

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

Институт естественных наук и профессионального образования
Кафедра технологии

Направление подготовки 44.03.04 Экономика и управление
**Развитие способности принимать профессиональные решения у
студентов колледжа средствами игровых технологий**

Выпускная квалификационная работа

Допустить к защите

Зав. кафедрой технологии

« ____ » _____ 2019г.

Соловьева Ирина Борисовна

(подпись)

Выполнил студент

Группы Т-ЗПРОЭ 141

Попова

Дарья Сергеевна

Научный руководитель

кандидат педагогических наук,

доцент

Ощепкова Наталия Геннадьевна

Оценка

« ____ » _____ 2019г.

подпись председателя ГЭК

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

АННОТАЦИЯ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

студента Поповой Дарьи Сергеевны группы Т-ЗПРОЭ 141

Направление подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) Профиль
«Экономика и управление»

Тема «Развитие способности принимать профессиональные решения у студентов
колледжа средствами игровых технологий»

Die Abschlussarbeit umfasst 111 Seiten mit Texten, Tabellen - 5, verwendeten Quellen -
48, Anmeldungen - 3.

Ziel der Forschung ist es, eine Methodik für den Einsatz von Spieltechnologien im Unterricht
von Studenten zu entwickeln, um ihre Fähigkeit zu entwickeln, professionelle Entscheidungen
zu treffen.

Der Gegenstand des Studiums - Gaming-Technologie-Training.

Gegenstand der Forschung ist die Spieltechnologie der Bildung als Mittel zur Entwicklung der
Fähigkeit, professionelle Entscheidungen zu treffen.

Im ersten Kapitel wird das Konzept der "Gaming-Technologie" beschrieben, deren Inhalt
und Inhalt untersucht wurde. Die Methoden der Anwendung der Spieltechnologie im
Bildungsprozess der Hochschule werden betrachtet. Die Merkmale der Entwicklung der
Fähigkeit, professionelle Entscheidungen zu treffen, werden untersucht. Die Stadien der
Entwicklung der Fähigkeit der Schüler, berufliche Entscheidungen zu treffen, werden betrachtet
und die Spieltechnologien, die dazu beitragen, werden identifiziert.

Im zweiten Kapitel wurde eine Analyse der Ausbildungsinhalte der Schüler im Rahmen
der Disziplin „Management“ durchgeführt und eine Methodik zur Durchführung praktischer
Übungen mit Spieltechnologien entwickelt, nämlich das Rollenspiel „Wahl organisatorischer
und rechtlicher Formen eines Unternehmens“ und das Geschäftsspiel „Algorithmus zur Lösung
von Managementproblemen“. Es wurde eine experimentelle Studie beschrieben, deren
Ergebnisse bestätigten, dass die entwickelte Technik, die auf spielbasierten Lerntechnologien
basiert, zur Entwicklung der Fähigkeit beiträgt, professionelle Entscheidungen zu treffen.

Автор ВКР _____ Попова Д.С.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. Теоретические основания развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения средствами игровых технологий	6
1.1. Игровые технологии в образовательном процессе колледжа: понятие, сущность и содержание	6
1.2. Особенности развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения1	12
1.3. Игровые технологии как средство развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения	15
Выводы по 1 главе	20
2. Экспериментальное исследование развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения посредством игровых технологий	24
2.1. Содержание обучения студентов колледжа по экономическим дисциплинам	24
2.2. Методика применения игровых технологий как средства развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения	27
2.3. Планирование и результаты экспериментального исследования	58
Выводы по 2 главе	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	66
ПРИЛОЖЕНИЕ А	72
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	89
ПРИЛОЖЕНИЕ В	97

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В быстро меняющейся экономической ситуации происходит стремительное изменение процессов производства на основе внедрения новых современных технологий, что влечет за собой необходимость подготовки высококвалифицированных специалистов. В условиях жесткой конкуренции современный специалист должен владеть глубокими профессиональными знаниями, оперативно реагировать на изменения в обществе, быть готовым к принятию профессиональных ответственных решений. Особенно это важно для специалистов в области экономики, так как от способности принимать оптимальные профессиональные решения зависит не только деятельность одного предприятия, но и экономики страны в целом.

Проблемой исследования является поиск путей развития способностей принимать профессиональные решения у студентов колледжа посредством использования игровых технологий в учебном процессе.

Цель исследования – разработать методику применения игровых технологий обучения в целях развития у студентов колледжа способностей принимать профессиональные решения.

Задачи исследования:

1. Проанализировать состояние исследуемой проблемы в теории и практике образовательного процесса.
2. Теоретически обосновать особенности применения игровых технологий обучения в целях развития у студентов колледжа способностей принимать профессиональные решения.
3. Разработать и апробировать на практике методику применения игровых технологий обучения в целях развития у студентов колледжа способностей принимать профессиональные решения.

Объект исследования – игровые технологии.

Предмет исследования – игровых технологий как средство развития у студентов колледжа способностей принимать профессиональные решения.

Гипотеза исследования: активное применение игровых технологий в учебном процессе студентов колледжа при изучении экономических дисциплин способствует развитию способностей принимать профессиональные решения.

Методы исследования: теоретический анализ, изучения материалов научных и периодических изданий по проблеме, анализ нормативно-правовой базы, интервьюирование, наблюдения, опытно-экспериментальная работа.

Научно-методической базой исследования стали публикации известных ученых и специалистов. Информационной базой для исследования являются нормативные документы в области образования, учебная литература по исследуемой тематике, а также периодические издания и электронные источники.

Методы исследования: теоретический анализ, изучения материалов научных и периодических изданий по проблеме, анализ нормативно-правовой базы, интервьюирование, наблюдения, опытно-экспериментальная работа.

Практическая значимость: результаты ВКР могут быть использованы для повышения эффективности обучения студентов колледжа по экономическим дисциплинам.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, приложения.

1. Теоретические основания развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения средствами игровых технологий

1.1. Игровые технологии в образовательном процессе колледжа: понятие, сущность и содержание

Подготовка специалистов, соответствующих требованиям времени одна из главных задач профессионального образования. В настоящий момент применение альтернативных технологий обучения: проблемное, проектное, применение игровых, информационно-коммуникационных технологий, технологии развития критического мышления способствует реализации требований ФГОС СПО по формированию и развитию общих и профессиональных компетенций.

Одним из главных остается принцип активности обучающихся в процессе обучения и именно игровая деятельность, как педагогическая технология, является мотивирующей средой для возникновения потребности в усвоении человеком знаний и умений. Мотивация игровой деятельности происходит за счет добровольности участия в ней, возможности выбора и соревновательности процесса, удовлетворения естественных потребностей человека в самоутверждении и самореализации. А в процессе игры усвоение знаний происходит естественным образом.

Игровые технологии в обучении активизируют мышление, повышают самостоятельность обучающихся и обеспечивают творческий подход в обучении. Следовательно целью игры является формирование практических навыков и умений обучающегося в процессе творческого поиска. Благодаря игровой деятельности у обучающихся так же активизируются коммуникативные навыки, что определяет социальную значимость игровых технологий.

В учебном процессе СПО игровая деятельность может применяться как самостоятельная технология для изучения понятия, темы или раздела

учебного предмета; в качестве урока или его части; как разновидность внеклассной работы.

Игровая форма занятий создается при помощи игровых приемов и ситуаций, которые служат средством стимулирования обучающихся к учебной деятельности.

Наиболее часто в педагогической практике в системе СПО используются деловые, организационно-деятельностные, ролевые, имитационные, инновационные и дидактические игры.

Игровая технология может быть представлена в виде нескольких этапов:

Первый этап – подготовка, включает в себя разработку сценария, составление плана игры, общее описание процесса игры, содержание инструктажа для участников игры и подготовку материального обеспечения.

Первый этап самый сложный и продолжительный, так как связан с разработкой самой идеи игры и сценария. Здесь необходимо продумать сюжет игры, ее задачи, в чем будет заключаться момент соревновательности. Особое место занимает подготовка материального обеспечения – чем интереснее будет материал, тем более захватывающим будет процесс самой игры.

Второй этап – проведение игры, состоит из постановки проблемы, создания условий, правил, регламента, распределения ролей, формирования малых групп и консультации.

На этапе проведения игры особое внимание отводится регламенту, который разрабатывается преподавателем еще на этапе подготовки. А регламент соблюдается посредством включения преподавателя как модератора или как непосредственного участника в процесс игры. Он может выступать в роли помощника для обучающихся со слабым уровнем освоения теоретических знаний, а так же предлагать пути решения поставленной игровой задачи.

Во время игры обучающиеся могут выполнять отдельные роли или работать в группе. Групповая работа обязательно предусматривает, в последствии, межгрупповую дискуссию: выступление групп и представление результатов.

Третий этап – анализ и обобщение, включает в себя вывод из игры, оценку и самооценку работы, проделанной участниками, рефлексия, а так же выводы и обобщения.

Подведение итогов является завершающим и очень важным этапом игры. На этом этапе обучающиеся осознают результаты своей работы: приобретенные навыки и компетенции; пользу для будущей профессиональной деятельности.

Таким образом систематическое и целенаправленное применение игровых методов может дать определенные результаты в эффективности учебной деятельности. Игра вдохновляет обучающихся, создает в коллективе атмосферу дружелюбия. В процессе игры все обучающиеся постепенно активизируются и увлекаются поисками ответов.

Исходя из этого, можно выделить несколько преимуществ игровых технологий, применяемых в учебном процессе колледжа:

1. Активизация учебного процесса;
2. Осуществление межпредметных связей;
3. Интеграция учебных дисциплин;
4. Изменение мотивации обучения;
5. Сокращение времени для накопления опыта.

Но так же существуют некоторые недостатки игровых технологий:

Внимание участников игры акцентируется на выполнении игровых действий и поиске путей решения поставленной задачи, а не на содержании материала;

Игры на занятиях могут быть однообразными и неинтересными.

Таким образом игра должна расширять знания, служить средством многогранного развития личности обучающихся, их способностей,

формировать и развивать общие и профессиональные компетенции. Важна и роль самого преподавателя в игре. Он становится не только организатором, но и ее участником.

Итак, для формирования и развития общих и профессиональных компетенций у обучающихся в системе СПО необходимо применять игровые технологии в современной системе образования. В процессе игры обучающиеся получают новые знания через решение теоретических и практических задач, в созданных для этого игровых ситуациях.

По определению, игра - это вид деятельности в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение общественного опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением.[39]

Выделяют следующие функции игровой деятельности:

- развлекательная;
- коммуникативная: изучение диалектики общения;
- терапевтическая: преодоление различных трудностей;
- диагностическая: обнаружение отклонений от нормативного поведения;
- функция коррекции: внесение положительных изменений в структуру личностных параметров;
- функция социализации: введение в систему общественных отношений, восприятие норм человеческого общения.

В структуру игры как деятельности органично входит целеполагание, планирование, реализация цели, а также анализ результатов, в которых личность полностью реализует себя как субъект.

Структура игры как процесса включает в себя:

- роли, взятые на себя участниками игры;
- игровые действия, служащие средством воплощения этих ролей;
- замена реальных вещей игровыми, условными;
- реальные отношения между играющими;
- сюжет – область действительности, условно воспроизводимая в игре.

Игровые педагогические технологии — это довольно емкая группа методов и приемов формирования педагогического процесса в виде разнообразных педагогических игр.

В отличие от игр вообще педагогическая игра характеризуется - четко поставленной целью обучения и соответствующим ей педагогическим результатом, которые могут быть представлены в явном виде и характеризуются учебно — познавательной направленностью.

Место и роль игровой технологии в учебном процессе определяются в зависимости от понимания преподавателем функций и классификации педагогических игр .

По виду деятельности игры делятся на:

- физические, характеризуются выполнением заданий, основанных на различных видах движений;
- интеллектуальные, требующие мыслительной активности от участников игры;
- трудовые, в которых отображаются элементы трудовой деятельности;
- социальные, развивающие навыки общения в социуме;
- психологические, дающие человеку возможность глубже вникнуть в суть его взаимоотношений с самим собой и окружающими его людьми.

Существует так же типология педагогических игр по характеру игровой методики. Вот некоторые из применяемых типов:

- предметные — игры с предметами материальной и духовной культуры или их заменителями;
- сюжетные — воспроизводят ту или иную сферу деятельности с целью усвоения важнейших социальных ролей и выработки навыков общения;
- ролевые — моделирование событий, происходящих в определённом мире в определённое время;
- деловые — имитация принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях;

– имитационные — разновидность деловых игр, в которых поведение участников определяется моделью среды, представленной в виде игровой имитации

– игры – драматизации — своеобразный вид игровой деятельности, созданный по готовому сюжету, это представление, разыгрываемое в лицах.

Так же существуют целевые ориентации применения педагогических игр:

Дидактические: развитие интересов, познавательный процесс; использование знаний, умений и навыков в практической деятельности; приобретение умений и навыков, необходимых в практической деятельности; развитие трудовых навыков.

Воспитывающие: воспитание самостоятельности, воли; формирование различных подходов, позиций, нравственных, и мировоззренческих установок; воспитание, коллективизма, общительности, коммуникативности

Развивающие: развитие внимания, памяти, речи, мышления, умений сравнивать, сопоставлять, творческих способностей, рефлексии, умения находить оптимальные решения; развитие мотивации учебной деятельности.

Социализирующие: приобщение к нормам и ценностям общества; адаптация к условиям среды; стрессовый контроль; обучение общению.

Таким образом, обучающиеся системы СПО это юноши и девушки подросткового возраста, у которых бурно развита фантазия, воображение, но при этом присутствует потребность в создании собственного мира, стремлении к взрослости, желание действовать самостоятельно. Поэтому игра ради игры им уже не интересна, им важно осознавать значимость игры и свою роль в этой игре.

В современной системе образования возрастает необходимость применение игровых технологий для формирования и развития профессиональных компетенций обучающихся в системе СПО. Альтернативные технологии обучения дают возможность не только поднять

интерес к изучаемому предмету, но и обучить работе с различными источниками знаний. Кроме того, применение игровых технологий в образовательном процессе студентов позволяет создавать возможности использования имитационных производственных ситуаций для повышения эффективности обучения, формирования и развития способностей принятия профессиональных решений.

1.2 Особенности развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения

Подготовка специалиста качественно нового уровня является важной проблемой современного общества, на решение которой направлены федеральные государственные стандарты профессионального образования. При качественном образовании у обучающихся формируются компетенции, которые обеспечивают личностную и профессиональную самореализацию выпускника.

Задача образования заключается в том, чтобы начинающий специалист не просто владел соответствующим объемом знаний, умений и навыков, а мог реализовать их в профессиональной деятельности; воспитать человека, способного ориентироваться в окружающем мире и готового эту жизнь совершенствовать и преобразовывать.

Не только в процессе профессионального обучения, но и в процессе профессионального воспитания и развития обучающиеся получают профессиональное образование. В процессе обучения в учреждении среднего профессионального образования происходит формирование общих компетенций.

Под общими компетенциями понимаются «универсальные способы деятельности, общие для всех (большинства) профессий и специальностей, направленные на решение профессионально-трудовых задач и являющиеся условием интеграции выпускника в социально-трудовые отношения на рынке труда».[22] Согласно стандартам профессионального образования,

общие компетенции являются конечным результатом освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ (ОПОП).

Именно компетенции связывают имеющиеся знания и требования проблемной ситуации. В таких случаях важны не столько знания специалиста о каком-либо аспекте своей деятельности, сколько его умения находить правильные решения в достаточно общих для этой деятельности ситуациях.

Согласно паспорту общих компетенций, развитие способности принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях у студентов колледжа предполагает нескольких этапов, в процессе прохождения которых у обучающихся формируются знания:

- о правилах и критериях принятия решений;
- о сущности понятий стандартных и нестандартных ситуаций в профессиональной деятельности;

- об особенностях нестандартных ситуаций и их классификации.

умения:

- находить способы и методы выполнения задачи;
- регулировать и разрешать конфликтные ситуации;
- прогнозировать развитие стандартных ситуаций.

навыки:

- использования простейших методик саморегуляции;
- принятия решений в нестандартных ситуациях;
- оценивания причин возникновения стандартных ситуаций.

В процессе развития общих компетенций у обучающихся колледжа появляются знания об основных этапах процесса разработки и реализации профессиональных решений, их содержании и особенностях; о современных технологиях принятия профессиональных решений; об основных научных подходах в разработке профессиональных решений; о процедурных основах выбора оптимального варианта решения, результатов и последствий

принятых решений, а так же умения выявлять факторы внешней и внутренней среды, влияющие на принятие профессиональных решений; проводить диагностику ситуации, анализировать признаки рискованных ситуаций; рационально строить систему принятия решения и точно соотносить ее с системой ответственности; обеспечивать точное распределение функциональных ролей персонала управления, их прав и обязанностей.

Обобщая анализ научно-педагогической и психологической литературы можно констатировать, что умение принимать решения, в том числе профессиональные, состоит в формировании навыка выбирать из множества действий то, которое будет способствовать развитию ситуации, решению профессиональной задачи наилучшим образом. Иначе, навык принимать профессиональные решения – это умение выбирать тот сценарий, для которого значение целевой функции будет наиболее высокое.

Как показывает анализ литературы, навык принимать решения включает в себя целый комплекс сопутствующих навыков. Среди которых можно выделить такие умения как:

- видеть множество всех возможных вариантов действий;
- выставлять приоритеты, иначе умение задавать целевую функцию, для текущей ситуации
- выбирать из множества вариантов наиболее эффективный и рациональный с точки зрения участника, принимающего решение.

Умение принимать профессиональные решения формируется из способности рационально оценивать обстановку, эмоциональной уравновешенности, решительности и способности брать ответственность.

Как отмечают практики, чтобы определить умение принимать решение необходимо погрузить обучающегося в кейсовую или игровую ситуацию с определенными профессиональными задачами и условиями.

Кроме того, важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность обучающегося, когда он принимает на

себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по принятию решений неразрывно связан с уровнем зрелости личности. Как отмечают ученые и практики, важно знать алгоритм принятия решения. Согласно анализа литературы, существует несколько моделей подобных алгоритмов.

Так, Дж. Крумбольц в 1965 г. выделил ряд основных этапов процесса принятия решений. Среди них:

1 этап – это сбор возможных вариантов решения – это могут быть и глобальные, и частные, реальные и нереальные, имеющие под собой основу и не имеющие;

2 этап – это сбор информации по каждому варианту решения, при этом, чем полнее будет собрана информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы;

3 этап – исследование шансов успешности в каждой альтернативе, иначе связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека;

4 этап – разработка конкретного плана действий и определение факторов, которые будут способствовать или препятствовать данному варианту решения проблемы;

При этом, сам период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциям, которые проявляются в эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам и к необходимости принятия решения о выборе профессии.

Развивать у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения можно различными способами и средствами. Одним из эффективных методов развития способности принимать профессиональные решения выступают игровые технологии.

1.3. Игровые технологии как средство развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения

На современном этапе развития образования существуют различные методики и технологии, применяемые в образовательном процессе. Правильность выбора и применение педагогической технологии очень важны в образовательном процессе. В настоящее время учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей. Главными чертами выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении специальных дисциплин переносятся на процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента. Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается, но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, с помощью репродуктивных или активных методов обучения. Одно из главных направлений совершенствования методов подготовки студентов среднего профессионального образования является использование в учебном процессе активных методов обучения, которые опираются на творческое мышление студентов, в наибольшей степени активизируют их познавательную деятельность, приучают самостоятельно принимать профессиональные решения и способствовать их реализации. Мировой практикой накоплен довольно значительный опыт использования игры в учебном процессе. В образовательных учреждениях игра чаще всего используется как средство, помогающее сделать занятие более интересным, занимательным, помогающее проиллюстрировать материал. Освоение учебного материала в такой ситуации становится средством достижения цели игры. Игра организует и поддерживает все интеллектуальные усилия студентов, они обучаются, даже не подозревая об этом. Деловая игра — один из видов педагогических игр по игровой методике, которая используется для решения комплексных задач усвоения нового, закрепления материала, развития творческих способностей, формирования общеучебных умений, даёт возможность студентам понять и изучить учебный материал с различных

позиций. Игра способствует повышению знаний выпускников, развивает интерес к предмету, исследовательские и творческие навыки студентов, позволяет сформировать у выпускника как общие, так и профессиональные компетенции. Деловые игры, разработанные на конкретных ситуациях, вводят студентов в сферу профессиональной деятельности, вырабатывают у них способность критически оценивать действующую ситуацию, находить решения по ее совершенствованию, развивают способности принимать профессиональные решения в стандартных и нестандартных ситуациях, являются мощным стимулом активизации самостоятельной работы по приобретению профессиональных знаний и навыков. Приобретенные в процессе игры практические навыки позволяют будущему специалисту избежать ошибок, которые возникают при переходе к самостоятельной трудовой деятельности. Деловая игра является сложно устроенным методом обучения, поскольку может включать в себя целый комплекс методов активного обучения: дискуссию, мозговой штурм, анализ конкретных производственных ситуаций, действия по инструкции и другие. Деловую игру как форму контекстного обучения следует выбирать прежде всего для решения следующих педагогических задач:

- 1) формирование у студентов целостного представления о профессиональной деятельности и ее динамике
- 2) развитие теоретического и практического мышления в профессиональной сфере;
- 3) приобретение проблемно-профессионального и социального опыта, в том числе и принятие индивидуальных и коллективных решений;
- 4) формирование познавательной мотивации, обеспечение условий появления профессиональной мотивации.

Для проведения деловой игры преподаватель ставит дидактические и воспитательные цели, как и при планировании обычного занятия, хотя реализоваться они должны в игровой ситуации. Планируя игру важно

продумывать эмоциональный и мотивационный фон игры. При определении целей важно ответить на следующие вопросы:

- 1) для чего проводится данная деловая игра;
- 2) для какой категории студентов проводится данная деловая игра;
- 3) чему именно следует обучать студентов;
- 4) какие результаты должны быть достигнуты с помощью игры.

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры — их ставит перед собой руководитель игры, и цели действий ее участников, которые ставятся ими, исходя из игровых ролей. Проводя уроки в форме деловой игры можно использовать индивидуальную, парную и групповую работу студентов. Студенты привлечены к работе с документами и различными источниками информации. Через игровые технологии, у них развивается самостоятельность, значительно возрастает интерес к выбранной профессии, появляется желание проявления их творческого потенциала. Приступая к организации активного метода обучения на занятиях «деловая игра», необходимо учитывать следующие правила:

- в работу вовлечь наибольшее количество студентов;
- проявить заботу «о психологической» подготовке участников;
- уделить большое внимание подготовке помещения, материала, условий, постановки цели «деловой игры», подготовить все необходимое участникам для работы в больших и малых группах;
- обозначить каждому участнику в группе свою роль, при этом в случае необходимости всегда иметь возможность заменить их другими;
- преодолеть стереотипы в обучении, развивать творческие способности студентов, создавать при этом необходимые условия для формирования профессиональных компетенций, умения самостоятельно мыслить, ориентироваться в новой ситуации, находить свои подходы к решению проблемы.

Специфика возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем:

1) «В игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций» [15]. Иными словами, «процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений» [36].

2) «Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст.

То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распрямление какой-то сферы человеческой реальности» [18].

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обуславливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. Отличительными достоинствами метода «деловая игра» являются многие факторы. Студенты испытывают удовольствие, есть высокая мотивация, эмоциональная насыщенность процесса обучения. Во время «деловой игры» происходит подготовка к профессиональной деятельности, формируются знания, умения. В этот момент резко возрастает уровень использования наглядности на уроке, повышается производительность труда преподавателя и студента. Большую роль играют и межпредметные связи с общеобразовательными и специальными дисциплинами, что позволяет студентам получить более прочные знания сразу по нескольким предметам.

Огромное внимание при данной технологии проведения занятия уделяется логической подаче учебного материала, что значительно повышает уровень знаний студентов.

Применение на занятиях метода «деловая игра» дает свой положительный результат: студенты более активно и с наивысшим интересом принимают участие во всех конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах и викторинах, и, что не менее важно, проявляют повышенный интерес к своей будущей профессии.

В целом, преимущества использования в учебном процессе игровых технологий заключается в том, что игровая деятельность как таковая обладает мотивированностью на обучение, отстраняет на второй план принуждение, способствует индивидуализированности образовательного процесса, направлено на обучение и воспитание в группе – в коллективе и через коллектив, способствует развитию психических функций и способностей.

В учебном процессе со студентами колледжа активно могут применяться имитационные игры, которые в учебной и методической литературе рассматриваются как метод, который нашел свое применение в многочисленных стратегиях обучения, включающих в себя игровые элементы. Сюда входят ролевые, конфликтные, деловые игры, игры для принятия решений, компьютерные имитации на базе деловой игры и т. д. Таким образом, имитационные игры по своей сути сочетают такие элементы, как соревнование, кооперация, правила, отражающие характерные черты действительности. При этом, особое значение в обучении студентов СПО имеют именно деловые и ролевые игры.

Как показывает анализ литературы, ролевая игра рассматривается как метод обучения, который дает возможность преподавателю оформить учебный процесс в виде игровой деятельности и имитации конфликтных ситуаций из жизни общества, а студентам – открыть разные социальные

формы поведения в приближенных к действительности игровых ситуациях, не опасаясь серьезных санкций в случае неправильного поведения.[36]

Игровые технологии в образовательном процессе способны максимально приблизить обучающихся к профессиональной ситуации, требующей решения. При этом учащиеся в ходе игры учатся ставить цели, обосновывать способы их достижения, предлагать различные ходы и действия и, тем самым приобретают, формируют и развивают способности принимать профессиональные решения.

Таким образом, игра обоснованно выступает эффективным инструментом в процессе обучения и преподавания. Она способствует активизации мыслительной деятельности студентов, направлена на развитие интереса, привлекательности процесса обучения, заставляет волноваться и переживать, что, в свою очередь, формирует мощный стимул к овладению знаний по изучаемым дисциплинам. Согласно проведенному анализу, игра – это и способ совместной деятельности учителя и обучающихся (метод обучения), и характер связи, упорядочивающий деятельность (форма), и средство, активизирующее процесс обучения и имеющее материализованную форму предъявления – сценарий, карточки-задания, компьютерные программы и игры и прочее. Несомненно, игра позволяет создать положительную мотивацию, концентрировать интеллектуальные усилия, мобилизовать умственные способности студентов, их воображение, внимание, память; создает условия формирования и развития способностей, умений и навыков принятия профессиональных решений.

Выводы по главе

В современных условиях подготовка специалистов, соответствующих требованиям времени одна из главных задач профессионального образования. Сегодня применение альтернативных технологий обучения: проблемное, проектное, применение игровых, информационно-коммуникационных технологий, технологии развития критического

мышления способствует реализации требований ФГОС СПО по формированию и развитию общих и профессиональных компетенций.

Как показывает теория и практика, в современной системе образования возрастает необходимость применения игровых технологий для формирования и развития профессиональных компетенций обучающихся в системе СПО. Игровые технологии в обучении активизируют мышление, повышают самостоятельность обучающихся и обеспечивают творческий подход в обучении. Следовательно целью игры является формирование практических навыков и умений обучающегося в процессе творческого поиска. Благодаря игровой деятельности у обучающихся так же активизируются коммуникативные навыки, что определяет социальную значимость игровых технологий.

В учебном процессе СПО игровая деятельность может применяться как самостоятельная технология для изучения понятия, темы или раздела учебного предмета; в качестве урока или его части; как разновидность внеклассной работы.

Игровые технологии в образовательном процессе студентов способствуют повышению эффективности процесса формирования способностей принимать профессиональные решения. При этом, умение принимать решения, в том числе профессиональные, состоит в формировании навыка выбирать из множества действий то, которое будет способствовать развитию ситуации, решению профессиональной задачи наилучшим образом. Иначе, навык принимать профессиональные решения – это умение выбирать тот сценарий, для которого значение целевой функции будет наиболее высокое. Умение принимать профессиональные решения формируется из способности рационально оценивать обстановку, эмоциональной уравновешенности, решительности и способности брать ответственность.

Как отмечают практики, чтобы определить умение принимать решение необходимо погрузить обучающегося в кейсовую или игровую ситуацию с определенными профессиональными задачами и условиями.

В целом, преимущества использования в учебном процессе игровых технологий заключается в том, что игровая деятельность как таковая обладает мотивированностью на обучение, отстраняет на второй план принуждение, способствует индивидуализированности образовательного процесса, направлено на обучение и воспитание в группе – в коллективе и через коллектив, способствует развитию психических функций и способностей.

Таким образом, игровые технологии в образовательном процессе способны максимально приблизить обучающихся к профессиональной ситуации, требующей решения.

При этом учащиеся в ходе игры учатся ставить цели, обосновывать способы их достижения, предлагать различные ходы и действия и, тем самым приобретают, формируют и развивают способности принимать профессиональные решения.

2. Экспериментальное исследование развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения посредством игровых технологий

2.1. Содержание обучения студентов колледжа по экономическим дисциплинам

Важнейшей целью системы профессионального образования в целом и системы среднего профессионального образования (СПО), в частности, является подготовка компетентных, творчески мыслящих, конкурентоспособных специалистов, способных адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, оперативно реагировать на требования рынка труда, готовых к дальнейшему непрерывному профессиональному саморазвитию и самореализации.

Изучение экономических дисциплин направлено на формирование у студентов колледжа общих и профессиональных компетенций, необходимых для будущей профессии. В рамках обучения студенты КГБПОУ «Бийский государственный колледж» знакомятся с такими экономическими дисциплинами как «Основы коммерческой деятельности», «Статистика», «Документационное обеспечение управления», «Бухгалтерский учет», «Экономика организации», «Менеджмент» и др. Изучая экономические дисциплины студенты приобретают теоретические знания и практические навыки, необходимые в профессиональной деятельности. Сформированные у выпускника колледжа основы экономической компетенции позволяют значительно облегчить процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

Рассмотрим более подробно содержание обучения студентов колледжа по дисциплине «Экономика организации» на примере учебной программы дисциплины для специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (Приложение А).

Программа учебной дисциплины является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС среднего

профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) .

Дисциплина входит в обязательную часть профессионального цикла, относится к блоку общепрофессиональных дисциплин ОП.01 Экономика организации.

Целью дисциплины является овладение обучающимися способами организации и проведения расчетов по принятой методике основных технико-экономических показателей деятельности организации.

Дисциплина Экономика организации ставит перед собой следующие задачи:

- раскрыть сущность организации как основного звена экономики отраслей;
- помочь обучающимся овладеть основными принципами построения экономической системы организаци.

Согласно программе учебной дисциплины, в результате освоения обучающийся должен уметь:

- определять организационно-правовые формы предприятия;
- находить и использовать необходимую экономическую информацию;
- определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;
- рассчитывать по принятой методике основные технико-экономические показатели деятельности организации.

Программа рассматриваемой учебной дисциплины способствует формированию у обучающихся общих компетенций:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;

ОК 3. Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях;

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности;

ОК 6. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами;

ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность воспитанников, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса;

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

ОК 9. Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий.

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета экономики организации. Оборудование учебного кабинета состоит из:

- посадочных мест по количеству обучающихся;
- рабочего места преподавателя;
- комплекта учебных пособий по экономике организации.

Технические средства обучения:

- калькуляторы
- компьютер с лицензионным программным обеспечением и мультимедиапроектор.

При изучении дисциплины «Экономика организации» используются

2 уровня освоения учебного материала: ознакомительный и репродуктивный. На практических занятиях преобладает ознакомительный уровень освоения.

В приложении А представлены объем, тематический план и содержание учебной дисциплины «Экономика организации».

Анализ содержания обучения студентов колледжа по экономическим дисциплинам дает большой задел для применения в учебном процессе игровых технологий. Экономические дисциплины позволяют включать в учебный процесс деловые игры, которые являются наиболее эффективной формой решения практических задач при обучении специалистов экономического профиля.

2.2. Методика применения игровых технологий как средства развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения

На сегодняшний день подготовка специалистов в области экономики и менеджмента требует постоянного улучшения процесса обучения, так как основными характеристиками выпускника СПО является его профессиональная подготовленность и умение применить полученные знания на практике. Успешность достижения этой задачи зависит не только от материала, предлагаемого к освоению, но и от того, насколько хорошо студент данный материал усвоил. Для этого применяются активные методы обучения, в частности, деловые игры. Деловые игры являются наиболее эффективной формой решения практических задач при обучении специалистов экономического профиля. С их помощью можно имитировать профессиональные ситуации из практики будущей профессиональной работы студентов, реализуя различные сценарии построения процесса принятия решений и взаимодействия между сотрудниками организации. При этом создаваемая имитационная модель требует быстрого решения поставленной задачи, тем самым развивая и укрепляя знания, умения и навыки обучающихся, приобретенные в процессе всего обучения.

Профессиональная деятельность специалистов в области экономики носит достаточно многообразный характер, поэтому применение деловой игры при изучении экономических дисциплин, может улучшить процесс обучения и связать его с будущей профессиональной деятельностью. Исследователями было установлено, что при подаче материала на лекции усваивается лишь 20 % информации, в то время как в деловой игре 90 %. Благодаря этому фактору деловые игры стали более часто использоваться в условиях обучения при постоянном недостатке времени. Оценивая роль деловых игр, применяемых в подготовке студентов можно выделить следующие параметры: - использование в деловых играх моделей реальных социально-экономических систем позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности руководителей и специалистов; - управленческие решения в деловых играх принимают ее участники, которые играют свои роли, а так как интересы разных ролей могут не совпадать, то решения принимаются в условиях конфликтных ситуаций; - деловые игры являются коллективным методом обучения, в конце игры формируется единое, коллективное мнение при защите мнения своей группы игроков и критики других групп; - в деловых играх создается определенный эмоциональный настрой игроков, благодаря которому студенты активно включаются в решение поставленной проблемы. Целью деловой игры является активизация профессиональной деятельности и закрепление знаний студентов в области экономики, которые были приобретены при изучении данной темы. Основная задача — научить студента правильно принимать практические решения на всех игровых этапах деятельности предприятия.

Деловая игра является групповым упражнением, в котором вырабатывается последовательность решений в искусственно созданных условиях, имитирующих реальную производственную обстановку. Деловая игра состоит из следующих этапов:

1. Ознакомление с игрой.

2. Разбивка студентов на группы.
3. Анализирование ситуации.
4. Обдумывание ситуации в группах.
5. Процесс игры (анализирование ситуации, принятие решения и его оформление).
6. Подведение итогов игры. Анализ работы групп. Оценка эффективности работы каждого участника и групп в целом.
7. Разбор подходящего варианта.
8. Совместная дискуссия.
 - Ознакомление с игрой: на данном этапе участники должны понять цель проведения игры и ознакомиться с ее правилами.
 - Разбивка студентов на группы: количество человек в группе должно составлять от 3 до 5 человек. Желательно, чтобы участники группы были между собой равны как по социальному статусу, так и по интеллектуальному развитию, а также психологически совместимы.
 - Анализирование ситуации: для изучения ситуации преподаватель предоставляет студентам необходимую информацию, а также студенты обеспечиваются дополнительной информацией (например, экономическими документами).
 - Обдумывание ситуации в группах: в ходе этого этапа преподаватель управляет работой групп, помогает отстающим группам, консультирует участников по вопросам, возникающим у них в процессе обсуждения. Ведущий может создать экспертную комиссию, которая фиксирует особенности поведения участников в процессе игры. Важным моментом в проведении деловой игры является время. Конечно, не стоит каждый раз напоминать участникам, сколько времени осталось, а было бы правильнее, чтобы в кабинете, в котором проводится игра, висели часы, чтобы студенты сами могли распределять и контролировать отведенное им время.
 - Процесс игры: после изучения предложенной ситуации начинается сам процесс игры, заключающийся в предложении участниками возможных

решений поставленной задачи, их анализе, выработке общего мнения. Вся информация, отражающая деятельность групп, если это необходимо, заносится в специальные протоколы, которые после игры обрабатываются и анализируются ведущим и экспертной группой.

- Подведение итогов игры: на этом этапе проводится анализ деятельности групп и оценка принятых ими решений. Группы сравнивают свою стратегию и стратегию конкурентов, на собственном опыте наблюдают эффективность разных стратегий принятия решений.

После окончания деловой игры обязательно оценивается работа учащихся. Критерии оценивания могут быть следующие:

1. Правильность и эффективность решения, принятого участниками игры. При этом принимается во внимание: - Оглашение принятого решения к специально отведенному времени (допустим, при соблюдении регламента участник получает 15 баллов, а за каждые 2 минуты просрочки от суммы поощрения вычитается по баллу); - использование при принятии решений предложенных методов, приемов и способов; - оригинальность и новизна в принятых группами решениях, которые обеспечивают выполнение запланированных работ с большей эффективностью; - обоснованность принятого решения; - наличие и число ошибок в принятом решении. Перечни возможных ошибок и штрафы за них будут отличаться в разных деловых играх, в зависимости от специфики и цели проведения игры; - исправление решений в группах до начала их обсуждения, то есть умение участников игры вовремя заметить свои недочеты, ошибки; - грамотно изложенное оформление решений.

2. Взаимодействие между группами участников деловых игр. Здесь нужно оценивать по следующим параметрам: - скорость принятия решений (предлагается поощрять игровые группы, которые первые представили свои решения); - предоставление аргументов при защите собственных решений; - обращение к соперникам за недостающей информацией, а также оказание помощи другим группам по их вопросам; - увязка итогового решения;

3. Совместная деятельность участников внутри группы. В этом случае оцениванию подлежат: - количество предложенных решений в пределах одной группы; - начисление премий и штрафов за вовремя или досрочно выполненную работу, а также неосуществление задуманных планов; - взаимодействие всех членов игровой группы при поиске и обнаружении ошибок в решении.

Личностные качества участников деловой игры. Целесообразно будет оценивать такие качества как: - эрудированность и принципиальность; - умение аргументировать и отстаивать свои решения; - умение пользоваться необходимой научной литературой и справочными материалами; - способность рисковать; - честность, внимательность, точность, исполнительность. Также при оценке личностных качеств участников деловых игр необходимо учитывать культуру речи, соблюдение речевого этикета и коммуникабельность. После окончания игры необходимо провести ее анализ и обсудить полученные результаты. Все участники должны знать, какая из групп показала лучшие результаты и сколько баллов набрал каждый.

Анализ проводит преподаватель, который проводил деловую игру. Потом руководитель анализирует основные теоретические производственно-экономические положения, которые связаны с решениями и действиями участников игры. После этого в хронологической последовательности рассматриваются решения участников, выявляются их ошибки. При этом важно не только найти ошибку, но и показать, как правильно следовало действовать. Здесь же объявляются стимулирующие оценки: поощрения, премии, начисленные баллы, принятые зачеты и др. В процессе разбора проблемы у студентов должно сложиться четкое представление о том, как им следовало действовать в конкретной ситуации, созданной в условиях деловой игры. После окончания деловой игры можно провести рефлексию, то есть узнать понравился ли студентам данный метод обучения, какие трудности возникли, может у них есть собственные пожелания по последующему проведению игры.

При использовании деловых игр на занятиях по экономике процесс обучения максимально приближен к настоящей деятельности предпринимателя, директора и специалиста в условиях рыночных отношений. Все участники погружены в игровой процесс, активно работают над разрешением проблемных и конфликтных ситуаций.

В деловой игре наиболее ярко проявляется сплочённость коллектива, дух корпоративности, коммуникабельность, вырабатывается коллективное мнение и в то же время способность отстаивать собственное мнение. В ходе деловой игры ее участники становятся более активными и сопереживают действию игры.

Таким образом, применение деловых игр в процессе изучения экономических дисциплин помогает студентам развить навык анализа и принятия управленческого решения, системный и стратегический взгляд на проблему, развивает способность адекватной самооценки и оценки конкурентных возможностей.

Использование деловых игр дает возможность студенту поставить себя в роль управленца, развить в себе умение работать в команде, усвоить, закрепить и научиться применять полученные им знания на практике.

Нами разработано практическое учебное занятие для дисциплины «Экономика организации» в форме ролевой игры «Выбор организационно — правовых форм предприятия». На разработанном занятии у обучающихся актуализируются знания, полученные на предыдущих занятиях, по изученной теме, а так же формируется компетенция принятия профессиональных решений.

Методика проведения учебного занятия отображена в таблице 1.

Технологическая карта учебного занятия

Специальность: 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

Учебная дисциплина: «Экономика организации»

Тема занятия: «Организационно — правовые формы предприятия»

Вид учебного занятия: практическое

Форма занятия: ролевая игра «Выбор организационно — правовых форм предприятия»

Цели занятия:

образовательная:

- Закрепить у студентов основные понятия по данной теме;
- Сформировать у студентов способности ориентироваться в многообразных формах хозяйствования, выбирать формы организации; предприятий для конкретных ситуаций, аргументировать и отстаивать свои решения;
- способствовать закреплению практических навыков выбора организационно — правовых форм будущего предприятия;

развивающая:

- способствовать развитию умений анализировать и пользоваться ранее полученными знаниями, логически мыслить, аргументировать свою точку зрения;

• *воспитательная:*

- воспитать дисциплинированность, сознательность в процессе усвоения новых знаний;
- воспитать интерес к предмету и будущей профессии;
- способствовать воспитанию сознательной экономической грамотности и расширению кругозора обучающихся;
- способствовать формированию общечеловеческих ценностей.

Междисциплинарные связи:

- обеспечивающие: «Бухгалтерский учет», «Менеджмент», «Статистика».
- обеспечиваемые: практика по профилю специальности.

Обеспечение занятия:

Раздаточный материал: карточки с заданием для разминки, таблицы основных характеристик организационно-правовых форм, таблица факторов, влияющих на выбор формы, список примерных уточняющих вопросов

Литература:

- *основная:*

Карташова, В.Н. Экономика организации (предприятия): Учебник для ССУЗов. – М.: Проир - издат, 2012, 160 с.; Чечевицына, Л.Н. Экономика организации. - М.: ИНФРА, 235 с.

Преподаватель _____

Таблица 1. Технологическая карта учебного занятия

Этап занятия	Время	Основная задача	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся	Результат
Организационный	5	Подготовить группу к работе, определить цели и задачи деятельности обучающихся; Сформировать интерес обучающихся к изучаемой теме	Приветствует студентов Отмечает в журнале отсутствующих Проверяет готовность учебного кабинета и обучающихся к занятию Объявляет тему и ставит цели занятия Отмечает важность применения приобретенных навыков в профессиональной деятельности	Приветствуют преподавателя Сообщают об отсутствующих Воспринимают информацию	Готовность студентов к дальнейшей работе на учебном занятии; Создание положительного эмоционального настроя на учебном занятии
е полученных	45	Создать условия для закрепления полученных знаний;	Информирует студентов о правилах участия в	Слушают правила участия в деловой	Закрепление приобретенных

		<p>Показать способ применения полученных знаний в профессиональной деятельности;</p> <p>Способствовать развитию способности принимать профессиональные решения</p>	<p>деловой игре «Выбор организационно — правовых форм предприятия»;</p> <p>Выступает в роли помощника во время проведения деловой игры;</p> <p>Анализирует результаты работы обучающихся во время занятия;</p> <p>Акцентирует внимание на применении приобретенных навыков в профессиональной деятельности</p>	<p>игре;</p> <p>Самостоятельно принимают участие в деловой игре;</p> <p>Выступают представители команд</p>	<p>знаний;</p> <p>Развитие способности принимать профессиональные решения по выбору организационно — правовых форм предприятия</p>
Подведение итогов	7	<p>Проанализировать и дать оценку успешности, достижений</p>	<p>Анализирует результаты работы обучающихся во</p>	<p>Воспринимают информацию</p>	<p>Осознание значимости и</p>

		обучающихся при применении изученного материала на практике	время занятия; Акцентирует внимание на применении приобретенных навыков в будущей профессиональной деятельности		важности изучаемой темы в применении полученных навыков в будущей профессиональной деятельности
--	--	---	--	--	---

Рассмотрим практическое применение игровых технологий на примере ролевой игры «Выбор организационно - правовых форм предприятий», которая может быть включена в программу учебной дисциплины «Экономика организации».

Тема занятия – «Выбор организационно – правовых форм предприятий»

На предыдущем занятии группа познакомилась с различными видами организационно – правовых форм предприятий, создаваемых в Российской Федерации, выяснила, что в Гражданском кодексе Российской Федерации есть понятия: коммерческие организации и некоммерческие организации.

Коммерческие организации целью своей деятельности имеют извлечение прибыли и распределение ее между участниками.

Некоммерческие организации целью своей деятельности не имеют извлечение прибыли. В качестве цели их деятельности может быть удовлетворение социальных, духовных и иных потребностей.

Так как ведущее место в рыночной экономике принадлежит коммерческим организациям, то мы изучаем их более подробно. Коммерческие организации могут быть образованы в виде:

– хозяйственных товариществ (полные товарищества, товарищества на вере)

– хозяйственных обществ (общество с ограниченной ответственностью – ООО, общество с дополнительной ответственностью – ОДО, публичное акционерное общество – ПАО, непубличное акционерное общество – НАО).

При этом необходимо отметить одну важную деталь: принципиальное различие между хозяйственными обществами и хозяйственными товариществами состоит в том, что товарищества – это объединение лиц, которые непосредственно принимают участие в работе, а общества – это объединения капиталов.

- производственные кооперативы (артели)
- государственные и муниципальные (унитарные) предприятия

Для проведения урока необходимо разделить всех учащихся на 4 группы, которые условно являются представителями: 1) всех хозяйственных товариществ 2) всех ООО и ОДО 3) всех ПАО и НАО 4) всех производственные кооперативы и унитарные предприятия

Они должны, опираясь на знания, полученные на прошлом уроке, произвести выбор организационно-правовых форм предприятия в конкретных ситуациях. Для того, чтобы сделать правильный выбор, необходимо знать правовую основу, преимущества и недостатки всех видов форм. Сейчас представители каждой группы поочередно охарактеризуют свои правовые

формы, а я в конце каждого выступления кратко расскажу историю возникновения отдельных форм.

Выступления представителей и учителя.

Итак, мы вспомнили основные характерные особенности отдельных правовых форм. Подведем итоги, какие же факторы влияют на выбор организационно — правовой формы предприятия. Наиболее значимыми являются следующие:

Таблица 2. Факторы, влияющие на выбор организационно — правовых форм.

Группа факторов	Факторы
Организационные	Количество учредителей и их характеристики Законодательные ограничения
Технические	Область бизнеса. Характеристика выпускаемой продукции. Новизна выпускаемой продукции.

Экономические	Размер стартового капитала. Уровень имущественной ответственности.
Социальные	Личностные характеристики предпринимателя. наличие сработавшейся команды.

Ход учебного занятия.

А сейчас приступим непосредственно к самой игре. Она будет состоять из 2-х этапов – разминки и основного конкурса, который мы назвали «Выбор организационно — правовых форм предприятия».

Разминка состоит из 1 задания, на выполнение которого студентам дается 2 минуты (задание выдается на карточках). Учитываются скорость и правильность ответов. За каждый правильный ответ дается 1 балл, за скорость команде, первой сдавшей ответ, дополнительно начисляется еще 1 балл. Макс. возможное количество баллов за разминку – 2.

Группа делится на 4 команды, каждая из которых является юридическим

представителем различных организационно - правовых форм. Сейчас на прием по очереди будут приходить предприниматели, которые собираются открыть собственное дело. Они пришли за консультацией, в какой форме лучше организовать свое предприятие. Вы должны выслушать посетителя и задать ему уточняющие вопросы, которые помогут определиться с выбором формы будущего предприятия.

Затем представитель каждой команды встанет и даст аргументированное заключение, может ли предприниматель зарегистрировать свое предприятие, используя организационно-правовую форму данной команды. Причем возможна ситуация, когда можно выбрать 2 формы, и тогда задача юристов-представителей этих форм – «перетянуть» посетителя в свой лагерь, подчеркнув преимущества своей формы и, указав на недостатки конкурентов.

Разминка.

Задание.

Найдите правильный ответ:

1. Высшим органом управления акционерным обществом является:

- а) общее собрание акционеров
- б) Совет директоров
- в) Правление

г) Ревизионная комиссия

2. К формам, классифицируемым как объединение капиталов, относятся:

а) унитарные предприятия

б) акционерные общества

в) полные товарищества

г) коммандитные товарищества

Посетитель №1

Я, Иванов Иван Иванович, хочу организовать свою туристическую фирму в г. Екатеринбург.

Обладаю капиталом в 300 тысяч рублей и готов его весь вложить в организацию предприятия. Сначала я планирую открыть туристические маршруты по Свердловской области: по речке Дерней на Акулий пляж, около села Боровлянское, в Аракаевские пещеры, Байновский водопад и т. д. Далее планирую расширение области деятельности – организацию маршрутов по всей центральной России, а в течение 1 года-1,5 лет – отправлять туристов в страны ближнего и дальнего зарубежья.

Я хочу сам принимать активное участие в деятельности фирмы, считаю, что обладаю в достаточной мере качествами лидера: я целеустремлен, настойчив, умею организовывать людей. Не сомневаюсь в успехе предприятия,

но не хочу рисковать своим личным имуществом в случае банкротства.

Посоветуйте, в какой организационно-правовой форме зарегистрировать свое предприятие?

Посетитель №2

Молодые специалисты, недавние выпускники одного Вуза, которые хорошо знают друг друга, решили создать частную стоматологическую клинику, где будут оказывать следующие услуги: лечение, удаление, отбеливание, протезирование зубов. В перспективе они планируют расширение бизнеса – свой рентгеновский кабинет, физиолечение и т. д.

Какой вид организационно-правовой формы вы посоветуете им выбрать?

Посетитель №3

Приглашаю Вас на собрание НАО «Колхоз им. В.И.Ленина». Данное собрание вызвано необходимостью реорганизации нашего хозяйства. Положение очень тяжелое, хозяйство разрушается, часть зданий уже растащена, а через 2 года из имущества вообще ничего не останется. Территория хозяйства достаточно компактна, объекты находятся, в основном, на центральной усадьбе. Работниками хозяйства являются менее трети бывших участников колхоза, остальные – пенсионеры. Они готовы вносить вклады (денежные или имущественные) для того, чтобы получать прибыль, но не принимать трудового

участия.

Кроме того, соседнее сельскохозяйственное предприятие также находится на грани банкротства и предлагает объединиться для совместного решения проблем.

В хозяйстве имеется руководитель, пользующийся доверием: по уровню квалификации он превосходит других работников (он кандидат наук, один из лучших агрономов Московской области). Несколько специалистов, не пользующихся доверием коллектива, постоянно конфликтовали с руководителем, препятствуя принятию и реализации необходимых решений.

Посоветуйте, какую форму организации хозяйства выбрать.

Посетитель №4

Создание технопарка «Анчар» в г. Тюмень, в котором будут заниматься технологией разведки и разработки месторождений нефти и газа, а также информационными технологиями.

Технопарк – специальная организация, в которой объединились научно-исследовательские институты, объекты индустрии, выставочные площадки, а также обслуживающие объекты. Другими словами, технопарк – это площадка, оборудованная всем необходимым для становления и возмужания малых предприятий, осваивающих инновационные технологии и

специализирующиеся, как правило, на ограниченном количестве направлений. Пример: Обнинский технопарк – ядерные и информационные технологии, Черноголовский технопарк – химия и информационные технологии. В технопарках происходит доведение результатов научных открытий до промышленных разработок. Технопарки являются самостоятельными хозяйствующими субъектами со своими финансами и полной властью ими распоряжаться.

Как вы считаете, какая организационно-правовая форма организации технопарка оптимальна?

Для организации данной деловой игры преподавателю необходимо подготовить: вопросы для актуализации знаний по изученной теме; раздаточный материал для деловой игры (карточки с заданием для разминки, таблицы основных характеристик организационно-правовых форм, таблица факторов, влияющих на выбор формы, список примерных уточняющих вопросов); объяснить правила деловой игры; разделить обучающихся на малые группы для участия в игре; выступать в роли консультанта в процессе игры.

От студентов требуется ответственно отнестись к участию в игре; принимать активное участие в деятельности своей малой группы; аргументировать и отстаивать свои решения.

Итоги деловой игры подводятся в виде подсчета набранных командами баллов, которые оцениваются в соответствии со следующей таблицей (Таблица 3.)

Таблица 3. Критерии оценки

Критерии оценки участников деловой игры «Выбор организационно — правовой формы предприятия»

Критерии оценки	Баллы
Активность	4
Логичность	3
Грамотная защита	4

Данная таблица свидетельствуют о том, что в ролевой игре «Выбор организационно — правовой формы предприятия» преподаватель будет выставять оценки по 3 основным критериям. При этом оценки выставляются по 5-ти бальной шкале, 1 – самая низкая оценка по критерию, 5 – самая высокая.

Итак, включение в учебный процесс ролевой игры является наиболее эффективной формой решения практических задач при обучении специалистов экономического профиля. Данная форма проведения занятия позволяет

практически оценить теоретические знания обучающихся, приблизить их к реальной жизненной ситуации, формирует профессионально важные личностные качества обучающихся: ответственность, самостоятельность, умение работать в коллективе, мотивацию, а так же формирует компетенцию принятия профессиональных решений.

Так же нами был рассмотрен тематический план и содержание учебной дисциплины «Менеджмент» (Приложение Б) , в разделе 4 которой изучается такая тема как «Виды и методы управленческих решений». Для закрепления данной темы нами была разработана деловая игра «алгоритм решения управленческих проблем». Проведение учебного занятия в форме деловой игры позволяет заинтересовать обучающихся выбранной темой, мотивировать к обучению и способствует формированию способностей принимать профессиональные решения. (Таблица 4.)

Технологическая карта учебного занятия

Специальность: 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

Учебная дисциплина: «Менеджмент»

Тема занятия: «Виды и методы управленческих решений»

Вид учебного занятия: практическое

Форма занятия: деловая игра «Алгоритм решения управленческих проблем»

Цели занятия:

образовательная:

- Закрепить у студентов основные понятия по данной теме;
- Сформировать у студентов способности ориентироваться в многообразных формах хозяйствования, выбирать формы организации; предприятий для конкретных ситуаций, аргументировать и отстаивать свои решения;

развивающая:

- способствовать развитию способности принимать профессиональные решения;

воспитательная:

- воспитать дисциплинированность, сознательность в процессе усвоения новых знаний;
- воспитать интерес к предмету и будущей профессии;
- способствовать воспитанию сознательной экономической грамотности и расширению кругозора обучающихся;
- способствовать формированию общечеловеческих ценностей.

Междисциплинарные связи:

- обеспечивающие: «Бухгалтерский учет», «Экономика организации», «Статистика».
- обеспечиваемые: практика по профилю специальности.

Обеспечение занятия:

Раздаточный материал: карточки с заданием для разминки, таблицы основных характеристик организационно-правовых форм, таблица факторов, влияющих на выбор формы, список примерных уточняющих вопросов

Литература:

основная:

- А.И. Орлов Менеджмент Учебник. М.: Издательство "Изумруд", 2003, Асаул А.Н. Теория и практика разработки и реализации управленческих решений в предпринимательстве. 2014

Преподаватель_____

Ход учебного занятия.

Цель игры — создание алгоритма решения управленческих проблем и приобретение навыков коллективной выработки решений.

Игроки готовят бланки участника игры (Таблица 5).

Из 18 действий, обозначенных в бланке участника игры, надо составить алгоритм решения управленческих проблем, для чего необходимо в логической последовательности пронумеровать действия порядковыми номерами от 1 до 18. На первом этапе каждый игрок принимает решение самостоятельно. По окончании этого этапа все игроки разбиваются на команды по 4 — 5 человек и в свободном обмене мнениями вырабатывают групповое мнение относительно АРУП, занося его в бланк участника игры в колонку «Групповая оценка». Команды между собой мнениями не обмениваются. Завершение этапа обозначается поднятием руки, руководитель игры фиксирует время работы.

Представители команд защищают свои решения. Затем преподаватель сообщает эталонный АРУП, который участники игры отражают в своих бланках. Индивидуальные и групповые ошибки вычисляются как разница номера действия (этапа) принятия управленческого решения индивидуального и эталонного, группового и эталонного (без учета знака) и заносятся в бланк.

Подведение итогов деловой игры

Преподаватель сравнивает индивидуальные и групповые решения, анализирует деятельность групп.

Результат игры определяется суммой ошибок и временем, затраченным на выполнение задания.

Таблица 5. Бланк участника игры

Бланк участника игры							
№ п/п	Наименование действий (этапов) принятия управленче ского решения	Индивидуальная оценка	Групповая оценка	Эталон	Индивидуальная ошибка	Групповая ошибка	Отклонение индивидуальной ошибки от групповой
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

16							
17							
18							
Сумма ошибок							

2.3 Планирование и результаты экспериментального исследования

База исследования – КГБПОУ «Бийский государственный колледж»,
 Специальность 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет».

Объект исследования: игровые технологии обучения в среднем профессиональном образовании.

Предмет исследования: Методика применения игровых технологий обучения по дисциплине «Экономика организации».

Цель исследования: выявить влияние игровых технологий обучения на развитие способности принимать профессиональные решения.

Задачи исследования:

1. Проанализировать использование игровых технологий обучения при изучении курса «Экономика организации».
2. Разработать занятия с использованием игровых технологий обучения.
3. Провести педагогический эксперимент для проверки уровня способности принимать профессиональные решения по дисциплине «Экономика организации» с использованием игровых технологий обучения.

Гипотеза исследования: активное применение игровых технологий в учебном процессе студентов колледжа при изучении экономических дисциплин способствует развитию способностей принимать профессиональные решения

Методы, применяемые при исследовании:

- Анализ учебно-методической литературы;

- Наблюдение;
- Педагогический эксперимент.

Во время подготовки и проведения исследования посещались занятия по дисциплине «Экономика организации», «Менеджмент» велись наблюдения за организацией учебного процесса, с использованием игровых технологий обучения.

Для проверки выдвинутой гипотезы нами было проведено экспериментальное исследование, состоящее из трех этапов. Для участия в исследовании были привлечены студенты третьего курса КГБПОУ «Бийский государственный колледж», обучающиеся по специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

На первом этапе была проведена диагностическая методика «Профессиональная готовность» (Приложение В), задачей которой было исследование готовности студентов планировать свою профессиональную жизнь и принимать решения о будущей профессиональной судьбе.

На втором этапе экспериментального исследования в учебном процессе дисциплины «Экономика организации» и «Менеджмент» использовались игровые технологии обучения, а именно деловая и ролевая игра, способствующие развитию способности принимать профессиональные решения.

На заключительном этапе была вновь проведена диагностическая методика «Профессиональная готовность». По её результатам у наблюдаемых появились положительные изменения в развитии способности принимать профессиональные решения.

По результатам исследования можно выявить положительную динамику изменения уровня способности принимать профессиональные решения у студентов колледжа.

На основании проведенных исследований можно сделать вывод, что в результате проведенного педагогического эксперимента, применение разработанной нами методики с использованием игровых технологий обучения, позволило увеличить количество обучающихся, которые способны принимать профессиональные решения.

Таким образом, основная гипотеза исследования подтверждена, задачи решены, цель достигнута.

Выводы по главе.

Важнейшей целью системы профессионального образования в целом и системы среднего профессионального образования (СПО), в частности, является подготовка компетентных, конкурентоспособных специалистов, способных адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, оперативно реагировать на требования рынка труда, готовых к дальнейшему непрерывному профессиональному саморазвитию и самореализации.

Изучение экономических дисциплин направлено на формирование у студентов колледжа общих и профессиональных компетенций, необходимых для будущей профессии. В рамках обучения студенты КГБПОУ «Бийский государственный колледж» знакомятся с такими экономическими дисциплинами как «Основы коммерческой деятельности», «Статистика», «Документационное обеспечение управления», «Бухгалтерский учет», «Экономика организации», «Менеджмент» и др. Изучая экономические дисциплины студенты приобретают теоретические знания и практические навыки, необходимые в профессиональной деятельности. Сформированные у выпускника колледжа основы экономической компетенции позволяют значительно облегчить процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

При использовании деловых игр на занятиях по экономике процесс обучения максимально приближен к настоящей деятельности предпринимателя, директора и специалиста в условиях рыночных отношений. Все участники погружены в игровой процесс, активно работают над разрешением проблемных и конфликтных ситуаций.

В деловой игре наиболее ярко проявляется сплочённость коллектива, дух корпоративности, коммуникабельность, вырабатывается коллективное мнение и в то же время способность отстаивать собственное мнение. В ходе деловой игры ее участники становятся более активными и сопереживают действию игры.

Таким образом, для проверки выдвинутой гипотезы исследования нами были разработаны учебные занятия с использованием игровых методов обучения для дисциплины «Экономика организации» и «Менеджмент» для обучающихся колледжа. Разработка включает в себя ролевую игру «Выбор организационно — правовой формы предприятия» и деловую игру «Алгоритм решения управленческих проблем». Подводя итоги проведенного экспериментального исследования можно сделать следующие выводы: использование игровых технологий обучения способствует развитию способности принимать профессиональные решения, повышается интерес к изучаемой дисциплине.

Так, прошедшие изменения вызваны не случайными причинами, а тем что разработанная методика с применением игровых технологий обучения показала свою эффективность, тем самым увеличилось число обучающихся, у которых появилась способность принимать профессиональные решения, что доказывает результативность данной методики. Таким образом, основная гипотеза исследования подтверждена, задачи решены, цель достигнута.

Заключение

В выпускной квалификационной работе исследовалась проблема поиска путей развития способностей принимать профессиональные решения у студентов колледжа посредством использования игровых технологий в учебном процессе. Изучение научной литературы, разработка методики проведения занятий по дисциплине «Экономика организации» и «Менеджмент» позволяют сделать вывод о том, что игровые технологии в образовательном процессе студентов способствуют повышению эффективности процесса формирования способностей принимать профессиональные решения. При этом, умение принимать решения, в том числе профессиональные, состоит в формировании навыка выбирать из множества действий то, которое будет способствовать развитию ситуации, решению профессиональной задачи наилучшим образом. Иначе, навык принимать профессиональные решения – это умение выбирать тот сценарий, для которого значение целевой функции будет наиболее высокое. Умение принимать профессиональные решения формируется из способности рационально оценивать обстановку, эмоциональной уравновешенности, решительности и способности брать ответственность.

В процессе исследования было раскрыто понятие игровых технологий обучения, его сущность и содержание, были рассмотрены особенности развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения. Так же было проведено экспериментальное исследование развития у студентов колледжа способности принимать профессиональные решения посредством игровых технологий.

В результате проведенного исследования были разработаны учебные занятия с использованием различных игровых технологий для дисциплины «Экономика организации» и «Менеджмент» для студентов колледжа по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».

Подводя итоги проведенного экспериментального исследования можно сделать следующие выводы: использование игровых технологий обучения способствует

развитию способности принимать профессиональные решения, повышается интерес к изучаемой дисциплине. Таким образом, основная гипотеза исследования подтверждена, задачи решены, цель достигнута.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

2. **Абрамова, Г.С.** Деловые игры: теория и организация [Текст] / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович. – Екатеринбург: Деловая кн., 2009.
3. **Айламазьян, А.М.** Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра [Текст] / А.М. Айламазьян. - М.: Владос-пресс, 2014. –285 с.
4. **Акопов, Г.В.** Социальная психология высшего образования. Самара.: Сам. ГПИ, 2003.-21 с.
5. **Аксенов, В.В.** Экономические деловые игры [Текст] / Среднее профессиональное образование. 2000. - № 8.
6. **Ананьев, Б.Г.** Избранные психологические труды [Текст]:..... / Б.Г. Ананьев; В 2 т. – М.: Педагогика, 1980. 361 с.
7. **Анисимов П.Ф.** Основные направления модернизации среднего профессионального образования на рубеже веков [Текст] / Среднее профессиональное образование. 2000. - № 8.
8. **Асеев, В.Г.** Основные задачи психологии на рубеже веков [Текст] // Актуальные проблемы современной психологии на рубеже столетий: Материалы науч.-практич. конф. – Иркутск: Иркут. гос. пед. ун-та, 2001. – с.
9. **Бабанский, Ю.К.** Выбор методов обучения в средней школе [Текст] / Ю.К. Бабанский - М.: Педагогика, 2001.-176 с.
10. **Бабанский, Ю.К.** Интенсификация процесса обучения [Текст] / Ю.К. Бабанский -М.: Просвещение. 2007.-356 с.
11. **Бабанский, Ю.К.** Оптимизация процесса обучения [Текст] / Ю.К. Бабанский. -М.: Педагогика, 2007. - 250 с.
12. **Бабанский, Ю.К.** Педагогика, учебное пособие для студентов педагогических вузов [Текст] / Ю.К. Бабанский - М.: Просвещение, 2008. - 479 с.
13. **Бабанский, Ю.К.,** Педагогика [Текст]: учебное пособие для педагогических институтов / Ю. К. Бабанский, В. А. Сластенин, Н. А. Сорокин; ред. Ю. К. Бабанский. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва: Просвещение, 1988. - 479 с. ISBN 5-09-000438-2.

14. **Бельчиков Я.М.**, Бирштейн М.И. Деловые игры. [Текст] / - Рига: Авотс, 2009. - 304с.
15. **Беспалько, В.П.** Основы теории педагогических систем [Текст] / В.П. Беспалько. - Воронеж: Воронежский государственный университет, 2007. - 204 с.
16. **Вербицкий, А.А.** Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А.А. Вербицкий. Метод. Пособие. - М.: Высш. шк., 1991. - 2007с.
17. **Вербицкий, А.А.** Деловая игра как метод активного обучения [Текст] / А.А. Вербицкий. Современная высшая школа. 2002. - № 3/39.
18. **Вербицкий, А.А.** Платонова Т.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации студентов [Текст] / А.А. Вербицкий, Т.А. Платонова / Обзорная информация. НИИВШ. М., 2006. Вып.3. 42 с.
19. **Гинзбург, Я.С.** Коряк Н.М. Социально - психологическое сопровождение деловых игр. Игровое моделирование: Методология и практика. [Текст] / Я. С. Гинзбург. — Новосибирск: Наука, 1997. — С. 61–77
20. **Голант, Е.Я.**, Методы обучения в советской школе [Текст]: / Е.Я Голант. М.: 1957. – 152 с.
21. Дистанционный Образовательный Портал «Продленка». Проектная деятельность как способ формирования ключевых компетенций. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.prodlenka.org/opyt-i-problemy-publikacii/proektnaia-deiatelnost-kak-sposob-formirovaniia-kliuchevykh-kompetentcii.html> (дата обращения: 30.11.2018)
22. **Емельянов, Ю.Н.** Активное социально-психологическое обучение [Текст]: / Ю.Н. Емельянов. Л.: ЛГУ. 1985. 168 с.
23. **Иоффе, А.Н.** Активная методика – залог успеха [Текст] / А.Н. Иоффе; Гражданское образование. Материал международного проекта. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2000. – 382 с.: ил.
24. **Кайзер, Ф.Й.** Камински Х. Методика преподавания экономических дисциплин. [Текст] / Ф.Й. Кайзер. - Перев с нем. – 2-е изд., дораб. – М.: ВИТА – ПРЕСС, 2007. – 184 с.: ил. – ISBN 978-5-7755-1150-0.

25. **Калюжный, А.С.** Психология и педагогика [Текст]: Учеб. пособие для студентов / А.С. Калюжный. – Н.Новгород: НГПУ, 2007. – с.

26. **Карпенко, М.В.** Будущему образованию – технологию будущего [Текст]: / М.В. Карпенко. – Обозреватель. – 2009. - № 6.

27. **Кругликов, В.Н.** Интерактивные образовательные технологии: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Н. Кругликов, М. В. Оленникова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 20178. – 353 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. ISBN 978-5-534-02930-7.

28. **Лернер, И.Я.**, О методах обучения [Текст]: / И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин; Советская педагогика. – 1965. - № 3.

29. **Маркова, А.К.** Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М.: 1996. – с.

30. **Матюшкин, А.М.** Психологическая структура, динамика и развитие познавательной активности [Текст]:... / А.М. Матюшкин; Вопросы психологии. – 1982.– № 4.– 17 с.

31. **Минаев, Д. В.** Маркетинг: Игровой практикум. Деловые игры, упражнения, тесты. [Текст] / Д.В. Минаев. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 320с.

32. **Мисаилов, А.Ю.** Требования к экономической подготовке студентов колледжа в современном профессиональном образовании [Текст] // Интернет-журнал «Науковедение». — 2011. —N27. — С. 2-8.

33. **Михайленко, Т. М.** Игровые технологии как вид педагогических технологий [Текст] // Т.М. Михайленко. Педагогика: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.).Т. I. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 140-146.

34. **Мынбаева, А.К.**, Инновационные методы обучения, или как интересно преподавать [Текст]: Учебное пособие / А.К. Минбаева, З.М. Садвакасова. – Алматы. 2009. – 344 с.

35. **Напалкина, М.В.** Деловая игра как активный метод обучения [Текст]: учеб. пособие [Текст] / М.В. Напалкина. - Екатеринбург: Интеграция образования, -

2012. - с. 17 – 20

36. Пафилова, А.П. Игровое моделирование в деятельности педагога [Текст]: метод. пособ. / А.П. Пафилова. – М.: Академия, - 2010. – 368 с.

37. Платов, В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник.— М. : Профиздат, 1991. – 156

38. Плешакова, Н.В. Деловые игры в экономике: методология и практика [Текст]: учеб. пособие / М.В. Плешакова. — М.: КноРус, 2008.— 235 с.

39. Психология. Словарь. [Текст] / Под общ. Ред. А.В. Петровского. М.Г. Ярошевского. -2-е изд., исп. И доп. - .: Политиздат, 1990.- 494с.

40. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии [Текст]: метод. пособие / Г.К. Селевко. – М.: Просвещение, 2005. - 305 с.

41. Тимченко, И.Н. Введение в педагогическую профессию [Текст]: Учебное издание / И.Н. Тимченко. – Новосибирск. 1997. - 144с.

42. Трайнев, В.А. Деловые игры в учебном процессе. Методология разработки и практика проведения [Текст]: / В.А. Трайнев. – М.: Дашков и Ко, 2005. – 360 с.

43. ФГОС 832 от 28.07.2014 по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) [Текст] /

44. Хруцкий, Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие для преподавателей сред. спец. учеб. Заведений. [Текст] / М.: Высш. шк., 1991. — 320 с.

45. Чеглакова, Л.С. Применение деловых игр в подготовке специалистов экономических профилей [Текст]: / Л.С. Чеглакова. - М.: Концепт, 2012. □ с. 2–7

46. Шаронова, С.А. Деловая игра [Текст]: практикум / С.А. Шаронова. - М.: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2005. – 90 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.01 Экономика организации

1.1 Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности (специальностям) СПО 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

1.2 Место учебной дисциплины в структуре программы подготовки специалистов среднего звена: обще-профессиональный цикл.

1.3 Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины студент должен уметь:

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

В результате освоения учебной дисциплины студент должен знать:

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

- способы экономии ресурсов, в том числе основные энергосберегающие технологии;
- механизмы ценообразования;
- формы оплаты труда;
- основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета.

1.4 Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины: максимальной учебной нагрузки студента 207 часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки студента 38 часа; самостоятельной работы студента 169 часа.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	<i>Объем часов</i>
Максимальная учебная нагрузка (всего)	<i>207</i>
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	<i>38</i>
в том числе:	
лабораторные работы	
практические работы	<i>8</i>
контрольные работы	
курсовая работа (проект)	<i>20</i>
Самостоятельная работа студента (всего)	<i>169</i>
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовой работой (проектом)	<i>22</i>
Изучение материала	<i>127</i>

Домашняя контрольная работа	20
Консультации	
<i>Промежуточная аттестация в форме - экзамена</i>	

Тематический план и содержание учебной дисциплины Экономика организации

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа студентов, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень усвоения
1	2	3	4
Раздел 1. Предприятие в условиях рыночной экономики			
Тема 1.1 Предприятие как субъект и объект предпринимательской деятельности	Содержание учебного материала	2	1.1
	Предпринимательство – составная часть рыночной экономики. Виды предпринимательства: производственное, коммерческое, финансовое. Субъект и объект предпринимательской деятельности		
	Самостоятельная работа студентов: изучить нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность предприятий Предприятие: понятие и классификация. Цель создания и функционирования предприятия.	8	
Тема 1.2	Содержание учебного материала	10	

Организационно-правовые формы предприятий	Самостоятельная работа студентов: Организация (предприятие) как хозяйствующий субъект в рыночной экономике. Организационно-правовые формы предприятий: хозяйственные товарищества, хозяйственные общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия. Основные характеристики и принципы функционирования. Изучить порядок образования и ликвидации предприятий; правовую поддержку малого предпринимательства		1.1
	Практическая работа		
Тема 1.3 Структура предприятия	Содержание учебного материала	4	
	Самостоятельная работа студентов. Общая структура предприятия. Производственные и непроизводственные подразделения предприятия. Производственная структура предприятия, ее элементы. Цех как основная структурная единица. Назначение основных, вспомогательных, обслуживающих, побочных и подсобных цехов. Организационная структура предприятия		1.1
Раздел 2. Организация производства на предприятии			

Тема 2.1 Структура производственного процесса	Содержание учебного материала	2	1.2
	Производственный процесс: понятие, содержание и структура. Основное, вспомогательное, обслуживающее и побочное производства. Совершенствование производственной структуры предприятия в условиях рынка. Принципы организации производственного процесса: специализация, пропорциональность, параллельность, прямоточность, непрерывность, ритмичность.		
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить направления совершенствования производственного процесса; решить ситуационные задачи. Производственный цикл: время работы и время перерывов. Регламентируемые и не регламентируемые перерывы. Мероприятия по сокращению длительности производственного цикла.	10	
Тема 2.2 Организация работы вспомогательного и обслуживающего производств	Содержание учебного материала	10	
	Самостоятельная работа студентов: начертить структуру ремонтного цикла, решить ситуационные задачи Состав ремонтного хозяйства. Система ППР. Ремонтный цикл. Межремонтный период работы оборудования.		

	<p>Энергетическое хозяйство. Энергетический баланс. Пути рационального использования энергии.</p> <p>Организация внутризаводского транспорта. Номенклатура грузов. Определение грузооборота, грузопотока. Расчет необходимого количества транспортных средств.</p> <p>Складское и тарное хозяйство. Общезаводские и цеховые склады. Склады тарного и бестарного хранения. Открытые, полузакрытые и закрытые склады. Мероприятия по сокращению расходов по таре.</p>		
Тема 2.3	Содержание учебного материала		1.1
Общественные формы организации производства	<p>Самостоятельная работа студентов. Сущность и формы концентрации производства. Оптимальные масштабы производства. Показатели уровня концентрации производства. Основные направления и формы специализации производства. Экономическая эффективность специализации. Сущность, типичные формы комбинирования производства. Экономическая эффективность комбинирования.</p>	4	
Раздел 3. Производственные ресурсы предприятия			
Тема 3.1 Основной	Содержание учебного материала	4	1.2

капитал и его роль в производстве	Понятие основного капитала, его сущность и значение. Классификация элементов основного капитала и его структура. Оценка основного капитала. Амортизация и износ основных фондов.		
	Практическая работа Расчет показателей эффективности использования основных фондов	2	
	Самостоятельная работа студентов: начертить структуру основных фондов; решить ситуационные задачи Показатели эффективного использования основных средств. Фондоотдача, фондоемкость, фондовооруженность. Способы повышения эффективности использования основного капитала. Показатели техникоорганизационного уровня производства.	12	
Тема 3.2. Производственная мощность предприятия	Содержание учебного материала		
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить особенности расчета производственной мощности малых предприятий Производственная мощность, ее сущность и виды. Входная, выходная, среднегодовая мощность. Показатели использования производственной мощности: интегральный, экстенсивный,	12	

	интенсивный.		
Тема 3.3 Оборотный капитал предприятия	Содержание учебного материала		
	Понятие оборотного капитала, его состав и структура. Классификация оборотного капитала. Понятие материальных ресурсов.	2	1.2
	Практическая работа. Расчет показателей эффективности использования оборотных средств	2	
	Самостоятельная работа студентов: подготовить сообщение: Роль оборотного капитала в деятельности организации Показатели использования материальных ресурсов. Определение потребности в оборотном капитале. Оценка эффективности применения оборотных средств	12	
Тема 3.4 Инновационная и инвестиционная деятельность предприятия	Содержание учебного материала		
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить стимулирование инноваций; изучить влияние инфляции, риска и неопределенности. Классификация инноваций. Организация и финансирование инновационной деятельности. Бизнес-	10	

	инкубатор. Технополисы. Венчурный бизнес. Лизинг. Подготовка нового производства на предприятии. Система инновационных коммуникаций. Формы организации инновационного процесса. Источники финансирования капитальных вложений. Инвестиции понятие и виды		
Тема 3.5 Трудовые ресурсы предприятия	Содержание учебного материала		
	Практическая работа. Расчет фонда рабочего времени Практическая работа. Расчет показателей выработки и трудоемкости	4	
	Самостоятельная работа студентов: изучить основные характеристики персонала предприятия; провести фотографию рабочего дня студента; изучить бестарифную систему оплаты труда; Состав и структура кадров организации. Промышленно производственный и непромышленный персонал. Планирование кадров и их подбор. Явочный, списочный и среднесписочный состав работников. Показатели изменения списочной численности персонала и методика их расчета. Оборот рабочей силы. Источники поступления рабочей силы и направления выбытия. Баланс рабочего времени. Календарный фонд времени.	19	

	<p>Табельный и максимально возможный фонд рабочего времени. Явочный плановый и явочный фактический фонд рабочего времени. Эффективный фонд времени.</p> <p>Задачи нормирования труда. Методы нормирования труда. Фотография и хронометраж рабочего времени. Виды норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма управляемости, норматив численности, нормированное задание.</p> <p>Показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Методы измерения выработки: натуральный, условно-натуральный и стоимостный.</p> <p>Мотивация труда и ее роль в условиях рыночной экономики. Тарифная система оплаты труда, ее сущность. Составные элементы тарифной системы: тарифноквалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки. ЕТКС и его значение. Бестарифная система оплаты труда.</p> <p>Формы и системы оплаты труда: сдельная и повременная, их разновидности, преимущества и недостатки.</p> <p>Фонд оплаты труда и его структура. Основные элементы и принципы премирования в организации.</p>		
--	---	--	--

Раздел 4. Планирование и результаты коммерческой деятельности			
Тема 4.1. Стратегическое, текущее и оперативное планирование на предприятии	Содержание учебного материала		
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить факторы конкурентоспособности продукции Планирование как основа рационального функционирования организации. Этапы планирования. Основные принципы планирования. Методологические основы планирования. Стадии процесса стратегического планирования предприятия. Текущее планирование на предприятии. Разработка плана развития. Разработка бизнес-плана предприятия. Оперативное планирование на предприятии.	8	
Тема 4.2 Издержки производства и реализации продукции	Содержание учебного материала		
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить пути и резервы снижения себестоимости продукции; Понятие и состав издержек производства и реализации продукции. Виды себестоимости продукции. Классификация затрат по статьям и элементам. Отраслевые особенности структуры себестоимости.	8	

	Смета затрат и методика ее составления. Калькуляция себестоимости и ее значение. Методы калькулирования. Значение себестоимости и пути ее оптимизации.		
Тема 4.3 Прибыль и рентабельность предприятия	Содержание учебного материала Прибыль организации – основной показатель результатов хозяйственной деятельности. Сущность прибыли, ее источники и виды. Факторы, влияющие на величину прибыли. Функции и роль прибыли. Распределение и использование прибыли.	2	
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить направления распределения чистой прибыли и подготовить сообщение. Рентабельность – показатель эффективности работы организации. Виды рентабельности. Показатели рентабельности. Методика расчета уровня рентабельности продукции.	8	
Тема 4.4 Ценообразование на предприятии	Содержание учебного материала		
	Практическая работа		
	Самостоятельная работа студентов: изучить методы ценообразования. Ценовая политика организации. Цели и этапы ценообразования. Ценообразующие факторы. Методы	6	

	<p>формирования цены. Этапы процесса ценообразования.</p> <p>Экономическое содержание цены. Виды цен. Механизм рыночного ценообразования. Ценовая стратегия организации. Управление ценами. Ценовая конкуренция. Антимонопольное законодательство</p>		
Тема 4.5 Риск в деятельности предприятия	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов: изучить профилактику банкротства предприятий. Виды рисков: производственный, коммерческий, финансовый (кредитный), инвестиционный, рыночный. Предпринимательские риски. Риски при финансировании проекта. Снижение риска в деятельности предприятия. Банкротство предприятий.	4	
Примерная тематика курсовой работы			
<p>Технико-экономическое обоснование инвестиционного проекта.</p> <p>(Работа выполняется по индивидуальному заданию для каждого студента, в соответствии с методическими рекомендациями по выполнению курсовой работы)</p>		20	
Домашняя контрольная работа		22	
Всего:		207	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

- 1 – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
- 2 – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
- 3 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач).

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Требования к минимальному материально-техническому обеспечению Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета экономики;

Оборудование учебного кабинета: ученические столы, компьютерные столы, стулья;

Технические средства обучения и программное обеспечение:
Персональный компьютер, мультимедийный проектор, правовая система «Консультант +».

3.2 Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы, Интернетресурсов

Основные источники:

1. Л.Н. Чечевицына Экономика предприятия: – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2014
2. О.Ю. Мамедов Современная экономика: – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2014
3. В.К. Скляренко, В.М. Прудников Экономика предприятия: – М., ИНФРА-М, 2014
4. В.Я. Горфинкель Экономика предприятия: - М., ЮНИТИ-ДАНА, 2014

Дополнительные источники:

1. В.Д. Маркова, Н.А. Кравченко Бизнес планирование: – Новосибирск, ЭКОР, 2013

Интернет-ресурсы, действующие на 01.09.2015.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения студентом индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
<p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • определять организационно-правовые формы организаций; • находить и использовать необходимую экономическую информацию; • определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации; • заполнять первичные документы по экономической деятельности организации; • рассчитывать по принятой методике основные технико-экономические показатели деятельности организации. <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность организации как основного звена экономики отраслей; • основные принципы построения экономической системы организации; • принципы и методы управления основными и оборотными средствами; • методы оценки эффективности их 	<p>тестирование, устный опрос;</p> <p>самостоятельная работа;</p> <p>практические работы;</p> <p>практическая работа;</p> <p>самостоятельная работа;</p> <p>практические работы, контрольные работы;</p> <p>устный и письменный опрос,</p> <p>устный и письменный опрос;</p> <p>контрольные работы;</p>

<p>использования;</p> <ul style="list-style-type: none">• организацию производственного и технологического процессов;• состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;• способы экономии ресурсов, в т.ч. основные энергосберегающие технологии;• механизмы ценообразования;• формы оплаты труда;• основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета	<p>практические работы;</p> <p>устный опрос;</p> <p>тестирование, устный опрос;</p> <p>практические работы;</p> <p>устный опрос;</p> <p>устный опрос;</p> <p>подготовка сообщений;</p> <p>тестирование;</p> <p>индивидуальное задание</p>
---	---

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

1. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Менеджмент

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа студентов, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень усвоения
1	2	3	4
Раздел 1. Современный менеджмент: сущность и характерные черты			
Тема 1.1 Предмет, цели и задачи дисциплины.	Содержание учебного материала		
	Понятие менеджмента, цели, задачи, роль, предпосылки возникновения; менеджмент как наука, искусство, человеческий фактор.	2	2
	Самостоятельная работа студентов: Изучить страницы истории менеджмента.	2	
Тема 1.2	Содержание учебного материала		

Сущность и характерные черты современного менеджмента.	Самостоятельная работа студентов: Изучить принципы менеджмента. Управление в рыночной экономике. Характерные черты современного менеджмента.	2	
Тема 1.3	Содержание учебного материала		
Функциональные виды менеджмента	Самостоятельная работа студентов Понятие менеджмента в своем многообразии, аспекты менеджмента это технический, социальный, рыночный, информационный. Функциональные виды менеджмента- управление производством, управление финансами, менеджмент персонала, логистика	2	2
Тема 1.4	Содержание учебного материала		
Модель современного руководителя	Самостоятельная работа студентов Знания и умения менеджера, личные качества, этические нормы менеджера, навыки и способности эффективно управлять, а так же ограничения саморазвития менеджера.	2	2
Тема 1.5	Содержание учебного материала		
Социальная ответственность руководителя	Самостоятельная работа студентов Рассмотрение социальных сторон по отношению руководителя к персоналу и организации к своим подчиненным.	2	2
ля и организации			
Тема 1.6	Содержание учебного материала		

Принципы и методы менеджмента	Самостоятельная работа студентов Характеристика принципов менеджмента, изучение методов менеджмента: организационно-распорядительный, экономический, психологический и социальный.	2	
Раздел 2. Организация и ее среда			
Тема 2.1 Общая характеристика организации	Содержание учебного материала Понятие организации, цели ее; общие характерные черты, присущие для любой организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Сфера контроля. Высокая и плоская структура управления.	2	2
Тема 2.2 Внутренняя среда организации	Содержание учебного материала		2
	Самостоятельная работа студентов: Изучить тему «Саморазвитие личности как фактор делового успеха». Характеристика внутренней среды. Главные переменные внутренней среды и их значение в организации: цели, структура, задачи, технология и персонал.	4	
Тема 2.3 Внешняя среда организации.	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов: изучить важный фактор внешней среды «Государственные органы управления» Изучение контактных аудиторий внешней среды по отношению к самой организации. Среда прямого и косвенного воздействия. Характеристика внешней среды по составляющим – это скорость, подвижность и неопределенность среды. Изучение контактных аудиторий внешней среды по отношению к самой	4	

	организации. Среда прямого и косвенного воздействия. Характеристика внешней среды по составляющим – это скорость, подвижность и неопределенность среды.		
Раздел 3. Основные функции менеджмента.			
Тема 3.1 Цикл менеджмента.	Содержание учебного материала	2	
	Понятие функции менеджмента. Характеристика составляющих функций менедж-		2
та.	мента: планирование, организация, мотивация и контроль. Взаимосвязь функций и цикличность процесса.		
Тема 3.2 Планирование и его основные виды.	Содержание учебного материала	4	2
	Самостоятельная работа студентов: Проанализировать модель стратегического планирования. Понятие планирования и значение планов в организации деятельности структурных подразделений. Виды планирования.		
Тема 3.3	Содержание учебного материала		

Принципы планирования.	Самостоятельная работа студентов Характеристика принципов планирования и их влияние на характер стратегии и тактики организации.	2	2
Тема 3.4	Содержание учебного материала	2	2
Модель стратегического планирования.	Самостоятельная работа студентов Стратегия развития, миссия организации, этапы процесса стратегического планирования. Варианты стратегий.		
Тема 3.5	Содержание учебного материала		
Типы организационных структур	Самостоятельная работа студентов: Подготовить доклад «Связь структуры управления с целями организации» Типы построения бюрократических и адаптивных структур. Их достоинства и недостатки. Характеристика регионального, дивизионального, продуктового принципа и др.;	4	
Тема 3.6	Содержание учебного материала	2	2
Структура управления организацией.	Самостоятельная работа студентов Характеристика линейной, штабной, матричной структуры управления. Причины их возникновения и использования в организациях любой формы собственности.		
Тема 3.7	Содержание учебного материала	2	2
Современные изменения в организации труда	Самостоятельная работа студентов Современные модификации программноцелевых организационных структур являются групповые, венчурные и инновационные. Понятие бизнес-центра и эффективность их образования.		

Тема 3.8 Полномочия и ответственность	Содержание учебного материала	2	2
	Самостоятельная работа студентов Раскрытие понятий - полномочия и ответственности. Что значит иметь полномочия и за что нести ответственность.		
Тема 3.9 Делегирование в менеджменте	Содержание учебного материала	4	
	Самостоятельная работа студентов: Подготовить сообщение «Значение делегирования в управлении» Понятие делегирования, значение для организации в целом,		

	компетенции руководителей, распределение должностей и ответственность в ходе управления, ключевые умения передавать ответственность.		
Тема 3.10 Организация проведения совещаний и собраний	Содержание учебного материала	2	2
	Самостоятельная работа студентов Деловые совещания - важная форма управленческой деятельности. Организация их Включает в себя – подготовка совещаний, проведение совещаний, принятие решения. Рекомендации по проведению, размещению участников и модель ведения протокола совещания.		
Тема 3.11,12 Понятие и теории мотивации.	Содержание учебного материала	4	
	Самостоятельная работа студентов: Подготовить сообщение «Использование мотивации в практике менеджмента». Понятие мотива, мотивации. Первичные и вторичные потребности, возникающие у человека по мере его жизнедеятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория		

	справедливости, модель Портера- Лоулера).		
Тема 3.13	Содержание учебного материала		
Мотивационные механизмы в практике менеджмента.	Самостоятельная работа студентов Понятие вознаграждения, материальное и моральное вознаграждение, мотивы побуждающие к труду.	2	2
	Практическая работа 1. Изучение способов вознаграждения людей за труд.	2	
Тема 3.14	Содержание учебного материала		
Сущность, виды и необходимость контроля.	Самостоятельная работа студентов: Изучить поведенческие аспекты контроля. Сущность контроля, виды. Необходимость контроля в управлении. Взаимосвязь функции контроля с планированием и мотивацией персонала. Принципы осуществления контроля. Этапы контроля.	4	
Раздел 4. Принятие решений.			
Тема 4.1	Содержание учебного материала		
Виды и методы управленческих решений.	Понятия – решения, проблема, риск. Виды и методы решений. Концептуальные решения, исполнительские решения. Четыре основных метода принятия решения.	2	2
	Самостоятельная работа студентов: Изучить моделирование и	4	

	экспериментирование, как методы решения управленческих проблем.		
Тема 4.2	Содержание учебного материала		
Этапы принятия рационального решения.	Практическая работа 2. Принятие управленческих решений в различных ситуациях.	2	
	Самостоятельная работа студентов: Изучить метод: «Мозговой атаки» Процесс принятия решения. Разрешение проблемы. Изучение схемы процесса: выработка решения, принятие решения и реализация решения. Эффективность данного процесса.	2	
Тема 4.3	Содержание учебного материала		
Принципы принятия решения.	Самостоятельная работа студентов: Изучить метод «Ринги». Эффективность принятого решения будет зависеть от того насколько соблюдены его принципы, лежащие в процессе выработки решения. Требования предъявляемые к управленческим решениям.	2	
Раздел 5. Руководство организацией.			
Тема 5.1	Содержание учебного материала		
Неформальные группы и управление ими.	Самостоятельная работа студентов Характеристика формальной и неформальной организации. Управление в неформальной организации. Типы формальных групп. Черты неформальных организаций.	2	2

Тема 5.2 Лидерство, руководство, власть.	Содержание учебного материала		
	Понятие руководства, влияния, лидерства и их взаимосвязь. Формы власти и влияния основанные на: принуждении, вознаграждении, эталонная, экспертная.	2	2
	Самостоятельная работа студентов: Подготовить сообщение «Влияние стресса на человека и организацию в целом».	2	
Тема 5.3 Стиль руководства	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов Понятие стиля управления. Характеристика авторитарного, демократического, либерального стиля управления. Управленческая решетка.	2	2
Тема 5.4 Менеджер: личные качества и эффективность.	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов Определение – менеджер. Требования, предъявляемые менеджеру. Управленческие роли менеджера. Модель современного менеджера.	2	
Тема 5.5 Самоме-	Содержание учебного материала		
неджмент	Самостоятельная работа студентов Управление самим собой. Организованность человека как личности и влияние его на социум во внешней среде и коллективе.	2	2
Тема 5.6 Конфликт в организации.	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов Понятие конфликта и причины его появления. Позитивный и негативный конфликт. Виды, типы,	2	

	способы управления конфликтными ситуациями.		
Раздел 6. Деловое общение.			
Тема 6.1 Коммуникации как связующие процессы управления.	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов: Изучить психологические закономерности делового общения. Понятие коммуникации, структура коммуникационного процесса. Современные средства коммуникации.	2	2
Тема 6.2 Психологическ ие зако- номерности делового общения.	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов: Изучить тактику делового общения. Природа человеческих взаимоотношений и их роль в успешном общении по делу.	2	
Тема 6.3 Этика делового общения.	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов Понятие этики. Факторы повышения эффективности делового общения.	2	2
Тема 6.4 Имидж менеджера	Содержание учебного материала		
	Самостоятельная работа студентов Приоритетными характеристиками, составляющими стереотип имиджа являются: культура, эредиция, профессионализм	2	2

Тема 6.5 Особенности менеджмента в области профессио- нальной деятельности.	Содержание учебного материала	2	
	Самостоятельная работа студентов Труд менеджера и его специфические особенности по управлению коллективом исполнителей. Понятие эффективности управления.		2

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Диагностическая методика «Профессиональная готовность»

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений об особенностях ваших представлений о мире профессий. Если вы согласны с тем, что написано в утверждении, то поставьте в бланке ответов плюс, если не согласны минус.

Текст методики:

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования
2. Я не принимаю серьезных решений мгновенно.
 1. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьезным образом оцениваю свои способности.
 2. 4. Я знаю, в каких условиях я буду работать
 3. 5. Я анализирую свое прошлое.
 4. 6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
 5. 7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.
 6. 8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.
 7. 9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
 8. 10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
- 1
9. 1. Все мои действия подчинены определенным целям.
- 10.12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
- 11.13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
- 12.14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
- 13.15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни.
- 14.16. Я ничего не делаю без причины.

- 15.17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
16. 18. Я задумываюсь о том, что меня ждет в будущем.
17. 19. Я предпочитаю, спокойную, малоответственную работу.
18. 20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно
- 19.21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
20. 22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла»
- 21.23. Я не задумываюсь, о своём, будущем.
22. 24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
- 23.25. Я знаю самого себя.
- 24.26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
- 25.27. Чем больше профессий я узнаю, тем легче мне будет выбрать.
- 26.28. Мне не нравится быть самостоятельным.
- 27.29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
- 28.30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.
- 29.31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
- 30.32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
31. 33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
32. 34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
- 33.35. Мне трудно думать о перспективах, которые дает та или иная профессия.
- 34.36. Я считаю, что интуиция основана на знании.
- 35.37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не дает.

- 36.38. У меня нет устойчивых взглядов на мое профессиональное будущее.
- 37.39. В моей жизни мало успехов.
- 38.40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
- 39.41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
- 40.42. Я признаю только обдуманый риск.
- 41.43. Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе.
- 42.44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
- 43.45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
- 44.46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
- 45.47. Я знаю, что мне интересно.
- 46.48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
47. 49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
- 48.50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
- 49.51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
- 50.52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.
- 51.53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
- 52.54. Я не могу определить, своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения
- 53.55. В оценке профессий эмоции у меня играют большую роль.
- 54.56. Если я чего-то очень захочу, я преодолю любые препятствия.
55. 57. У меня нет определённых требований к будущему.
- 56.58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
- 57.59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
- 58.60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.

- 59.61. Я – соломинка, влекомая течением жизни.
- 60.62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбирать профессию и место работы (учебы), у меня портится настроение.
61. 63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.
- 62.64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
- 63.65. Если что-то мешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю ее на другую.
64. 66. Я никогда не задумывался, по каким законам устроен мир профессий.
- 65.67. Я считаю, что люди, которые многого достигли в жизни, знали, почему они поступают так, а не иначе.
66. 68. Практическая работа (в кружках, на УПК, практике) очень помогла мне в понимании мира профессий
- 67.69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
68. 70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
- 69.71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии.
70. 72. Я знаю, что для меня в жизни важно.
- 71.73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
72. 74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперед.
- 73.75. Я не знаю, почему я выбрал именно эту профессию!
- 74.76. Лучший способ познакомиться с профессией — поговорить с тем, кто по ней работает.
- 75.77. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
- 76.78. В учебном заведении я получу все необходимые знания и больше никогда учиться не буду.
- 77.79. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
- 78.80. Заранее известных способов изучения мира профессий не

- существует.
- 79.81. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.
80. 82. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперед.
81. 83. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
- 82.84. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
- 83.85. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где я буду работать после его окончания.
84. 86. Мне все равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
- 85.87. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
86. 88. Все, что со мной происходит, — дело случая.
- 87.89. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
88. 90. В важных решениях я не иду на компромиссы.
- 89.91. Я не доверяю рекламе профессий.
- 90.92. Я не понимаю причин многих моих поступков.
- 91.93. Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья.
- 92.94. Я не понимаю самого себя.
- 93.95. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает.
- 94.96. Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживаний пользы мало.
- 95.97. Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор.
- 96.98. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей
97. 99. Я представляю, каким я буду через 10 лет.

Ключ:

Автономность: 8+, 14+, 19-, 24-, 30-, 34-, 45+, 50+, 53-, 57-, 61-, 65-, 71-, 75-, 78-, 83-, 86-, 92-, 94-, 96-

Информированность: 1+, 4+, 7+, 13-, 21+, 27+, 35-, 37-, 40+, 48+, 66-, 68+, 73, 76-, 80-, 84-, 91-

Принятие решения: 2+, 3+, 11+, 16+, 20-, 25+, 31+, 36+, 42+, 47+, 51+, 56+, 58-, 63-, 67+, 72+, 79+, 87+, 90+, 93+

Планирование: 5+, 9+, 12+, 15+, 18+, 23-, 29-, 38-, 44-, 52+, 60+, 64+, 70+, 74+, 82-, 85-, 88-97-, 98+, 99+

Эмоциональное отношение: 6-, 10-, 17-, 22-, 26+, 28-, 32-, 33-, 39-, 41-, 43-, 46-, 49-, 54-, 55-, 59-, 62-, 69-, 77-, 81-, 89-, 95-

Интерпретация шкал: Готовность – это активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи и условия предстоящего ее решения и выступающее условием успешного выполнения любой деятельности. 11 Возникновение состояния готовности к деятельности начинается с постановки цели на основе потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной перед ним задачи). Далее идет разработка плана, установок, моделей, схем предстоящих действий. Затем человек приступает к воплощению сформировавшейся готовности в предметных действиях, применяет определенные средства и способы деятельности, сравнивает ход выполняемой работы и ее промежуточные результаты с намеченной целью, вносит коррективы.

В формировании состояния готовности решающую роль играет то, что она связана с различными сторонами личности. Вне реально существующих связей с другими характеристиками психической деятельности состояние готовности теряет свое содержание. Состояние готовности имеет сложную динамическую структуру. Выделяют следующие компоненты готовности к деятельности: - мотивационный (ответственность за решение задачи); - ориентационный (знания и представления об особенностях и условиях деятельности, ее требованиях к личности); - операциональный (владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, навыками, умениями и др.); - волевой (самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается выполнение обязанностей); - оценочный (оценка

своей подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач оптимальным образцам).

Согласно мнению Л.Н. Кабардовой, о степени готовности обучаемых к успешному функционированию в определенной профессиональной сфере можно судить на основании наличия, успешности реализации и эмоционального подкрепления у обучаемых профессионально ориентированных навыков и умений. С этой целью ею был разработан опросник для определения профессиональной готовности, в основу которого был положен принцип оценки обучаемыми: - своих возможностей в реализации определенных умений (трудовых, социальных и т. д.); - своего реального, сформированного на основе личного опыта эмоционального отношения, возникающего при выполнении описанных в опроснике видов деятельности или занятий; - своего предпочтения или нежелания выполнять действия (занятия) в будущей профессиональной деятельности. Достаточная выраженность этих компонентов – показатель высокого уровня готовности обучаемого (специалиста), его активности, самостоятельности в процессе деятельности. Под автономией понимается «способность личности как морального субъекта к самоопределению на основе собственного законодательства. Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения, места работы, специализации, переобучения и т. д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек? 1. Вычленение себя из мира окружающих людей. Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц. Понимание целостности своей личности, социальной общности, к которой принадлежит человек, какому типу личности хотел бы соответствовать, образа жизни, который хотел бы вести. 2. Стремление реализовать возможности в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Уверенность в том, что человек обязательно будет иметь глубокие

знания и навыки. Общая ориентация на успех. Знание шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия. 3. Накопление опыта. Наличие собственного опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, своего времени и т.д. С накоплением опыта возникает умение соотносить свои действия с требованиями общества. 4. Умение прогнозировать профессиональный рост. Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени. 5. Инициатива и изобретательность в реализации возможностей. Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути. Наличие собственной инициативы и активности в карьерном решении. 6. Уровень реализма в принятии карьерных решений (в том числе собственная оценка уровня реализма). Компромисс между желаниями и возможностями, на который способен пойти человек. Осознание необходимости таких компромиссов. Для возникновения основных признаков автономности необходим определенный набор новообразований: - человек должен ощутить свою независимость от родителей (в делах, мыслях, поступках); - от внешней детерминации своего поведения он должен перейти на самодетерминацию; - он должен осознавать свой идеальный образ Я-концепции и стремиться к его достижению. 13

Информированность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями. Для того чтобы выбрать профессию, человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях. 1. Информация о мире профессий в целом. В круг этой информации входят: а) осознание подразделения мира профессий по предмету и целям труда, орудиям производства; б) знание общетрудовых и общепроизводственных понятий (культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования производства, структура предприятия, принципы оплаты); в) знание отдельных профессий; г) знание или практическое умение по приобретению профессии; по поиску и поступлению на работу; о требуемом уровне

образования для различных профессий; о том, как удержаться на работе, как совершенствовать свой профессионализм и продвигаться по профессиональной лестнице. По данным исследований, большой объем информации о мире профессий в целом должны иметь уже школьники 4-го класса, когда поиск в мире профессий идет вширь. Уже в 4-м классе сформированность профессиональной позиции проявляется: - в положительном отношении к любому виду труда; - в определенном уровне осведомленности относительно основных массовых профессий; - в умении различать связи между профессиями, отраженные в классификации; - в умении выделять основные требования профессии к человеку; - в стремлении к самооценке в контексте профессионального самоопределения.

2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий. В практике профконсультирования обычно диагностируется: - уровень знакомства клиента с различными профессиями по «Схеме описания профессии»; - его знания о способах овладения предпочитаемой профессией; - знание социально-экономических потребностей общества, конкретного региона и потребности в кадрах отдельных предприятий. В «Схему описания профессии» входят следующие разделы: 1) условия работы (физические и социально-экономические); 2) требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности); 3) требования к уровню образования и конкретные места получения образования; 4) перспективы профессионального роста. Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с незнанием источников получения информации связаны основные трудности и ошибки в выборе профессии. 14 Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, как человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее со своими особенностями. До сих пор неизвестно, отмечает Л. Брукс, как информация влияет на принятие лучшего решения и как клиент перерабатывает информацию. Исследователи,

занимающиеся вопросами профессиональной информации, сходятся на мысли, что информация не будет иметь аффекта, пока клиент не готов принять ее. Миллер в своих исследованиях пришел к выводу, что существует высокая положительная корреляция между потребностью в информации и уровнем самоосознания («клиент не готов получать информацию, пока чувство собственной значимости не будет достаточно велико»). Кроме того, в ряде для принятия адекватного решения клиент должен обладать комплексной информацией, т.е. – информацией обоих уровней, полученной из различных источников. Человек с высоким уровнем профессиональной зрелости не накапливает информацию, а ищет ее дополнительно для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности. Умение принимать решения Все крупные и важные шаги человека в профессиональной жизни объединяет одно – всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных путей решения приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения (ПР). Как отмечает Е.А. Климов, «вся ситуация выбора является сложным образованием. Ее компоненты, выступающие в качестве факторов – движущих сил профессионального самоопределения, – находятся в тесной связи и взаимовлиянии друг на друга». Мало понять, что в данной ситуации от человека требуется самостоятельное принятие решения. Важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность человека, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по ПР неразрывно связан с уровнем зрелости личности. Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Существует несколько моделей подобных алгоритмов. Дж. Крумбольтц в 1965 г. выделил шесть основных этапов. 1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего их числа – глобальных и частных,

реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу. 2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются. 3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?». 4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало все эти факторы. 5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы. 6. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития и их решение не должно препятствовать развитию. Решение не должно быть «тупиковым». Как это ни парадоксально, но такое решение возможно только в случае, когда: - сохраняется неопределенным один из трех параметров целеполагания – цели, ценности и условия; - выбор кажется необоснованным в рамках имеющихся возможностей; - в основе выбора лежат противоречия; - при решении осуществляется проигрывание нескольких жизненных ролей и сценариев. Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются: - любознательность, любопытство – желание и умение собирать и накапливать информацию; - предвидение, предусмотрительность – способность предвосхищать проблемы и заранее

готовить альтернативы; - здравый смысл, проницательность – способность соотнести имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее; - решительность – способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него; - делегирование полномочий – умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами; - планирование – умение разработать для коллектива реальный, конкретный и действенный план решения проблемы; - оценка риска – способность оценить потенциальный риск принятого решения; 16 - ответственность за риск – способность оценить риск и взять ответственность на себя; - контроль – способность получить в процессе решения проблемы именно тот результат, который планировался. Умение планировать свою профессиональную жизнь

Говоря о профессиональном пути, мы говорим о пути, имеющем определенную протяженность во времени. Соответственно человек, находясь в одной из точек этого пути, является результатом своего развития в прошлом и предполагает определенное развитие в будущем. Существует несколько определений слова «план»: а) заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо программы; б) основные вехи; в) способ подхода к чему-либо или построения чего-либо. Планирование жизненного пути, скорее всего, идет согласно второму определению – как наметки основных вех. Причем вехи эти могут быть разные: временные (например, «к 30 годам встать на ноги», хотя путь к этому не указан); событийные (к примеру, «стать врачом», «окончить вуз» – без четкого указания возраста человека при совершении события). Крайне редко человек планирует одновременно и событие, и время его достижения, хотя бы приблизительно (например, «получить диплом врача не позднее 25 лет»). Планирование обычно различают: долгосрочное (на несколько десятилетий вперед); на «средний» срок (несколько месяцев или лет) и краткосрочное (несколько дней, недель). Для оценки умений по планированию проводится диагностическое интервью, которое бывает единственной методикой для исследования некоторых данных,

предоставляющих возможность всматривания во внутренний мир человека и понимания его затруднений. Оно включает в себя: а) введение – привлечение к сотрудничеству; б) свободное, неуправляемое высказывание человека; в) общие вопросы («Ты можешь мне рассказать о школе?»); г) подробное исследование; д) попытку ослабить напряжение и заключение с выражением признательности человеку. Очень часто как план для профконсультационной беседы используется схема профессионального планирования, разработанная Е.А. Климовым: 1. Главная цель (кем я буду? чего достигну? какой трудовой вклад внесу в общенародное дело?). 2. Цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться? первая работа, дальнейшие перспективы). 3. Пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т.п.). 4. Возможные внешние препятствия. 5. Свои возможности. 6. Запасные варианты. В исследованиях Е.И. Головахи [10] были выделены также некоторые 17 характеристики перспективы, которыми должен обладать план: 1. Реалистичность перспективы – это способность личности разделять реальность и фантазию, концентрировать усилия на том, что имеет основания для реализации в будущем. 2. Перспектива должна обладать качеством оптимистичности – соотношением положительных и отрицательных прогнозов относительно своего будущего, а также степенью уверенности в том, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность перспективы тесно связана с реальными достижениями и с социальной интегрированностью личности. 3. Дифференцированность перспективы характеризуется степенью разделения будущего на последовательные этапы. Ли и Лейбовиц [38] предлагают следующие этапы планирования профессионального пути, особо подчеркивая, что данные стадии применимы ко всем видам карьерных решений, вне зависимости от их сложности или возраста, в котором они принимаются. Этапы планирования профессионального пути: а) сбор информации (основная деятельность – сбор и оценка информации); б) концептуализация (основная деятельность –

моделирование и визуализация); в) дизайн (основная деятельность – выработка стратегии); г) претворение в жизнь (основная деятельность – планирование действий); д) оценка и формирование нового плана (основная деятельность – оценка и выработка нового плана). Таким образом, планирование профессиональной жизни – это непрерывный процесс: даже не меняя своего рабочего места, человек всегда развивается – получает дополнительную квалификацию, осваивает новые методы работы, меняет свою роль от ученика до наставника, от подмастерья до мастера и т.д. Эмоциональное отношение к ситуации выбора профессии

Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциями. Они проявляются в эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам (частный случай – к конкретным людям, представителям той или иной профессии) и к необходимости принятия решения о выборе профессии. Роль эмоционального фактора в ситуации карьерного решения практически не исследована, поэтому можно основываться лишь на самых общих положениях. Эмоциональное отношение, или эмоциональная включенность, оказывает на принятие решения большое влияние. Данный фактор включает в себя не только отношение к различным вариантам при выборе, но и отношение к планированию, к тому, что надо принять какое-то решение, отношение к ответственности за решение и планирование, к тому, что при этом надо проявлять активность, идти на компромисс и т.д. Некоторые исследования говорят о том, что негативное отношение к необходимости принять решение, касающееся будущего, может надолго удлинить этот процесс и в результате может быть принято ошибочное решение. Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека и тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, который проявляется в положительном эмоциональном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости

неудач. У старшеклассников эмоциональная включенность в выбор является одним из важнейших показателей профессиональной зрелости