

Марина Георгиевна Сергеева, кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник Института теории и истории педагогики РАО

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ «УЧЕБНАЯ ФИРМА» И ЕЁ РОЛЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ УЧАЩИХСЯ

В российском образовании начаты системные изменения, направленные на обеспечение его соответствия как требованиям инновационной экономики, так и запросам общества. При этом приоритетным направлением в этой сфере является приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и с целью повышения доступности качественного образования.

История развития общества показывает, что под влиянием требований жизни меняются принципы обучения и воспитания, поэтому педагоги должны чутко реагировать на изменения и требования общества к человеку.

Образовательному учреждению в условиях конкуренции, чтобы удовлетворить требования рыночной экономики необходимо позаботиться о качестве подготовки своего специалиста.

В энциклопедии профессионального образования качество определяется как совокупность свойств, признаков продукции, услуг, работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности

и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям. Качество определяется мерой соответствия товаров, работ, услуг условиям и требованиям стандартов, договоров, контрактов, запросов потребителей. Принято различать качество продукции, работы, труда, материалов, товаров, услуг [5].

Академик А.Н. Романов определяет качество как синтетический показатель, отражающий совокупное проявление многих факторов — от динамики и уровня развития национальной экономики до умения организовывать и управлять процессом формирования качества в рамках любой хозяйственной единицы [1]. Вместе с тем мировой опыт показывает, что именно в условиях открытой рыночной экономики, немислимой без острой конкуренции, проявляются факторы, которые делают качество условием выживания товаропроизводителей, мерилом результативности их хозяйственной деятельности, экономического благополучия страны.

Понятие качество знаний предусматривает соотнесение видов знаний (законы и закономерности, теории, прикладные знания,

знания о способах деятельности, оценочные, мировоззренческие) с содержанием образования, а также с уровнями усвоения. В соответствии с этим качество знаний имеет следующие основные характеристики: *полноту* — количество знаний об изучаемых объектах, явлениях, процессах; *глубину* — совокупность осознанных студентами связей и отношений между различными видами знаний; *систематичность* — осознание совокупности знаний и их взаимосвязях и последовательности; *системность* — осознание места соответствующего знания в структуре научной теории, способах прикладного применения; *оперативность* — умение использовать знания в разнообразных учебных и учебно-производственных ситуациях; *гибкость* — способность самостоятельно находить вариативные способы применения знаний в изменённых, нетипичных условиях; *конкретность* — умения разложить знания на элементы и применить обобщённые знания в конкретных учебных и учебно-производственных условиях; *обобщённость* — умение выразить конкретное знание в обобщённой, понятийной форме.

Качество знаний характеризуется также осознанностью (пониманием путей их получения, умением доказывать) и прочностью (устойчивым сохранением в памяти существенных знаний и способов их применения). Все характеристики качества знаний самостоятельны и не подменяют друг друга.

Особое значение в профессиональном обучении имеют такие характеристики качества знаний, как оперативность, гибкость, осознанность, так как они в решающей степени влияют на прочное формирование профессионального мастерства квалифицированных рабочих и специалистов.

В настоящее время идёт активный процесс совершенствования рынка образовательных услуг. Он побуждает учебные заведения пересматривать подход к подготовке профессиональных кадров. Большое внимание уделяется содержанию образования, а также технологиям обучения. Для этого учебным заведениям необходимо заниматься разработкой новых методов и приёмов обучения, созданием новых форм организации педагогической деятельности.

Методы обучения, как способы взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучающихся, направлены на овладение умениями и навыками, а также на воспитание и развитие личности. Задача преподавателя состоит в том, чтобы рационально использовать такие методы обучения, которые бы обеспечили наилучшее достижение цели — подготовку квалифицированных кадров. А разнообразие этих методов и приёмов должно вызвать у обучающихся интерес к самой учебно-познавательной деятельности.

В наш век бурного развития информации необходимо постоянно обновлять знания. Главным образом это может быть достигнуто путём самообразования, а это, в свою очередь, требует от человека познавательной активности и самостоятельности. Задача преподавателя состоит в том, чтобы развить стремление к учению, научить обучающихся откликаться на процесс познания, развить интерес к учебной дисциплине. Для этого обучающиеся должны уметь самостоятельно мыслить, ориентироваться в новой ситуации, находить свой подход к решению поставленной проблемы, а также иметь желание понять информацию и самостоятельно добыть её. Эти качества способны развить у обучающихся активные методы обучения, появле-

ние и развитие которых обусловлено тем, что перед обучением встали новые задачи: не только дать обучающимся знания, но и обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного умственного труда. Возникновение новых задач обусловлено постоянным развитием и обновлением информации. Если раньше знания, полученные в школе, техникуме, вузе, могли служить человеку долго, иногда в течение всей его трудовой жизни, то в век бума информации их необходимо постоянно обновлять, что может быть достигнуто главным образом путём самообразования, а это требует от человека познавательной активности и самостоятельности.

Активные методы обучения могут быть использованы на разных этапах обучения: при первичном овладении знаниями, при закреплении и совершенствовании знаний, при формировании умений и навыков. Нельзя резко разделить имеющиеся методы обучения на активные и неактивные. Используя разнообразные приёмы активизации познавательной деятельности, преподаватель добивается того, что познавательная активность обучающихся повышается.

В зависимости от направленности на формирование системы знаний или овладение умениями и навыками активные методы обучения делят на неимитационные и имитационные (рис. 1, стр. 120).

Анализ работ по применению имитационных методов обучения в учебном процессе и личный педагогический опыт автора позволил оценить достоинства и недостатки данных методов и их особенности при подготовке специалиста, а также оценить эффектив-

ность их применения при проведении занятий со студентами учреждений профессионального образования.

Имитационные методы бывают неигровые и игровые. Имитационные неигровые методы обучения представлены анализом конкретных ситуаций, решением ситуационных задач, упражнениями — действиями по инструкции, выполнением индивидуальных задач (практикой), кейсовым методом.

Большое место в работе специалиста занимают задачи аналитического характера, где необходимо умение анализировать, оценивать ситуацию и на основе этого анализа принимать правильное решение. Метод *анализа конкретных ситуаций* состоит в том, что обучающимся предъявляется конкретная производственная ситуация, в которой охарактеризованы условия и действия участников событий. Обучающимся предлагается проанализировать и оценить правильность действий участников события.

Выполняются задания по анализу производственных ситуаций индивидуально или малыми группами по 3–5 человек, а затем коллективно обсуждаются предлагаемые выводы.

Задача обучающихся — коллективное принятие управленческого решения в конкретной ситуации. При организации занятия по группам каждая из групп предлагает свой вариант решения (в виде рецензии или публичной защиты). Общий итог подводит преподаватель, характеризуя и оценивая каждый проект.

Анализ производственных ситуаций может выполняться на практических занятиях, на уроках на этапе закрепления учебного материала, при проверке знаний и умений,

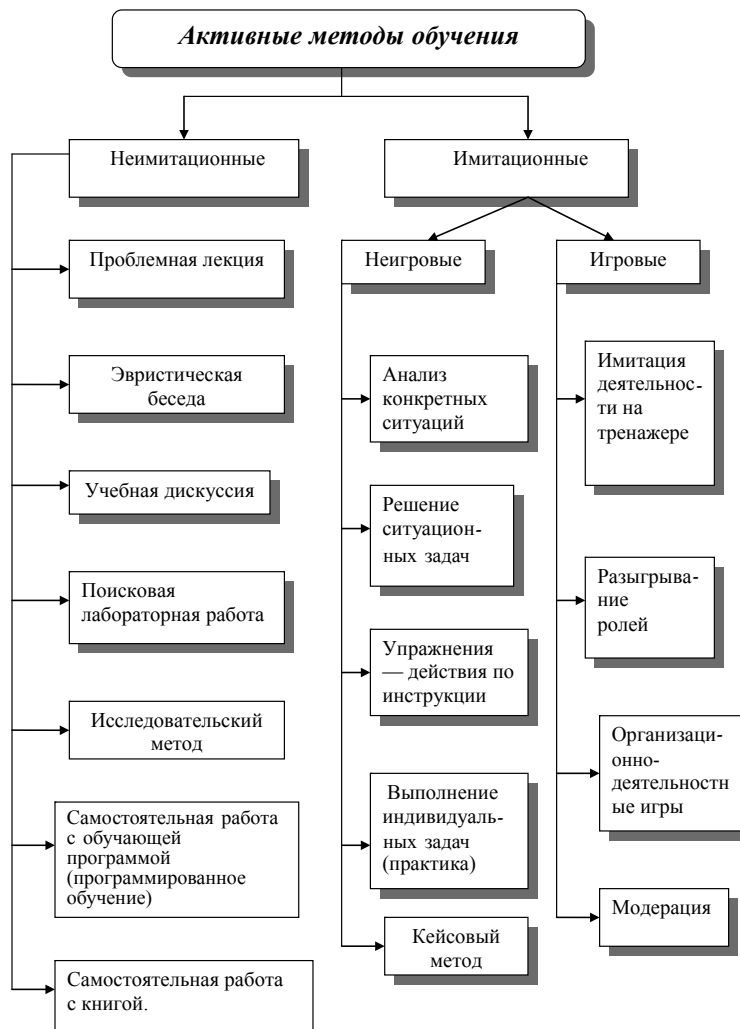


Рис. 1. Классификация активных методов

как один из видов практических работ на уроке, в качестве внеаудиторных занятий, в процессе учебной практики при решении комплексных производственных задач. Основным дидактическим материалом для анализа производственных ситуаций являются их словесные описания. Ситуации могут

быть представлены также в виде чертежей, планов, схем, документов с заложенными в них ошибками, в выявлении которых и заключается анализ ситуации. Вместо описания ситуации её можно продемонстрировать в виде фрагментов кинофильмов (один из вариантов — фрагмент кинофильма без

сопровождения текста) или в виде компьютерной презентации.

Во всех случаях производственная ситуация должна быть представлена так, чтобы обучающийся мог выделить составные элементы ситуации, сравнить их с предъявляемыми требованиями. При проведении занятия с использованием данного метода студенты учатся коллективно обсуждать проблемы и принимать решения. Таким образом, кроме развития мыслительных качеств и закрепления учебного материала, на данных занятиях развиваются поведенческие качества, в том числе коммуникабельность.

Применение метода анализа конкретных ситуаций целесообразно в тех случаях, когда рассматривается отдельная, относительно сложная организационная, экономическая или управленческая задача, правильное решение которой заранее известно преподавателю.

В нашем исследовании таким методом проводились занятия по учебной дисциплине «Менеджмент». Так, по теме «Принятие управленческих решений» целями занятия были следующие:

- 1) *учебно-познавательная*: определение основных этапов подготовки и принятия управленческих решений, получение навыков умелого их использования в ходе решения конкретных управленческих ситуаций, углубление теоретических знаний по теме, проверка качества и полноты усвоения материала в ходе разработки кейс-стади в малых группах, закрепление пройденного материала;
- 2) *развивающая*: отработка навыков ведения дискуссий, отстаивания своего мнения, овладение приёмами презентации нового материала, составление во-

просов и рецензии по услышанному выступлению;

3) *воспитательная*: воспитание творческой активности, профессионализма, самостоятельности, развитие эстетической культуры, формирование у студентов навыков коллективной работы, взаимопомощи и сотрудничества;

4) *дидактическая*: актуализация межпредметных связей, наглядность в обучении, развитие мыслительной активности, связь теории с практикой, развитие кругозора и мировоззрения.

В ходе проведения данного занятия осуществляются межпредметные связи по маркетингу, организации отраслей деятельности, делопроизводству, бухгалтерскому учёту.

При решении ситуационных производственных задач у обучающихся формируются профессиональные умения. Основным дидактическим материалом служит ситуационная задача, которая включает в себя условия (описание ситуации и исходные количественные данные) и вопрос (задание), поставленный перед обучающимися. Ситуационная задача должна содержать все необходимые данные для её решения, а в случае их отсутствия — условия, из которых можно извлечь эти данные. Задачи должны точно соответствовать получаемой специальности и квалификации обучающихся или быть незначительно сложнее тех, которые им предстояло решать. Одной из основных целей занятия, проводимого данным методом, является получение навыков применения теоретических знаний в ходе решения конкретных управленческих ситуаций. Таким образом, в ходе занятия осуществляется систематизация полученных теоретических

знаний, развитие навыков ведения дискуссий и умений руководить и подчиняться. Этот метод применялся на занятиях по учебной дисциплине «Управление персоналом» по теме «Способы привлечения персонала на работу. Источники и методы набора сотрудников».

Целями такого занятия были:

- 1) *учебно-познавательная*: определение и выбор способов привлечения персонала на работу, источников и методов набора сотрудников; отработка навыков умелого применения теоретических знаний в ходе решения конкретных управленческих ситуаций, углубление теоретических знаний по теме; проверка качества и полноты усвоения материала; закрепление пройденного материала;
- 2) *развивающая*: отработка навыков ведения дискуссий, овладение приёмами презентации нового материала, составле-

ние вопросов и рецензии по услышанному выступлению;

- 3) *воспитательная*: воспитание творческой активности, профессионализма, самостоятельности, развитие эстетической культуры, формирование у студентов навыков коллективной работы, взаимопомощи и сотрудничества;
- 4) *дидактическая*: актуализация межпредметных связей, наглядность в обучении, развитие мыслительной активности, связь теории с практикой, развитие кругозора и мировоззрения.

Обучающимся предлагалось решить ситуационную задачу по выбору председателя правления райпотребсоюза в связи с внезапным переходом на государственную службу и аргументированно обосновать своё решение, разработав внутренние и внешние источники привлечения персонала с учётом разработанной ранее таблицей 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала

Преимущества привлечения	Недостатки привлечения
1	2
<i>Внутренние источники привлечения персонала</i>	
1. Появление шансов для служебного роста (повышение степени привязанности к организации, улучшение социально-психологического климата на производстве)	1. Ограниченные возможности для выбора кадров
2. Низкие затраты на привлечение кадров	2. Возникновение напряжённости или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя
3. Претендентов на должность хорошо знают в организации	3. Появление панибратства при решении деловых вопросов, так как ещё вчера претендент на должность руководителя был наравне с коллегами
4. Претендент на должность хорошо знает данную организацию	4. Нежелание отказать сотруднику, имеющему большой стаж работы в данной организации
5. Сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации (претендент со стороны может предъявить более высокие требования к оплате труда, существующие на рынке труда в данный момент)	5. Снижение активности рядовых работников, претендующих на должность руководителя, по причине того, что автоматически преемником становится заместитель руководителя

6. Быстрое заполнение освободившейся штатной должности, без длительной адаптации	6. Количественно перевод на новую должность не удовлетворяет потребность в кадрах
7. Возможность целенаправленного повышения квалификации персонала	
8. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров	
9. Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желаниями претендента)	
10. Решение проблемы занятости собственных кадров	
11. Повышение мотивации, степени удовлетворённости трудом	
<i>Внешние источники привлечения кадров</i>	
1. Более широкие возможности выбора	1. Более высокие затраты на привлечение кадров
2. Появление новых импульсов для развития организации	2. Высокий удельный вес работников, принимаемых со стороны, способствует росту текучести кадров
3. Новый человек, как правило, легко добивается признания в коллективе	3. Ухудшение социально-психологического климата в организации
4. Приём на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах	4. Высокая степень риска при прохождении испытательного срока
	5. Плохое знание организации
	6. Длительный период адаптации
	7. Блокирование возможностей служебного роста для работников организации

При решении данной ситуационной задачи у обучающихся формируются такие качества, как систематичность, оперативность, гибкость, конкретность, обобщённость, эмпатия, интуиция, аналитичность, ответственность.

При выполнении упражнений — действий по инструкции — обучающиеся на основе проведённых наблюдений и экспериментов делают обобщения и теоретические выводы.

Достоинством этого метода обучения является единство теории и практики, подкрепление учебного материала практически навыками.

Этот метод особенно эффективен на занятиях по учебной дисциплине «Автоматизи-

рованные системы обработки экономической информации», т.к. целями занятий по этой дисциплине предусматриваются: отработка навыков и умений работы с электронными таблицами «Excel» и базами данных «Access»; закрепление применений основных приёмов работы с электронными таблицами; создание базы данных; воспитание аккуратности, самостоятельности и др.

Для закрепления изученного материала обучающимся предложено самостоятельно подготовить ведомость на выдачу зарплаты и объёмную круговую диаграмму по сотрудникам с учётом индивидуальных данных.

При выполнении индивидуальных заданий в процессе производственной практики обучающиеся профессиональных учеб-

ных заведений овладевают умениями и навыками по одной или нескольким рабочим профессиям, родственной избранной специальности. Профессиональная практика является первым этапом сквозного практического обучения, неотъемлемой частью подготовки специалиста в современных экономических условиях. Практическое обучение позволяет не только получить знания и навыки по специальности, но и содействует закреплению теоретических знаний. Профессиональная практика является наиболее управляемой формой практического обучения и позволяет последовательно поддерживать определённый режим деятельности обучающихся.

Цель профессиональной практики — закрепление и углубление обучающимися полученных теоретических знаний по изученным профессиональным дисциплинам путём ознакомления и изучения литературных источников, публикуемых в научной литературе и периодических изданиях, нормативных документах, отработка теоретических знаний на практике.

Согласно «Положению о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования», она проводится поэтапно и состоит из практики для получения первичных профессиональных умений и навыков (учебной), практики по профилю специальности (технологической), практики преддипломной (квалификационной).

Учебная практика является первым этапом подготовки студентов к трудовой деятельности. Она предшествует технологической практике, во время которой студентам предстоит включиться в производственный процесс в условиях предприятий и участво-

вать в выполнении производственных заданий. В связи с этим главной задачей учебной практики студентов является обучение их профессиональному мастерству по одной из тех рабочих профессий, которые перечислены в учебном плане, а также привитие им трудовых навыков ещё по одной — двум другим смежным рабочим профессиям.

Кроме профессиональной подготовки, в задачу учебной практики входит психологическая подготовка студентов к технологической практике, к самостоятельной трудовой деятельности, которая направлена на выработку у них ответственного отношения к порученному делу, творческой инициативы, строгого соблюдения порядка и культуры труда, бережного отношения к используемому оборудованию, материалам, инструментам, к безусловному выполнению правил техники безопасности и т.д.

Так как в программах учебных практик предусматривается изучение и практическая отработка студентами материала, обеспечивающего приобретение суммы знаний и умений для овладения определённой рабочей профессией, необходимо содержание программ увязывать с требованиями, предъявляемыми к знаниям и умениям рабочих соответствующих профессий, указанными в «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий». С этой целью нами была разработана и используется в учебном процессе программа учебной практики на получение рабочей профессии «Оператор ПЭВМ». В результате освоения такой программы практики студент будет знать общую структурную схему построения ПЭВМ и их элементарную базу; основные понятия программного обеспечения ПЭВМ и принципы программного управле-

ния работой ПЭВМ; принципы построения и функционирования основных устройств в ПЭВМ, их архитектуру, организацию рабочих мест пользователя; основные сведения о пакетах прикладных программ, баз данных, программ для обработки документов. По окончании практики студент будет уметь составлять, обрабатывать и распечатывать деловые документы; формировать и редактировать таблицы; грамотно пользоваться наиболее распространёнными дополнительными устройствами.

Основной задачей *технологической практики* студентов является приобщение их к общественно полезному труду непосредственно в производственных коллективах, расширение и углубление их знаний, полученных при изучении специальных предметов, совершенствование профессионального мастерства и профессиональной самостоятельности. Выполняется эта задача студентами средних специальных учебных заведений в соответствии с программами технологической практики по соответствующей специальности.

В процессе исследования нами разработано содержание программы технологической практики по специальности «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)», где обстоятельно разъяснено, какие вопросы студентам следует изучить, с какими объектами и участками предприятия ознакомиться, какие работы выполнить самостоятельно.

Преддипломная практика осуществляется после полного завершения теоретического обучения студентов и прохождения ими технологической практики.

Перед преддипломной практикой стоят очень серьёзные задачи:

- закрепление, углубление и систематизация знаний и умений, полученных студентами в процессе теоретического обучения и технологической практики;
- ознакомление с применяемой на передовых предприятиях организацией труда, технологией и экономикой производства;
- выработка умения критически оценивать действующую на предприятии организацию труда и технологию производства и находить пути исправления замеченных недостатков;
- привитие навыков общественной работы в производственном коллективе;
- привитие организаторских навыков самостоятельного управления производственным процессом на участке или в цехе предприятия.

В разработанном нами содержании программы преддипломной практики и стажировки по специальности «Автоматизация технологических процессов и производств» предусматривается более глубокое, чем во время технологической практики, изучение студентами характера работы ведущих цехов и отделов предприятия, функциональных обязанностей, возлагаемых на специалистов со средним образованием соответствующего профиля, освоение ими методов и средств выполнения этих функций. В программе преддипломной практики предусматривается изучение плановой работы на предприятии, а также мер по дальнейшему её совершенствованию и усилению воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности и качества работы.

Методы кейс-стади (кейсовый метод) представляет собой набор описательных отчётов ситуации или событий, с которыми специалист может столкнуться в своей про-

фессиональной деятельности, и возможные пути решения возникших проблем. Обучающиеся находят и описывают конкретные действия для разрешения поставленной проблемы с указанием преимуществ и недостатков каждого варианта для того, чтобы из разработанного кейса можно было выбрать оптимальный вариант по усмотрению лица, оказавшегося в затруднительной ситуации.

Кейсовый метод обладает рядом преимуществ:

- индивидуальный подход к каждому обучающемуся, учёт его потребностей и стиля обучения, что предполагает сбор максимума информации об обучающихся ещё до занятий;
- максимальное предоставление свободы в обучении (возможность выбора преподавателя, дисциплин, формы обучения, типа задач и способа их выполнения);
- обеспечение обучающихся достаточным количеством наглядных материалов, которые соотносятся с задачами обучения (статьи в печати, видео-, аудиокассеты и CD-диски, продукция компаний и т.д.);
- доступность преподавателя для обучающихся.

Использование кейсового метода позволяет формировать у обучающихся навыки самоменеджмента, умения работать с информацией, акцентирует внимание на развитие сильных сторон студента.

Кейс-метод выступает и специфическим практическим методом организации учебного процесса, и методом дискуссий с точки зрения стимулирования и мотивации учебного процесса, а также методом лабораторно-практического контроля и самоконтроля. с позиции бинарных методов он совмещает

в себе многие виды наглядности. Но, скорее всего, его следует считать наглядно-проблемным, наглядно-практическим и наглядно-эвристическим одновременно, поскольку в нём даётся наглядная характеристика практической проблемы и демонстрация поиска способов её решения. Наконец по критерию практичности он представляет собой чаще всего практически-проблемный метод обучения.

Кейс-метод можно представить в методологическом контексте как сложную систему, в которую интегрированы другие, более простые методы обучения. В него входят моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, классификации и другие. Обучающимся, например, предлагается разработать кейс для следующей ситуации: «Вы молодой специалист, недавно работающий в отделе. Освободившееся место начальника отдела предложили Вам, на что Вы дали согласие. Вы ввели новую еженедельную форму отчетности. В конце недели все сотрудники отдела сдали отчёты, кроме одной самой опытной работницы, отказавшейся подчиниться нововведению». Обучающиеся должны поставить себя на место начальника отдела и разработать 15–20 вариантов действий с указанием преимуществ и недостатков. Из предложенных вариантов обучающиеся выбирают наиболее оптимальный вариант и подробно обосновывают его преимущества от других разработанных вариантов действий.

Методы описания предполагают формирование некоторой системы фактов, которые характеризуют ситуацию. При этом само описание ситуации в кейсе таково, что оно представляет собой подобие художественно-публицистического описания ситуации, при

котором наиболее существенное маскируется менее существенным. Поэтому обучающийся вынужден разбирать своеобразную головоломку, отделяя существенное от несущественного. При этом он должен после прочтения кейса дать его системное описание, сформировать свою трактовку приведённых в нём фактов, оценок, предположений, умолчаний и т.д.

К игровым имитационным методам обучения относятся: имитация деятельности на тренажёре; разыгрывание ролей, деловая игра, модерация.

Имитирование профессиональной деятельности с помощью тренажёров формирует навыки — действия, которые в результате многократных повторений становятся автоматическими. В процессе профессиональной деятельности специалисту приходится иметь дело с аппаратами, приборами, измерительными инструментами и механизмами, навыки пользования которыми формируются только в деятельности. Если обучающимся по каким-то причинам не может быть предоставлена возможность выполнять эти действия непосредственно на производстве, на действующих агрегатах, целесообразно создавать тренажёры, имитирующие производственные процессы. В программу работы тренажёров должны быть заложены различные варианты производственных ситуаций, для того чтобы обучающиеся проанализировали эти ситуации и приняли соответствующие решения.

В нашем исследовании при создании автоматизированного рабочего места бухгалтера занятия проводились с использованием универсальных компьютерных бухгалтерских программ *1С: Бухгалтерия* и *Инфо-Бухгалтер*, целью которых были отработка

до автоматизма навыков — действий по созданию рабочего журнала хозяйственных операций, необходимых счетов в плане, вводу исходных остатков, реквизитов предприятия, осуществление проверки определений, отработка навыков настройки вида журнала хозяйственных операций, представление журнала хозяйственных операций в полной форме, изучение структуры журнала хозяйственных операций, овладение различными способами ввода информации в журнал хозяйственных операций; отработка навыков работы по заполнению полей ввода, по пересчёту бланка, работа с архивом документов, просмотр документов перед печатью, настройка параметров печати и печать документов.

Для **разыгрывания ролей** особенно важной является постановка перед играющими одной конкретной задачи. Решая её, участники исполняют роли, характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. В зависимости от аргументированности действий каждого участника, способности привлечь документальные данные, нормативные положения, привести научно обоснованные доводы, принимается то или иное решение, которое представляет собой компромисс и предполагает большую или меньшую уступку того или иного действующего лица.

В основе разыгрывания ролей всегда лежит конфликтная ситуация, например: мастер настаивает на сверхурочных работах для выполнения плана — рабочий отстаивает своё право на нормированный рабочий день и требует соблюдения дисциплины труда; технолог требует выполнения технологического процесса — мастер просит разрешить

незначительные отклонения в связи со сложившимися обстоятельствами; заказчик просит выделить необходимые фонды (транспортные средства, механизмы, материалы) — представитель организации, располагающей фондами и средствами, ограничен в возможностях и доказывает необоснованность требований, невозможность их выполнения.

Преподаватель ставит перед обучающимися проблему, характеризует условия, в которых развёртываются события, подчёркивает различие интересов участников, распределяет роли. Он активно участвует в разыгрывании ролей, косвенно противодействуя тому, чтобы соглашение было установлено за счёт полной уступки одного участника игры другому. Остальные обучающиеся наблюдают развитие событий.

Итоги разыгрывания ролей анализируют и преподаватель, и обучающиеся, за что последним могут быть выставлены оценки.

Особое место в подготовке конкурентоспособного специалиста отводится **организационно-деятельностным играм**, в процессе которых моделируется профессиональная деятельность по решению сложных комплексных проблем функционирования и управления социально-экономическими системами на основе реальной информации об их состоянии. Организационно-деятельностная игра способствует развитию творческих способностей будущих специалистов, развивает их индивидуальность и самостоятельность.

Особенно широко организационно-деятельностные игры стали использоваться в последние годы. Переход к рыночной экономике, необходимость неформальной системы подготовки специалистов стали стимулом широкого применения игрового моделирова-

ния в учебном процессе. Организационно-деятельностная игра, моделируя реальную деятельность специалиста в тех или иных специально созданных педагогических или производственных ситуациях, выступает как средство и метод подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам.

Организационно-деятельностная игра как метод обучения позволяет как бы «прожить» определённую ситуацию, изучить её в непосредственном действии. Организационно-деятельностная игра позволяют моделировать различные производственные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определённой практической проблемы. Кроме этого, при проведении занятий данным методом у студентов быстрее формируются личностные качества, которые им потребуются в будущей деятельности, такие как: коммуникабельность, способность руководить и подчиняться, быстрота реакции, аналитичность, интуиция и др.

Перед проведением организационно-деятельностной игры студенты стараются лучше подготовиться к занятию, чтобы «не упасть в грязь» перед лицом своих товарищей при публичном решении конкретного вопроса.

Организационно-деятельностная игра предполагает наибольшую активность студентов на занятии по сравнению с рассмотренными ранее методами. Планирование проведения занятия методом организационно-деятельностной игры следует в тех случаях, когда студенты имеют достаточно высокий уровень знаний, и хотя бы первичные умения и навыки при решении прикладных задач. В противном случае занятие не достиг-

нет своей цели, а в некоторых случаях приведёт отдельных студентов к мысли о неспособности усвоить данный вопрос или к своей личной никчемности в выбранной профессии.

Профессиональная деятельность специалистов экономического профиля носит достаточно многообразный характер, поэтому применение организационно-деятельностной игры в подготовке специалистов в области экономики активизирует процесс обучения и связывает его с будущей профессиональной деятельностью.

В нашем исследовании тема организационно-деятельностной игры для обучающихся конкретной специализации выбиралась по одной из профилирующих учебных дисциплин.

Перед началом организационно-деятельностной игры в каждой группе формируются 4–6 команд по 5–7 человек, каждой из которых предстоит выполнить ряд задач.

Для обучающихся по специальности «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)» была предложена организационно-деятельностная игра на тему «Инвентаризация товарно-материальных ценностей».

Целями организационно-деятельностной игры являлись:

- обобщение, систематизация, углубление знаний студентов в области проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей и выведение её результатов;
- развитие навыков профессионального мышления, самостоятельности и предпримчивости;
- воспитание честности, самостоятельности, исполнительности, ответственности за конечные результаты деятельности, интерес к будущей профессии;

- внедрение имитационных методов обучения при проведении учебных занятий.

Целями организационно-деятельностной игры на тему «Подбор персонала» для обучающихся по специальности «Менеджмент», были следующие: сформировать профессиональные требования к работнику, исходя из особенностей предприятия, и подобрать из нескольких кандидатур наиболее подходящую для замещения вакантной должности.

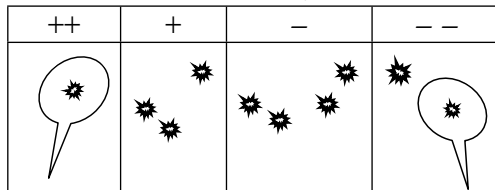
Ярким примером творческого поиска совершенствования педагогического мастерства является применение *метода модерации*. На совещаниях, заседаниях и конференциях обычно исходят из того, что есть руководитель, который всё знает лучше других, поэтому он определяет порядок прохождения мероприятия, задаёт цели и желаемый результат. Такой метод не допускает настоящего участия присутствующих в обсуждении и не даёт им право на решающее слово.

Модерация — процесс установления правил и отслеживание их выполнения при работе с аудиторией. Модерация — это способ проведения совещания, который быстрее приводит к результатам и который даёт возможность всем участникам принять общие решения как свои собственные.

Технология применения этого метода включает разделение всего процесса обсуждения проблемы и принятия решения на более или менее мелкие части, для которых применяют разные методы модерации. Модератор пользуется разными вспомогательными средствами, например «Pinwand» (мягкая доска, обычно из пробки, на которой легко прикрепляются карточки), и разноцветные карточки. Используют различные методы обработки информации: заполнение

карточек на заданные темы каждым из участников, прикрепление карточек на «Pinwan», сортировка, подбор подобных ответов, группировка карточек, обсуждение и оценка высказанных идей на пленарном заседании, составление каталогов мероприятий и т.д. Так, по теме «Разработка программы подготовки и переподготовки для руководящих работников» выдвигается тезис «Управление является больше вопросом способностей, чем обучения», который оценивается по четырёхступенчатой шкале (++, +, -, --). Создаваемая картина обсуждается совместно в группе, высказывания участников фиксируются модератором на плакате (рис. 2).

Управление является больше вопросом таланта, чем обучения



Научиться невозможно

Не имеет ничего общего с талантом

- основной тезис: оба фактора важны;
- приобретённые в результате тренировки навыки важнее, чем способности;
- два отступивших от мнений большинства;
- основной акцент ставится на тренинг;
- группа неоднородная.

Рис. 2. Оценка участниками тезиса «Управление является больше вопросом способностей, чем обучения»

Из этой специальной картины становится очевидным, что руководство частично является также и вопросом обучения. Участники подтверждают этим самым, что тренировка руководящих работников стоит того, чтобы её пройти.

Вторым этапом модерации является ответ по карточкам на вопрос «Что должен я как шеф уметь?», которые после ознакомления с некоторыми высказываниями прикрепляются на доску. При этом может быть одновременно произведена сортировка или «образование кружка» — это означает, что карточки с одинаковыми или похожими высказываниями вывешиваются в одном месте. После этого к каждому кружку подыскиваются соответствующие заголовки.

На следующем этапе использования этого метода заголовки заносятся в каталог тем как первоочередные пункты обучения (рис. 3). Так как нельзя одновременно обучать во всех сферах, нужно всё взвесить и сделать выбор. Для этого ставится вопрос: «В каких трёх сферах тем я срочно нуждаюсь в обучении?». Каждый участник получает три кружка и оценивает с их помощью необходимые для него темы.

При этом он может все свои кружки прилепить к одной теме. В зависимости от количества прикрепленных кружков выбирается актуальная тема.

Но для того, чтобы выбрать необходимые семинары, к каждой из трёх тем уточняются проблемы и положения. Это углубление происходит в работе малых групп. Результат работы малой группы предоставляется для ознакомления всеми участниками модерации посредством плаката, где возможны дополнения других малых групп.

На заключительном этапе модерации все запланированные мероприятия заносятся в каталог деятельности с данными о том, кто за какую деятельность отвечает и до какого числа она должна быть закончена.

В качестве другого примера модерации можно предложить решение проблемы «Ка-



Рис. 3. Предлагаемые темы обучения

кими качествами должен обладать современный преподаватель?». Необходимо назвать по 7 качеств с точки зрения администрации, родителей, обучающихся, преподавателей. Из числа участников создаются четыре одноимённые группы, которые в ходе обсуждений вырабатывают качества педагога с позиции своей группы. Данные дискуссии представлены в таблице 2 (стр. 132).

На следующем этапе были определены такие качества, которые необходимы преподавателям? После обсуждения в малых группах и на пленарной дискуссии участники называли уравновешенность, имидж преподавателя, объективность.

По выбранным качествам были выделены следующие направления обсуждения

и решения проблемы: для чего это качество необходимо, почему это качество недостаточно развито и как его можно развить, какие трудности могут возникнуть при формировании этого качества.

Как итог модерации, по каждому направлению составлялся каталог мероприятий по развитию обозначенных качеств у преподавателя.

Выявленные достоинства и недостатки применяемых имитационных методов обучения позволили нам обозначить **особенности их применения при подготовке специалиста среднего звена**, которые способствуют формированию и развитию личностных и профессиональных характеристик студента.

Таблица 2

Качества современного преподавателя

Группы	Качества
Администрация	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм. 2. Запредельная работоспособность. 3. Ответственность. 4. Честность. 5. Исполнительность. 6. Имидж преподавателя, поднимающий престиж учебного заведения. 7. Готовность вести несколько предметов.
Родители	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм. 2. Объективность. 3. Уравновешенность. 4. Желание полностью отдаваться педагогической деятельности, забывая о своих семьях. 5. Дополнительно заниматься со студентами. 6. Здоровье. 7. Ответственность.
Студенты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коммуникабельность. 2. Интересное проведение занятий. 3. Объективность. 4. Сопереживание. 5. Умение прийти на помощь. 6. Уравновешенность. 7. Чувство юмора.
Преподаватели	<ol style="list-style-type: none"> 1. Личность преподавателя. 2. Здоровье. 3. Имидж. 4. Умение организовать своё время. 5. Повышение квалификации. 6. Работоспособность. 7. Умение управлять конфликтами и стрессами.

Таблица 3

Формирование личностных характеристик имитационными методами обучения

Методы обучения \ Личностные характеристики	Анализ конкретных ситуаций	Решение ситуационных задач	Упражнения — действия по инструкции	Выполнение индивидуальных задач (практика)	Имитация деятельности на тренажёре	Разыгрывание ролей	Деловая игра
эмпатия	+	+	-	-	-	+	+
аутентичность	+	+	-	+	-	+	+

Таблица 3 (окончание)

стрессоустойчивость	+	+	-	+	+!	+!	+!
развитость восприятия	+	+	+	+!	+	+!	+!
развитость интуиции	+	+	-	+!	+!	+!	+!
аналитичность	+	+	-	+!	-	+!	+!
быстрота реакции	-	-	+	-	+!	+!	+!
наблюдательность	+	+	-	+	+	+	+!
критичность и целостность мышления	+	+	-	+	-	+	+
коммуникабельность	+	+	-	+	-	+!	+!
способность идти на риск	+	+	-	-	-	+!	+!
ответственность	+	+	-	+!	-	+	+
способность руководить и подчиняться	+	+	-	-	-	+!	+!

Примечание:

- + — метод формирует личностную характеристику;
- — метод не формирует личностную характеристику;
- +! — метод лучше других способствует формированию личностной характеристики.

Таблица 4

Формирование профессиональных знаний имитационными методами обучения

Методы обучения	Основные профессиональные характеристики качества знаний							
	Анализ конкретных ситуаций	Решение ситуационных задач	Умения — действия по инструкции	Выполнение индивидуальных задач (практика)	Имитация деятельности на тренажёре	Разыгрывание ролей	Деловая игра	
Полнота	+	+	+	+	+	+	+	
Глубина	+!	+	+	+	+	+!	+!	
Систематичность	-	-	+	+!	-	+	+	
Системность	-	-	+	+!	-	+	+	
Оперативность	+!	+	+!	+	+!	+!	+!	
Гибкость	+	+	-	+	-	+!	+!	
Конкретность	+	+!	+	+!	+!	+!	+!	
Обобщенность	+	+	+	+!	+	+	+!	

Примечание:

- + — метод формирует характеристику качества знаний;
- — метод не формирует характеристику качества знаний;
- +! — метод лучше других способствует формированию характеристики качества знаний.

В процессе исследования было рассмотрено два вида характеристик: качество профессиональных знаний (полнота, глубина, систематичность, системность, оператив-

ность и другие) и личностные (эмпатия, аутентичность, стрессоустойчивость, развитость восприятия и интуиции, аналитичность, быстрота реакции и другие).

В таблицах 3 и 4 показаны, какие личностные характеристики и стороны профессиональных знаний развиваются и совершенствуются при использовании конкретных имитационных методов обучения.

Сравнительный анализ использования имитационных методов обучения позволяет сделать вывод о том, что в чистом виде ни один из предложенных методов не формирует конкурентоспособного специалиста в полной степени, необходима их совокупность, которая позволяет сформировать профессиональные и личностные качества будущего конкурентоспособного выпускника. Это позволило нам разработать педагогическую технологию имитационного обучения «Учебная фирма», под которой мы понимаем систематизированную совокупность имитационных методов, обладающей такими *возможностями*, как:

- проектировать элементы образовательной деятельности на рабочем месте при помощи использования реальной ситуации, отвечающей потребностям рынка труда; моделирования ситуаций, возникающих в процессе работы предприятия; воспроизведения отношений различных отделов предприятия и внешних структур (клиенты, поставщики, банк);
- создавать имитацию будущей реальной профессиональной деятельности студента на различных этапах её становления — у студентов появляется возможность поработать во всех отделах предприятия;
- выполнить ту работу, которую им не доверяют на базах практики в силу их

неполной компетентности, что формирует у студентов целостное представление о работе предприятия, взаимосвязи его отделов и служб, их функций, документооборота предприятия; сформировать навыки коммерческой деятельности;

- совместить цели обучения с коммерческими задачами предприятия — студенты обучаются в специфической рабочей среде, которая позволяет обучать студентов посредством выполнения ежедневных обязанностей. Изучая принципы теории бизнеса, студенты сами занимаются бизнесом в соответствии с принятой практикой ведения дел;

- показать студентам на практике межличностные отношения в рыночных условиях: основной принцип функционирования «Учебной фирмы» — «делая — познаю» позволяет совершенствовать профессиональные и личностные качества студентов.

«Учебная фирма» помогает сформировать современного бухгалтера, менеджера, маркетолога, коммерсанта с практическими навыками в общении, заключении сделок и формировании документов. «Учебная фирма» обеспечивает работу студентам в свободной обстановке, где регламентировано только время обучения. Поэтому студенты могут свободно перемещаться по учебной аудитории, общаться с другими студентами, обсуждать возникшие проблемы и только в случае крайней необходимости обратиться к преподавателю за советом. Такой подход к организации обучения позволяет включить каждого студента в активную деятельность и показать, что от работы каждого зависит результат, полученный отделом и предприятием в целом. в «Учебной фирме» наиболее

ярко проявляются черты характера и качества личности отдельных студентов, выполняющих руководящие роли.

При создании «Учебной фирмы» необходимо руководствоваться следующими *педагогическими целями*:

- Существенное сокращение разрыва между процессом образования и требованиями рынка труда путём максимального приближения условий обучения к условиям работы в реальных фирмах по выбранным направлениям подготовки специалистов (коммерция, производство, торговля и т.д.).

- Установление новых взаимоотношений как между студентами, так и между преподавателями и студентами в рамках работы «Учебной фирмы»;

- Значительное повышение требований к уровню практических знаний и умений преподавателей-консультантов.

- Формирование личностных и профессиональных качеств студентов, рост их мотивации в обучении по выбранной специальности, умение работать в коллективе.

- Приобретение опыта работы в рыночных условиях, но безопасных для бизнеса. Это может исключить значительные ошибки выпускников уже в условиях реального бизнеса.

«Учебная фирма» позволяет решать следующие *педагогические задачи*:

- совершенствовать качество подготовки конкурентоспособного на рынке труда специалиста средней квалификации;

- адаптироваться к новым видам и новым условиям профессиональной деятельности;

- постоянно повышать профессиональное мастерство специалиста и овладевать

качественно новыми знаниями в своей сфере;

- быстро ориентироваться в потоке информации и внедрять её в свою профессиональную деятельность;

- совершенствовать педагогическое мастерство преподавателя.

«Учебная фирма» работает подобно реальному предприятию и выполняет все свойственные ему *функции*. Для осуществления деятельности «Учебной фирмы» обычно выделяется отдельный «офис» с компьютерами, факсом, ксероксом и прочей настоящей атрибутикой. В «Учебной фирме» представлены подразделения, соответствующие основным управленческим функциям любого предприятия: планирование (планово-экономический отдел); учёт (бухгалтерия); обеспечение производства (отдел закупки и складирования); реализация продукции, товаров и услуг (отдел сбыта и маркетинга); управление персоналом (отдел кадров); канцелярия.

Студент за время работы в фирме успевает поработать в каждом из отделов фирмы, чтобы закрепить знания, полученные на теоретических курсах. Перемещения способствуют не только расширению знаний, но и выработке психологических навыков работы в разных коллективах. Студенты фактически выполняют те же функции, что менеджеры и сотрудники реальных фирм, но подстрахованы от ошибки тем, что ценности, которыми они распоряжаются, существуют только на бумаге. Экспериментируя, находя наиболее эффективные способы выполнения профессиональных обязанностей, студент не испытывает страха за возможный убыток или упущенную выгоду, что достигается основной концепцией

«Учебной фирмы», т.к. товар, услуги и деньги — виртуальны. «Учебная фирма» существует не сама по себе — она может вступать в деловые отношения с другими «Учебными фирмами» (созданными на базе других учебных групп) и с организациями внешней среды (налоговой инспекцией, банками и т.д.), которые создаются из студентов всех учебных групп по выборочному

принципу. В «Учебной фирме» имеются отделы и должности, которые соответствуют классификатору функций управления на реальном предприятии. При создании организационной структуры своей «Учебной фирмы» студенты ориентируются на разработанный нами в процессе исследования классификатор функций управления предприятием (табл. 5).

Таблица 5

Классификатор функций управления предприятием

№ п/п	Функции управления (ключевые области)	Комплексы задач
1	Управление стратегией развития	<ol style="list-style-type: none"> 1. Долгосрочные перспективы. 2. Новые направления деятельности. 3. Развитие материальной базы. 4. Создание филиалов (отделений). 5. Бизнес-планы проектов. 6. Учредители (инвесторы)
2	Организация системы и процессов управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Учредительные документы. 2. Организационная структура. 3. Функции управления. 4. Штатное расписание. 5. Положение о подразделениях. 6. Должностные инструкции. 7. Регламенты управления
3	Управление персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровая политика. 2. Подбор персонала. 3. Оценка и аттестация. 4. Расстановка персонала. 5. Обучение персонала
4	Управление социальным развитием	<ol style="list-style-type: none"> 1. План социального развития. 2. Коллективный договор. 3. Социальные блага. 4. Социальные гарантии. 5. Социальное обеспечение
5	Управление экономическим развитием	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Портфель заказов». 2. Годовой (квартальный) план. 3. Экономические нормативы. 4. Критерии и показатели эффективности. 5. «Дерево целей и решений». 6. Экономический анализ деятельности

6	Управление финансами и бухгалтерским учётом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бюджет (смета доходов и расходов). 2. Сметы по статьям затрат. 3. Бухгалтерский баланс. 4. Ценообразование. 5. Налогообложение. 6. Инвестиции (капвложения). 7. Дебиторы и кредиторы. 8. Валютные операции
7	Управление техническим развитием	<ol style="list-style-type: none"> 1. Научно-технический прогресс. 2. Новая техника и технология. 3. Рационализация и изобретательство. 4. Опытно-конструкторские работы. 5. Материально-техническая база
8	Управление основным производством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Валовая продукция. 2. Товарная продукция. 3. Незавершённое производство. 4. Готовая продукция (на складе). 5. Номенклатура изделий и деталей
9	Управление качеством продукции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Международные стандарты качества. 2. Внутренние стандарты качества. 3. Операционный контроль качества. 4. Технический контроль качества. 5. Качество готовой продукции
10	Управление трудом и заработной платой	<ol style="list-style-type: none"> 1. Положение об оплате труда. 2. Контрактная система. 3. Нормативы управленческого труда. 4. Должностные оклады. 5. Фонд зарплаты. 6. Фонд премирования
11	Управление охраной труда и техникой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативы по технике безопасности. 2. Входной инструктаж. 3. Инструктаж на рабочем месте. 4. Инструкция по технике безопасности. 5. Критерии и показатели по охране труда
12	Управление материально-техническим снабжением	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативы затрат ресурсов. 2. Потребности в ресурсах. 3. Заявки на ресурсы. 4. Поставки ресурсов. 5. Движение материалов на складе. 6. Складское хозяйство
13	Управление маркетингом и сбытом продукции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ рынка. 2. Каналы продвижения товара. 3. Цены. 4. Реклама. 5. Связи с общественностью
14	Управление внешнеторговой деятельностью	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зарубежные партнеры. 2. Совместные проекты (предприятия). 3. Валютно-финансовые отношения. 4. Таможня. 5. Внешнеторговые операции. 6. Международное право и арбитраж

В «Учебной фирме» отрабатываются все основные навыки работы во всех управленческих отделах, существующих на любом реальном предприятии, где студенты впоследствии будут трудиться. Студентам предоставлена возможность понять документооборот предприятия, довести до автоматизма умение оформлять большинство реальных документов, закупки и продажи, вести складскую документацию, оформлять бухгалтерские документы, в том числе и баланс, осуществлять анализ хозяйственной деятельности, составлять приказы, вести личные дела сотрудников, коммерческую переписку.

В нашем исследовании занятия методом «Учебная фирма» проводились в объёме 100 часов по специальностям «Менеджмент» и «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)». Алгоритм разработки имитационного метода «Учебная фирма» предусматривает следующие этапы:

- создание «Учебной фирмы», где рассматривается презентация выбранной фирмы (виды деятельности, название, логотип, девиз, структура и т.д.) и анализ среды, в которой будет функционировать фирма (исследование спроса и предложе-

ния товара, конкурентные преимущества, SWOT-анализ);

- функционирование «Учебной фирмы», где осуществляется набор кадров (приказы, личные дела и т.д.), контроль исполнения профессиональной деятельности (должностные инструкции, аттестация и ротация кадров), установление партнёрских отношений (бухгалтерские документы по командировочным расходам, договора о сотрудничестве);
- создание автоматизированного рабочего места: по специальности «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)» — бухгалтера; по специальности «Менеджмент» — менеджера.

Представленный в таблице 6 алгоритм разработки имитационного метода «Учебная фирма» устанавливает выявленное нами соотношение между педагогическими целями каждого этапа и применяемыми методами обучения. Причём, первые два этапа алгоритма (создание «Учебной фирмы» и функционирование «Учебной фирмы») инвариантны и являются общими для всех специальностей системы среднего профессионального образования. Третий этап — вариативен и ориентирован на конкретную специальность.

Таблица 6

Алгоритм разработки имитационного метода «Учебная фирма»

№	Этапы	Педагогические цели	Имитационные методы обучения
<i>1. Создание «Учебной фирмы»</i>			
1.1	Презентация «Учебной фирмы»	а) Выбор вида деятельности, название «Учебной фирмы», логотип, девиз	Разыгрывание ролей
		б) Разработка организационной структуры, штатного расписания фирмы	Выполнение индивидуальных задач
		в) Составление и утверждение должностных инструкций сотрудников «Учебной фирмы», изучение порядка регистрации и хранения документов	Упражнения — действия по инструкции

1.2	Анализ среды	а) Исследование спроса и предложения товара	Анализ конкретных ситуаций. Решение ситуационных задач
		б) Изучение конкурентных преимуществ. Проведение анализа среды с использованием метода СВOT (SWOT-анализ)	Упражнения — действия по инструкции. Выполнение индивидуальных задач
2. Функционирование «Учебной фирмы»			
2.1	Набор кадров	а) оформление приказов по личному сост. на основании заявлений от сотрудников «Учебной фирмы»	Упражнения — действия по инструкции
		б) заполнение трудовых книжек, заключение контрактов с сотрудниками «Учебной фирмы», установление испытательного срока	Имитация деятельности на тренажёре
2.2	Контроль исполнения профессиональной деятельности	а) установление соответствия деятельности сотрудника «Учебной фирмы» должностным инструкциям	Выполнение индивидуальных задач
		б) аттестация персонала, ротация кадров.	Кейсовый метод. Упражнения — действия по инструкции
2.3	Установление партнёрских отношений	а) направление сотрудников в командировку (приказ директора «Учебной фирмы», заполнение командировочных удостоверений)	Разыгрывание ролей
		б) расчёт и выдача подотчётных сумм на командировки	Упражнения — действия по инструкции
		в) заключение договоров на поставку продукции	Имитация деятельности на тренажёре
		г) составление авансовых отчётов по возвращению из командировки	Упражнения — действия по инструкции
3. Создание автоматизированного рабочего места (АРМ)			
3.1	АРМ бухгалтера	Решение сквозной задачи бухгалтерского учета с использованием компьютерной программы <i>1С: Бухгалтерия и Инфо-Бухгалтер</i>	Упражнения — действия по инструкции. Имитация деятельности на тренажёре. Деловая игра
3.2	АРМ менеджера	Создание компьютерной презентации «Учебной фирмы» с использованием PowerPoint	Деловая игра. Модерация. Упражнения — действия по инструкции

Третий этап алгоритма разработки имитационного метода «Учебная фирма» предусматривает несколько вариантов в зависимости от конкретной специальности. Так, например, при подготовке бухгалтеров особое внимание уделялось работе студентов с компьютерными бухгалтерскими программами, т.к. при дальнейшем трудоустройстве от бухгалтера требуется свободное владение такими компьютерными программами, как *1С:*

Бухгалтерия, Инфо-Бухгалтер, Консультант плюс, Гарант и другие. Для формирования устойчивых навыков работы с указанными программами студенты выполняют обобщающую практическую работу, в которой решаются сквозные задачи бухгалтерского учёта.

При подготовке менеджеров основной акцент был сделан на формирование у будущих управленцев навыков работы в коллек-

тиве, способностей выходить из кризисных ситуаций, проводить анализ внешней и внутренней среды организации, сегментировать рынок, вырабатывать стратегию поведения фирмы в конкурентной среде. Бухгалтерский учёт у менеджеров носит прикладной характер, поэтому студенты данной специальности с помощью компьютерных программ *1С*:

Бухгалтерия и Инфо-Бухгалтер отрабатывают навыки работы по оформлению первичных документов, финансовой отчётности, уплаты налогов. При создании АРМ (автоматизированного рабочего места) менеджера студенты создавали компьютерную презентацию своей «Учебной фирмы» в виде слайдов с использованием PowerPoint.

Литература

1. Романов А.Н. Маркетинг. М.: «Банки и биржи», 1995. 560 с.
2. Ломакина Т.Ю., Коржуев А.В., Сергеева М.Г. Поисково-творческое самообразование преподавателя профессиональной школы: Монография. М.: Academia, 2011. 272 с.
3. Ломакина Т.Ю., Сергеева М.Г. Педагогические технологии в профессиональных учебных заведениях. М.: Academia, 2008. 288 с. (Монографические исследования: педагогика).
4. Сергеева М.Г. Имитационные методы профессионального обучения: Монография. М.: ИТИП РАО, 2007. 188 с.
5. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х т. / Под ред. С.Я. Батышева. М.: АПО, 1998. 568 с. Т. 1 — А-Л.