0,5	0
10	Характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.).	0,5	0
ИТОГО		5	0

### Шкала пересчета баллов:

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>
4,5-5,0	Отлично
3,5-4,5	Хорошо
2,5-3,5	Удовлетворительно
<2,5	Неудовлетворительно

Филиал №1

Таблица 5 - расходы предприятия

Должность	Зп в месяц	Налоги % в месяц	Итого зп за месяц	Итого налоги за месяц	Итого зп за 12 месяцев	Итого налоги за 12 месяцев
Директор	20000	30,9				
Бухгалтер	15000	30,9				
Водитель	12000	30,9				
Вальщик	12000	30,9				
Тракторист	12000	30,9				
Мастер	14500	30,9				
Уборщица	10500	30,9				
Итого						

Таблица 6 - расходы предприятия

Наименование затрат	за- за месяц тыс.руб	за 12 месяцев тыс.руб
Коммунальные услуги	3000	
Налоги	1200	
Услуги связи	2300	
Транспортные услуги	1500	
Итого		

Таблица 7 - расходы предприятия

Материальные запасы				
Наименование	количество в месяц	цена л. руб.	Итого в месяц	Итого за 12 месяцев
ГСМ	150л	45		
Наименование	количество	цена шт. руб.	Итого в месяц	Итого за 12 месяцев
Запчасти	8 шт	900		

Таблица 8 - расходы предприятия

Наименование	Кол- во в год шт	цена за шт	ИТОГО
Бумага для принтера	6	250	1500
Хозтовары (салфетки, чистящие средства)	12	40	480
ИТОГО			

Таблица 9- доход предприятия (реализация продукции)

Наименование	Реализация куб.м в год	Цена тыс.руб за куб.м	Итог тыс.руб в год
Дрова колотые	3000	1000	
Чурка	1200	800	
Доставка древесины	1500	300	
Итого			

## Филиал №2

Таблица 10 - расходы предприятия

Должность	Зп в ме- сяц	Налоги % в месяц	Итого зп за месяц	Итого налоги за месяц	Итого зп за 12 ме- сяцев	Итого налоги за 12 месяцев
Директор	20000	30,9				
Бухгалтер	18000	30,9				
Водитель	15000	30,9				
Вальщик	13000	30,9				
Тракторист	14000	30,9				
Мастер	22300	30,9				
Уборщица	11800	30,9				
Итого						

Наименование затрат	за месяц тыс.руб	за 12 месяцев тыс.руб
Коммунальные услуги	3000	
Налоги	1200	
Услуги связи	2300	
Транспортные услуги	2500	
Итого		

Таблица 11 - расходы предприятия

Материальные запасы				
Наименование	количество в месяц	цена л. руб.	ИТОГО в месяц	Итого за 12 месяцев
ГСМ	250л	45		
Наименование	количество	цена шт. руб.	Итого в месяц	Итого за 12 месяцев
Запчасти	8 шт	900		

Таблица 12 - расходы предприятия

Наименование	кол - во в год шт	цена за шт	ИТОГО
Бумага для принтера	6	250	
Хоз.товары (салфетки, чистящие средства)	12	40	
ИТОГО			

Таблица 13 - доход предприятия (реализация продукции)

Наименование	Реализация куб.м в год	Цена тыс.руб за куб.м	Итог тыс.руб в год
Дрова колотые	3000	1000	
Чурка	1200	800	
Доставка древесины	1500	300	
Итого			

Таблица 14 - форма для заполнения отчета

№	Наименование	Ед.изм.	2018	Факт
1	Доходы	Тыс.руб.		
1.1.	Реализация продукции	Тыс.руб.		
1.2.	Реализация услуг , доставка	Тыс.руб.		
1.3.	Прочие доходы	Тыс.руб.		
2	Расходы	Тыс.руб.		
2.1.	Заработная плата	Тыс.руб.		
2.2.	Начисления в фонд оплаты труда	Тыс.руб.		
2.3.	Услуги связи(интернет)	Тыс.руб.		
2.4.	Транспортные услуги	Тыс.руб.		
2.5.	Коммунальные услуги	Тыс.руб.		
2.6.	Материальные запасы	Тыс.руб.		
2.7.	Приобретение основных средств	Тыс.руб.		
2.8.	Текущий ремонт	Тыс.руб.		
		Тыс.руб.		
2.9.	Налоги	Тыс.руб.		
2.10.	Прочие расходы	Тыс.руб.		
3	Прибыль (убыток)	Тыс.руб.		

Таблица 15 - Финансовый результат работы филиала за 2018год

№	Наименование	Ед.изм.	2018	Факт
1	2	3	4	5
1	Доходы	Тыс.руб.		
1.1.	Реализация продукции	Тыс.руб.		
1.2.	Реализация услуг , доставка	Тыс.руб.		
1.3.	Прочие доходы	Тыс.руб.		
2	Расходы	Тыс.руб.		
2.1.	Заработная плата	Тыс.руб.		
2.2.	Начисления в фонд оплаты труда	Тыс.руб.		
2.3.	Услуги связи(интернет)	Тыс.руб.		
2.4.	Транспортные услуги	Тыс.руб.		
2.5.	Коммунальные услуги	Тыс.руб.		
2.6.	Материальные запасы	Тыс.руб.		
2.7.	Приобретение основных средств	Тыс.руб.		
2.8.	Текущий ремонт	Тыс.руб.		
2.9.	Налоги	Тыс.руб.		
	Прочие расходы	Тыс.руб.		
3	Прибыль (убыток)	Тыс.руб.	5503488	

Таблица 16 - финансовый результат работы филиала за 2017 год (для генерального директора)

	Наименование	Ед.изм.	2017	Факт
	Доходы	Тыс.руб.	2395000	
1.	Реализация продукции	Тыс.руб.	2080000	
2.	Реализация услуг , доставка	Тыс.руб.	315000	
3.	Прочие доходы	Тыс.руб.		
	Расходы	Тыс.руб.	1518800	
1.	Заработная плата	Тыс.руб.	980000	
2.	Начисления в фонд оплаты труда	Тыс.руб.	302820	
3.	Услуги связи (интернет)	Тыс.руб.	27600	
4.	Транспортные услуги	Тыс.руб.	21000	
5.	Коммунальные услуги	Тыс.руб.	36000	
6.	Материальные запасы	Тыс.руб.	135000	
7.	Приобретение основных средств	Тыс.руб.		
8.	Текущий ремонт	Тыс.руб.		
9.	Налоги	Тыс.руб.	14400	
10.	Прочие расходы	Тыс.руб.	1980	
	Прибыль (убыток)	Тыс.руб.	876200	



Методические рекомендации по проведению занятия с применением кейс – метода №3

Методические рекомендации разработаны по дисциплине «Экономика организации» на тему: «Основные и оборотные средства предприятия»

Методические рекомендации могут быть использованы как преподавателями, ведущими данную дисциплину, так и студентами, проходящими производственную практику в данном учебном заведении.

Основной идеей разработки является идея творческого подхода в изучении экономики и применения, уже имеющихся, знаний и умений у обучающихся при решении профессиональных задач с целью формирования профессиональных умений и навыков.

Цель работы, заключается в повышении мотивации обучающихся к изучению дисциплины «Экономика организации» и качества образования.

Учебно-методическая карта (план) занятия №3

Дата проведения:

Время: 90 мин

Учебная дисциплина «Экономика организации»

Группа

Тема занятия «Основные и оборотные средства предприятия»

Тип / вид занятия / форма: практическое с использованием кейс-метода

Цели занятия:

Образовательная: создать условия для формирования профессиональной компетенции:

ПК 1.2.Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

Развивающая:

- развить познавательную активность обучающихся;

- развить организацию собственной деятельности обучающихся для поиска решений поставленной задачи;

- развить умение публичного выступления.

Воспитательная:

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации.

Раздаточный материал: кейсовые задания в печатном виде

ТСО - мультимедийный проектор.

Литература для педагога:

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17603>.

2. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Литература для обучающихся:

3. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.

4. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. В микрогруппе выберите лидера.

2. Прочитайте внимательно содержание кейса и вопросы для работы с кейсом.

3. Экономьте время на выполнение кейса, не откладывайте на «потом».

4. Не позволяйте себе отвлекаться «по мелочам», будьте настойчивее, отстаивайте свою точку зрения.

5. Воспользуйтесь необходимым теоретическим материалом.

6. Воспользуйтесь консультацией преподавателя.

7. Четко ведите записи по решению кейса.

Краткие теоретические сведения

Основные средства предприятия - это часть имущества, используемая организацией в течение длительного времени (более 12 месяцев) при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), а также в управленческих целях. Группы основных средств представлены на рисунке 1.

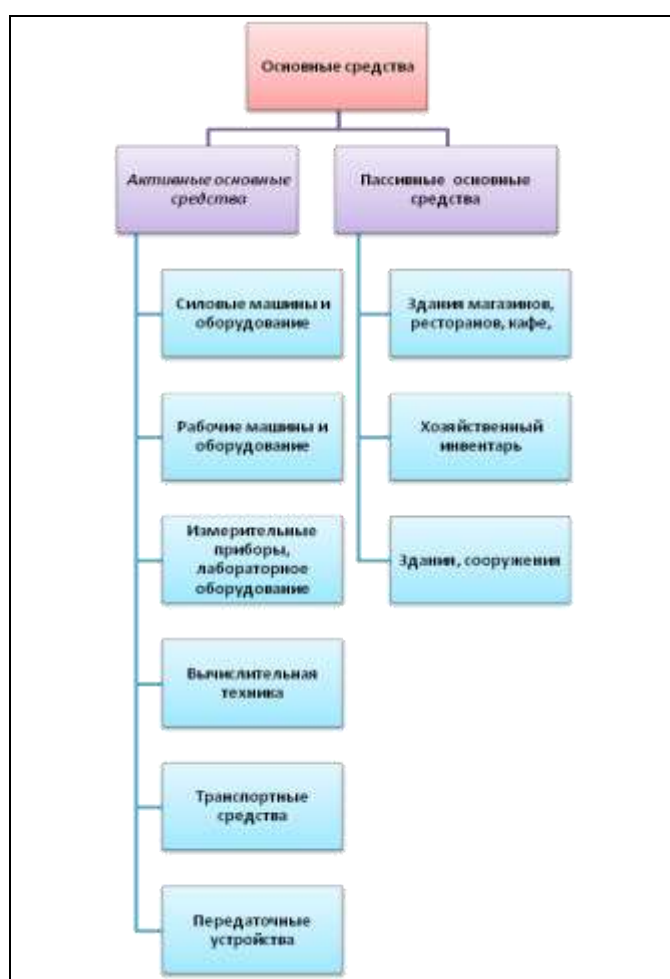


Рисунок 1 – Состав основных средств

Амортизация - это постепенное перенесение стоимости основных средств на себестоимость продукции (работ, услуг).

Методы начисления амортизации по основным средствам:

- линейный метод;
- метод уменьшаемого остатка;
- метод списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования;
- метод списания стоимости пропорционально объему выпущенной продукции (работ).

Оборотными средствами называется постоянно находящаяся в непрерывном движении совокупность производственных оборотных фондов и фондов обращения. Следовательно, оборотные средства можно классифицировать на оборотные производственные фонды и фонды обращения, то есть по сферам оборота.

По назначению в производственном процессе (по элементам) оборотные средства можно подразделить на следующие группы:

1. Производственные запасы.
2. Средства в затратах на производство.
3. Готовая продукция.
4. Денежные средства и расчеты (средства расчета).

Ход работы:

Обучающиеся выполняют задания и отвечают на вопросы по ситуационной задаче. После выполнения заданий, обучающиеся выступают перед всей группой и аргументируют правильность своего решения по ситуации. После того, как все выступления были заслушаны преподаватель оглашает итоги занятия, и выставляет оценки обучающимся.

Ситуация №1

Ознакомьтесь с ситуацией, выберите более подходящий метод и объясните причину данного выбора.

Стоимость объекта основных средств -80 000 руб., срок полезного использования – 8лет. Выберите наиболее подходящий метод начисления амортизации и рассчитайте сумму годовых отчислений по выбранному вами методу.

### Ситуация №2

Ознакомьтесь с ситуацией, определите оптимальный размер партии материалов, которые должны быть закуплены фирмой. Аргументируйте свой выбор.

В следующем году фирма должна закупить для нужд производства 97 т.конструкционных материалов. Цена франко-склад покупателя материала составляет 6000 руб. за тонну. Затраты, связанные с размещением заказа, контролем прохождения счетов на оплату, приемом товара (затраты по обслуживанию партии товара) -5000 руб., а расходы на хранение материалов –18% стоимости их среднегодового производственного запаса.

Таблица 17 – Критерии оценивания работы обучающихся на занятии

Наименование критерия	Максимальный балл
1. Владеет навыками расчетов	0-40
2.Владеет основами речевой профессиональной культуры (при аргументировании своего решения)	0–20
3.Активность работы и взаимодействие всех членов группы	0-30
4. Скорость выполнения заданий	0–10
Итого:	100 (100%)

Методические рекомендации по проведению занятия с применением кейс – метода № 4

Методические рекомендации разработаны по дисциплине «Экономика организации» на тему: «Кадры предприятия и производительность труда. Оплата труда»

Методические рекомендации могут быть использованы как преподавателями, ведущими данную дисциплину, так и студентами, проходящими производственную практику в данном учебном заведении.

Основной идеей разработки является идея творческого подхода в изучении экономики и применения, уже имеющихся, знаний и умений у обучающихся при решении профессиональных задач с целью формирования профессиональных умений и навыков.

Цель работы, заключается в повышении мотивации обучающихся к изучению дисциплины «Экономика организации» и качества образования.

Учебно-методическая карта (план) занятия №3

Дата проведения:

Время: 90 мин

Учебная дисциплина «Экономика организации»

Группа

Тема занятия «Кадры предприятия и производительность труда. Оплата труда»

Тип / вид занятия / форма: практическое с использованием кейс-метода

Цели занятия:

Образовательная: создать условия для формирования профессиональной компетенции:

ПК 1.2.Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

Развивающая:

- развить познавательную активность обучающихся;

- развить организацию собственной деятельности обучающихся для поиска решений поставленной задачи;

- развить умение публичного выступления.

Воспитательная:

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации.

Раздаточный материал: кейсовые задания в печатном виде

ТСО - мультимедийный проектор.

Литература для педагога:

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17603>.

2. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Литература для обучающихся:

3. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.

4. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. В микрогруппе выберите лидера.

2. Прочитайте внимательно содержание кейса и вопросы для работы с кейсом.

3. Экономьте время на выполнение кейса, не откладывайте на «потом».

4. Не позволяйте себе отвлекаться «по мелочам», будьте настойчивее, отстаивайте свою точку зрения.

5. Воспользуйтесь необходимым теоретическим материалом..

6. Воспользуйтесь консультацией преподавателя.

7. Четко ведите записи по решению кейса.

Краткие теоретические сведения

Кадры предприятия - совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью.

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда и определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ.

Оплата труда - плата за выполненный (выполняемый) труд; вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Существующие системы и формы оплаты труда представлены на рисунке 2.





Рисунок 2 – Системы и формы оплаты труда

Ход работы:

Обучающиеся выполняют задания и отвечают на вопросы по ситуационной задаче. После выполнения заданий, обучающиеся выступают перед всей группой и аргументируют правильность своего решения по ситуации. После того, как все выступления были заслушаны преподаватель оглашает итоги занятия, и выставляет оценки обучающимся.

Ситуация №1. Заколдованная касса

Ознакомьтесь с ситуацией, выявите проблемы сложившейся ситуации и предложите решение по устранению проблемы, обоснуйте его.

В аптечной сети «Н» в аптеке «А» работали четыре кассы. Одна из них находилась на проходном месте рядом с входом в торговый зал аптеки, но давала оборота в среднем на 30 – 40 % меньше, чем остальные три. Чего только в аптеке ни делали: и «самых – самых» продавцов ставили, и товары группировали, и вменяли в обязанность фармацевтам других касс сообщать покупателям, что та касса свободна. Результат нулевой.

Пригласили консультанта, который провел оценку рабочих мест методом наблюдения и выяснил, что проходы между стеллажами, на которых находились фармацевтические препараты, и прилавками, за которыми стояли продавцы, слишком узки для двух человек.

Когда препараты заканчивались, их подносили складские работники, которым было запрещено проносить товары через торговый зал, так как в торговом зале все время толпились покупатели. В итоге препараты доходили только до второй кассы и передавались кассиром вручную на третью. Сотрудник, работающий за четвертой кассой, вынужден был ходить на склад за препаратами самостоятельно, что отнимало приблизительно 30 – 40 % времени (консультант рассчитывал по минутам). Результат налицо.

#### Ситуация 2.

Ознакомьтесь с ситуацией, сформулируйте ответы на вопросы после ситуации и аргументируйте их.

Та же аптечная сеть «Н». Управляющий жалуется на то, что помощник бухгалтера постоянно опаздывает в банк на сдачу документов и т.п. Одного уже уволили фактически из-за того же, со вторым ситуация повторяется. При прямом анализе деятельности, которым, как правило, пользуется руководство компании, виноватым будет объявлен тот специалист, который задерживает документы. При комплексном анализе выяснилось, что задержка происходит из-за того, что бухгалтерия документы ждет со склада – т.е. виноват склад. Вроде все ясно - поставить на вид складскому начальству, в общем активизировать, ускорить, наказать и т.д. Но в то время, когда нужно готовить документы для бухгалтерии, почему – то всегда приходится самый пик привоза товара на склад.

После подсчета времени, затрачиваемого на все операции (проверить срок годности, сосчитать количество упаковок, ввести накладные в компьютер и т.п.), вывод однозначен – не успеть. Брать еще одного сотрудника нет возможности – нерентабельно. А коммерческий директор, который договорился с поставщиками на такие условия, долго объяснял, что они в другое

время привозить товар отказываются, так как – либо не могут, либо не успевают. В общем, заколдованный круг. Из приведенных выше примеров видно, что, если оценивать работу сотрудников без учета их взаимодействия с другими подразделениями предприятия, качество их работы будет отрицательным. То есть выясняется, что основные причины неуспеха сотрудников в выполнении их производственных обязанностей обусловлены работой другого подразделения.

Ответьте на вопросы:

1. Выявите действительные причины описанных проблем.
2. Можно ли считать, что неэффективность сотрудников связана только с внешними факторами?
3. Какие решения можно предпринять, чтобы объективно оценить работу сотрудников?

Таблица 18 – Критерии оценивания работы обучающихся на занятии

Наименование критерия	Максимальный балл
1. Правильно и грамотно представлены причины сложившейся проблемы	0-40
2. Владеет основами речевой профессиональной культуры (при составлении выводов по задачам)	0-20
3. Активность работы и взаимодействие всех членов группы	0-30
4. Скорость выполнения заданий	0-10
Итого:	100 (100%)

87–100 % – оценка 5

75–86 % – оценка 4

60–74 % – оценка 3

<60 % – оценка 2

### **2.3 Проведение педагогического эксперимента**

База исследования – КГБПОУ «Бийский государственный колледж».

Объект исследования: активные методы обучения в среднем профессиональном образовании, как способ формирования профессиональных умений.

Предмет исследования: Методика применения активных методов обучения по дисциплине «Экономика организации».

Цель исследования – выявить влияние активных методов обучения на процесс формирования профессиональных умений обучающихся.

Задачи исследования:

1. Проанализировать возможность использования методических рекомендаций для повышения качества знаний обучающихся по дисциплине «Экономика организации».

2. Разработать методические рекомендации с использованием деловой игры и кейс – метода по дисциплине «Экономика организации».

3. Определить условия применения активных методов обучения в учебном процессе.

4. Провести педагогических эксперимент для проверки повышения качества знаний и сформированности профессиональных умений у обучающихся по дисциплине «Экономика организации» с использованием активных методов обучения.

Гипотеза исследования: если на занятиях по дисциплине «Экономика организации» будут использоваться активные методы обучения, то занятия будут протекать эффективнее с точки зрения формирования профессиональных умений.

Методы, применяемые при исследовании:

1. Анализ учебно-методической и научной литературы.
2. Наблюдение.
3. Тестирование.
4. Педагогический эксперимент.

Во время подготовки и проведения исследования посещались занятия по дисциплине «Экономика организации», велись наблюдения за организацией учебного процесса, использованием наглядных и методических пособий, проводился контроль занятий по изученным темам с использованием тестовых заданий.

Для участия в исследовании привлекались студенты третьего курса КГБПОУ «Бийский государственный колледж».

В ходе исследования участвовала экспериментальная группа, состоящая из 11 студентов и контрольная группа, состоящая из 11 студентов дневной формы обучения. Оценка уровня знаний в ходе экспериментов производилась с использованием тестовых заданий. Эксперимент осуществлен в три этапа – 1-й этап – констатирующий, 2-й этап – формирующий, 3 этап – контрольный. После этого проведен сравнительный анализ материалов педагогического эксперимента.

На констатирующем этапе исследования проводилось вводное тестирование, способствующее выявлению уровня остаточных знаний по темам основ экономики организации.

Таблица 19– Уровень качества остаточных знаний, полученных студентами по ранее изученным дисциплинам на констатирующем этапе исследования

Группа	Уровни качества остаточных знаний			
	Отметки/проценты качества знаний			
	5	4	3	2
Экспериментальная	5%	60,2 %	34%	0,8%
Контрольная	3%	65%	30%	2%

Было установлено, что в контрольной, и в экспериментальной группах зафиксировано студентов, имеющих очень высокий уровень качества предметной подготовки – 5% и 3% соответственно. Студентов, имеющих уровень

качества предметной подготовки выше среднего, в экспериментальной группе 60,2 %, в контрольной 65%. Средний уровень качества предметной подготовки, было в экспериментальной – 34 %, в контрольной – 30%. Количество студентов, имеющих низкий уровень, составило: в экспериментальной – 0,8 %, контрольной – 2 %.

На формирующем этапе экспериментального исследования в учебном процессе дисциплины "Экономика организации" использовалось учебно-методическое обеспечение в процессе учебных занятий, а также при самостоятельной работе обучающихся в колледже.

В экспериментальной группе проверялась эффективность реализации влияния учебно-методологического обеспечения на качество подготовки студентов с применением активных методов обучения.

В контрольной группе осуществлялась традиционная предметная подготовка студентов в организациях среднего профессионального образования.

На контрольном этапе экспериментального исследования, для изучения качества подготовки студентов по дисциплине «Экономика организации» проводилось тестирование. Типовое контрольное задание оценивалось по 100-балльной шкале, которая переводится в пяти балльную шкалу в соответствии с действующим на текущий момент положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов

- оценка «5» выставляется в случае, если студент набрал 85–100 баллов;
- оценка «4» выставляется в случае, если студент набрал 70–84 баллов;
- оценка «3» выставляется в случае, если студент набрал 50–69 баллов;
- оценка «2» выставляется в случае, если студент набрал менее 50 баллов.

Таблица 20– Уровень качества знаний по дисциплине «Экономика организации» на контрольном этапе исследования

Группа	Уровни качества знаний			
	Отметки/проценты качества знаний			
	5	4	3	2
Экспериментальная	32,8 %	42%	25,2 %	0%
Контрольная	5%	61%	33%	1%

Анализ данных проведенных срезов свидетельствует о том, что в результате проведенного педагогического эксперимента, количество студентов колледжа, находящихся на низком уровне качества предметной подготовки, и соответственно, их профессиональной компетентности, составило: в Э – 0%, К – 1%. Количество студентов, находящихся на среднем уровне, составило: в Э – 25,2%, К – 33%. Количество студентов с высоким уровнем качества предметной подготовки стало: в Э – 42% , К – 61%. Количество студентов с очень высоким уровнем качества предметной подготовки стало: в Э – 32,8%. В контрольной группе по данному показателю наблюдалась несущественная положительная динамика - 5%.

Таким образом, проведенное экспериментальное исследование качества знаний и сформированности профессиональных умений по дисциплине «Экономика организации» позволило сделать выводы: данные результаты подтвердили предположение о том, что применение активных методов обучения в организациях среднего профессионального образования является фактором повышения качества предметной подготовки студентов и способствует более продуктивному формированию профессиональной компетентности специалиста среднего звена.

### **Выводы по второй главе**

Вторая глава раскрывает содержание обучения студентов колледжа при изучении экономических дисциплин на базе КГБПОУ «Бийский государственный колледж». Приведены разработанные методические рекомендации для проведения занятий по дисциплине «Экономика организации» с применением активных методов обучения. Проведен педагогический эксперимент, позволивший наглядно доказать, что только применение современных методов обучения позволят учебному заведению добиться более высокого результата обучения.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный этап развития российского общества ставит новые задачи перед системой образования. Задачей образования становится не простая передача суммы накопленных знаний, а обучение студентов навыкам адаптации к быстро меняющимся экономическим и социальным условиям. Результат эффективного обучающего процесса заключается теперь в умении студентов, прошедших обучение, быстро встраиваться в динамичную среду жизнедеятельности общества. Сегодняшняя экономика предъявляет постоянно растущий спрос на работников, сочетающих в себе высокую профессиональную компетентность с творческими, управленческими и предпринимательскими способностями, с желанием и возможностями коллективной работы и навыками социального общения.

С каждым годом российской экономике требуется все больше и больше специалистов в различных областях – банковской, страховом бизнесе, корпоративной экономике и т.д., специалистов, которые помимо конкретных знаний в конкретной области должны обладать хорошими управленческими навыками и стратегическим мышлением в аспекте оценки окружающей экономической среды.

Таким образом, на первый план выходит специалист, обладающий широким спектром профессиональных компетенций, а основная задача учебного заведения – обеспечить условия для подготовки конкурентоспособного специалиста.

В ходе проведенного исследования были решены поставленные задачи, теоретически подтверждена выдвинутая гипотеза. Результаты исследования подтверждают актуальность и практическую значимость работы.

Выявлено понятие, рассмотрена классификация и условия формирования профессиональных умений студентов колледжа. Раскрыто понятие, виды, дана характеристика активных методов обучения, как основы формирования профессиональных компетенций специалиста.

Изучен педагогический опыт КГБПОУ «Бийский государственный колледж» по организации учебного процесса с применением прогрессивных методов обучения. Произведена разработка методического обеспечения занятий по дисциплине «Экономика организации» с применением активных методов обучения в виде кейс – метода и деловой игры. Осуществлена опробация разработанного методических обеспечения.

Проведен констатирующий этап экспериментального исследования, который выявил количество студентов колледжа, находящихся на низком уровне качества предметной подготовки, и соответственно, их профессиональной компетентности, составило: в Э – 0%, К – 1%. Количество студентов, находящихся на среднем уровне, составило: в Э – 25,2%, К – 33%. Количество студентов с высоким уровнем качества предметной подготовки стало: в Э – 42% , К – 61%. Количество студентов с очень высоким уровнем качества предметной подготовки стало: в Э – 32,8%. В контрольной группе по данному показателю наблюдалась несущественная положительная динамика - 5%.

Таким образом, проведенное экспериментальное исследование качества знаний и сформированности профессиональных умений по дисциплине «Экономика организации» позволило сделать выводы: данные результаты подтвердили предположение о том, что применение активных методов обучения в организациях среднего профессионального образования является фактором повышения качества предметной подготовки студентов и способствует более продуктивному формированию профессиональной компетентности специалиста среднего звена.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Айсмонтас Б.Б. Общая психология: Схемы. – М.: Изд-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2003. – 288с. 15ВЫ 5-305-00044-0.
2. Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17603>.
3. Бабанский Ю.К. Педагогика. [Текст] / Под ред. Ю.К. Бабанского. - М.: Просвещение, 1983. - 479 с.
4. Ведерникова, Л.В., Поворознюк О.А. Профессиональное становление студентов в условиях модернизации педагогического образования в условиях модернизации педагогического образования [Текст]/Ведерникова Л.В., Поворознюк О.А. //Сибирский педагогический журнал.- 2013. № 6. -С. 102-105.
5. Ведерникова, Л.В., Тенюнина И.А. Становление траектории профессионального развития как средство самореализации будущих педагогов [Текст] /Ведерникова Л.В., Тенюнина И.А. //Вестник Ишимского государственного педагогического института им. П.П. Ершова. -2013. № 5 (11). -С. 4-9.
6. Давыдов В.В. Теория развивающего обучения. – М.: ИНТОР, 1996. – 544 с.
7. Козырева К.Л. Компетентностный подход в педагогическом образовании. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. - ISBN 5-8064-0824-8
8. Коменский Я. А. - Избранные педагогические сочинения: В 2-х т. Т. 1.- М.: Педагогика, 1982.-656 с. - (Пед. б-ка).
9. Кругликов, Г.И. Методика профессионального обучения с практикумом [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г.И. Кругликов. – М.: «Академия», 2005. – 288 с. - ISBN 5-7695-1884-7
10. Кульневич, С.В. Анализ современного урока [Текст]: практическое пособие для учителей и классных руководителей, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК / С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина. – изд-е 2-е, доп.

и перераб. – Ростов н/Д: Изд.-во «Учитель», 2003. – 224 с. - ISBN 5-87807-205-X

11. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: В 2-х т. Т. I —М.: Педагогика, 1983.— 392 с

12. Маликов Л.А. Методика опережающего обучения как фактор формирования профессиональной компетенции студентов. Ж. «Специалист» № 4, 2010.

13. Маркова, А. К. Формирование мотивации учения: книга для учителя / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А, Б. Орлов. - М. : Просвещение, 1999. - 192 с. - ISBN 5-09-001744-1

14. Министерство образования и науки российской федерации 15.02.2013 «Профессиональный стандарт педагога».

15. Подласый, И.П. Педагогика [Текст]: учебник / И.П. Подласый. - М.: Высшее образование, 2007. - 540с. – ISBN 5-305-00038-6

16. Рахимов, А. З. Философия психодидактики: моногр. / А. З. Рахимов. -Уфа: БГПУ, 2008. - 290 с.

17. Самородский, П. С. Методика профессионального обучения: Учебно-методическое пособие для преподавателя специальности "Профессиональное обучение" [Текст]/ Под ред. В. Д. Симоненко. - Брянск: Издательство БГУ, 2012. - 190 с.

18. Сергеева, Т.А., Уварова Н.М. Проектирование учебного занятия [Текст]/ Т.А. Сергеева, М.Дрофа, 2013. – 209 с.

19. Смирнов, А.А. Педагогика. Педагогические теории, системы, технологии [Текст]/ А.А. Смирнов. – М.: Академия, 2013.- 508 с. – ISBN 5-7695-0599-0

20. Смолкин, А.М. Методы активного обучения [Текст]/ / А.М. Смолкин М.: Высшая школа, 2013.- 150с.

21. Скакун, В.А. Организация и методика профессионального обучения [Текст]: учебное пособие / В.А. Скакун. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. – 336 с.: ил. - ISBN 5-91134-0044-5 (ФОРУМ) ISBN 5-16-002864-1 (ИНФРА-М)

22. Специальная педагогика : в 3 т. : учеб. пособие для студ. С 718 высш. учеб. заведений / под ред. Н. М. Назаровой. — Т. 3 : Педагогические системы специального образования / Н. М. Назарова, Л.И.Аксенова, Л.В.Андреева и др. — М.: Издательский центр «Академия», 2008. — 400 с.

23. Ушинский К.Д. Воспитание человека: избранное / К.Д. Ушинский; сост. и автор С.Ф. Егоров. - М.: Карапуз, 2000 г. - 256 с.

24. Ушинский К.Д. Педагогические сочинения, В 6 т. — Москва: Педагогика, 1989. — 528 с.: ил.

25. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания: Опыт педагогической антропологии. - М.: Гранд - Фаир, 2004. – 239с. - ISBN: 5-8183-0811-1

26.Федеральный закон от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

27. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения: учебное пособие для студ. высш. учеб.заведений / Н.Е. Эрганова. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 160 с. - ISBN 978-5-7695-5215-1.

28. Экономика организации (предпр.): Уч. / Н.А.Сафронов. - 2 изд. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014-256с. – ISBN 978-5-9776-0059-0