

Специальность	38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет
Наименование	Методическая разработка Организация проведения практического занятия методом разыгрывания ролей по дисциплине «Бухгалтерский учёт»
Автор(ы)	Праведникова М.А.
Организация-разработчик	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Технологический колледж имени Н.Д. Кузнецова»
Рецензент(ы)	Плотер Гульбуся Масгутовна Доронина Ирина Васильевна
Аннотация	---

Введение:

1. Модификации деловых игр.
2. Принципы конструирования и цели деловой игры.
3. Технология деловой игры.

ВВЕДЕНИЕ

Современные требования подготовки специалистов, работающих в сфере аграрно – промышленного комплекса, делают необходимым применение в учебном процессе активных методов обучения.

Одним из путей активизации творческой, познавательной деятельности студентов является применение в учебном процессе деловых игр. Практика их проведения показывает, что студенты с повышенным интересом относятся к данному методу обучения. В процессе игр проявляется самостоятельность и активность, студенты учатся экономически эффективно разрешать конкретные проблемные ситуации в обстановке, максимально приближенной к реальной, на материалах и документах конкретных сельскохозяйственных предприятий.

Проведение деловых игр требует от преподавателя высокой культуры и мастерства. Преподаватель должен хорошо знать ситуацию, модель которой положена в основу сценария, правила игры и свои задачи, как руководителя. Его главная задача – быть ведущим и обеспечить выполнение сценария игры (навязчиво, тактично). Главное – поддержать инициативу играющих, пробудить в них интерес к происходящему, желание высказать свои суждения. Поведение преподавателя, и его выдержка, находчивость, умение выслушать мнения других должны служить примером для студентов. Чем меньше вмешивается преподаватель в ход игры, тем больше в ней условий для самоуправления, а значит выше ее учебная ценность.

Таким образом, деловые игры служат для развития творческого (теоретического и практического) профессионального мышления студентов, прививают им умения и навыки анализировать экономические показатели, ставить новые задачи.

Студентов необходимо научить самостоятельно искать и отбирать нужную информацию, умению осмысливать и перерабатывать ее, вести учет средств. Оперативно разрешать возникшие проблемные ситуации, имитируя в учебном процессе профессиональную деятельность. Для решения этой проблемы в образовательных учреждениях следует шире применять имитационные игровые методы обучения и, прежде всего, имитационную деятельность на тренажерах, разыгрывание ролей (элементы деловой игры), деловые игры. Практика применения игровых методов в обучении показала, что студенты с повышенным интересом относятся к ним, проявляют самостоятельность и активность при проведении занятий, учатся экономически эффективно решать конкретные задачи в игровых ситуациях на материалах, документах, конкретных агропромышленных предприятиях.

Таким образом, имитационные игровые методы служат для развития (теоретического и практического) профессионального мышления студентов, прививают им умения и навыки для выполнения учетно – аналитической работы.

Применение имитационно – игровых методов обучения и, в частности, разыгрывания ролей можно успешно применять по всем темам дисциплины « Бухгалтерский учет».

В качестве примера для проведения занятия методом разыгрывания ролей взяты темы « Учет денежных средств», «Учет текущих операции и расчетов», которые являются основой для изучения последующих тем дисциплины и базируются на полученных ранее занятиях по дисциплине « Теория бухгалтерского учета».

Занятие методом разыгрывания ролей проводится на материалах и документах конкретного хозяйства. Применение игрового метода обучения разыгрывания ролей представляет высокие требования к преподавателю, как организатору и руководителю проведения учебных занятий.

Деловая игра

Обучение в игре является важнейшим условием освоения профессиональной деятельности, обеспечиваемого посредством воссоздания в учебной ситуации контекста конкретной ситуации профессиональной деятельности (А. Вербицкий). Представления о сущности и специфике деловой игры достаточно неопределенны. С одной стороны, в деловой игре видят разновидность имитационного моделирования – игрового построения, представляющего собой « заместителя» реальных жизненных или профессиональных ситуаций, и связывают с исполнением соответствующих данным ситуациям ролей (*ролевые деловые игры*). С другой стороны, деловую игру рассматривают как способ интенсификации творческой мыслительной деятельности в условиях организации группового и коллективного взаимодействия по выработке последовательности решений в искусственно созданной ситуации, не обязательно требующей ролевого поведения (*организационно-деятельностные игры – ОДИ и проблемно – деловые игры – ПДИ*).

В наиболее общем виде деловую игру (ДИ) определяют как системный способ моделирования различных управленческих и производственных ситуаций, имеющий целью обучения отдельных и групп принятию решения.

Ролевую деловую игру можно рассматривать как способ воспроизведения в учебной деятельности ролевых функций и установок для моделирования процесса принятия производственных решений, возможных взаимоотношений, характерных для конкретной профессиональной деятельности.

Деловые игры впервые разработаны и применены как способ решения производственных задач и метод обучения студентов и производственного персонала в нашей стране в 1930 – е гг. А в 1957 г. они были введены в учебный процесс подготовки менеджеров в США. В настоящее время деловая игра интенсивно используется в профессиональном обучении как одна из наиболее продуктивных игровых технологий.

Значение деловой игры в профессиональной подготовке специалистов определяется её многоплановостью, комплексным характером, обеспечивающим одновременное решение многих задач:

ДИ создаёт условия для глубокого и полного усвоения учебного материала на основе системного применения знаний в процессе одновременного решения учебных и моделируемых профессиональных проблем; она позволяет синтезировать знания из разных дисциплин и преодолевать их разобщенность в сознании студента;

ДИ позволяет интенсифицировать учебную деятельность студентов, создаёт условия для развития их творческого мышления в процессе анализа производственных ситуаций и поиска нестандартных способов их решения;

участие в ДИ стимулирует развитие личностного потенциала обучающегося, его самореализацию и самоутверждение в творческих ситуациях игрового взаимодействия;

ДИ формирует интерес и эмоционально – ценностное отношение к учебной и профессиональной деятельности;

ДИ обеспечивает освоение студентом опыта выполнения профессиональных функций, а также овладение им методологией решения производственных проблем;

диагностическая функция ДИ заключается в выявлении творческих и профессиональных способностей и ценностных ориентаций студентов, в осознании ими своих потенциальных возможностей;

психотерапевтический эффект ДИ определяется её способностью создавать условия для эмоционально – психологической разгрузки студентов, снятия психологических барьеров, воздействия возникающей атмосферы на личностные свойства, овладения способами психологической защиты в трудных профессиональных ситуациях и т. д.

специфической особенностью деловой игры, в отличие от других технологий коллективного взаимодействия, является её *двуплановость*: с одной стороны, играющий выполняет реальную деятельность, связанную с

решением конкретных учебных задач, с другой – данная деятельность носит условный характер, позволяющий отвлечься от реальной ситуации с её ответственностью быть достаточно свободным, раскованным, выступая в определённой роли и снимает психологические зажимы, которые мешают проявлять свои способности и возможности. Именно данная двуплановость игры обеспечивает её развивающийся характер и делает игровую учебную деятельность эмоционально привлекательной для участвующих в ней.

Вместе с тем двуплановость деловой игры порождает некоторые организационные проблемы. Они связаны, прежде всего, с возможностью «переигрывания», т.е. несерьёзного отношения студентов к игровой учебной деятельности. Приводящего к тому, что не реализуется её образовательный потенциал. Задача преподавателя – найти верное соотношение учебных и игровых действий, обеспечивающих общее и профессиональное развитие личности специалиста. Поэтому преподавателю необходимо хорошо представлять себе не только дидактическую сущность и возможности ДИ, но и методически грамотно проектировать и строить её в соответствии с определёнными принципами.

Основные принципы конструирования и организации ДИ сформулированы А.А. Вербицким.

1. Принципы имитационного моделирования конкретных условий и игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности. В соответствии с данными принципами преподаватель на этапе проектирования игры должен создать две модели: имитационную модель фрагмента производственной деятельности (с помощью инженерных средств) и игровую модель профессиональной деятельности занятых в этом фрагменте людей (с помощью дидактических средств). Недооценка и слабая проработанность психолога – педагогической составляющей игровой учебной деятельности зачастую ведёт к тому, что игра сводится к обычному тренингу, имеющему, по мнению А.А. Вербицкого, совсем иную дидактическую природу и представляющему собой разновидность не имитационного

моделирования. Недопустимо использовать ДИ только для усвоения профессиональных знаний, которое может осуществляться с помощью других методов обучения. Игра, прежде всего, должна быть направлена на развитие личности будущего специалиста, овладение им профессиональной деятельностью, развитие профессионального мышления, осуществляемые на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями учебных ситуаций.

2. Принцип проблемности содержания имитационного моделирования и процесса его развёртывания в игровой модели. Сущность данного принципа состоит в том, что в основе ДИ лежит система учебных задач в форме описания конкретных производственных ситуаций, содержащих противоречивые данные, взаимоисключающие альтернативы, неполную информацию и т.д. В процессе игры студенты должны провести анализ этих ситуаций, вычленить проблему, перевести её в собственные задачи, разработать способы и средства решения и принять это решение, убедить других в его правильности. Процесс решения данных задач осуществляется на основе активного использования и включения в ДИ других методов и технологий обучения (дискуссия, «мозговой штурм» и т.д.).

3. Принцип совместной деятельности заключается в том, что ДИ развёртывается как процесс принятия совместных решений в условиях ролевого взаимодействия и требует психолого-педагогического обеспечения совместной деятельности обучающихся на всех её этапах: совместного планирования; распределение функций, ролей; реализации, рефлексии результатов деятельности; определения организационных и психологических условий группового взаимодействия.

4. Принцип диалогического общения предполагает включенность каждого участника в самостоятельную деятельность, предоставление права выразить свою точку зрения по всем вопросам, возникающим в игре, что достигается при условии обеспечения каждого студента определенной ролью, предусматривающей активную вовлеченность его в диалог и полилог, а также

выбором ситуаций, позволяющих обсудить возникающую проблему с разных точек зрения.

5. Принцип двуплановости игровой учебной деятельности заключается в том, что достижение игровых целей должно служить средством реализации целей обучения и воспитания, развития личности студента. Ориентация студентов преимущественно на игровые цели формирует мотивацию достижения, сосредотачивает их внимание не на процессе, а на результате работы, пробуждает стремление быть первым во что бы то ни стало и чаще всего ведет к «переигрыванию», искажению реальной ситуации профессиональной деятельности, неадекватному поведению и неэффективному решению профессиональной проблемы. Осознание студентами двуплановости целей и результатов игры обеспечивается включением их в совместное целеполагание и анализ ее результатов по двум критериям: достижение игровых целей (характер и результат игрового взаимодействия); достижение педагогических целей (усвоение учебного материала, формирование профессионально – и социально – ценных качеств, развитие личностного потенциала будущего специалиста).

Виды деловых игр. Классификация деловых игр может проводиться по разным основаниям.

По целевой направленности выделяют:

ситуационные игры – направленные на анализ предложенных ситуаций, преодоление выявленных в них проблем, разрешение данных ситуаций и овладение обучающимися способами действий в данных ситуациях;

ролевые (позиционные) игры – решающие преимущественно задачи формирования коммуникативной составляющей профессиональной деятельности, определение ролевой позиции, формирование стереотипов профессионального поведения и его коррекции в общении с окружающими;

комплексные игры – сочетающие в себе целевую направленность первых и вторых;

Организационно – деятельностные игры – направленные на обучение играющих принципам методологической работы по решению различных производственных задач: системных способов выделения и анализа производственных проблем, организации мыследеятельности, обеспечивающих их решение. По мнению некоторых авторов (100), данные игры очень сложны и практически не имеют дидактической составляющей, поэтому используются в педагогическом процессе крайне редко.

По степени «закрытости» или «открытости» (100), алгоритмизированности или творческой направленности можно выделить:

имитационные игры, в которых осуществляется жесткое моделирование некоторой стандартной реальной или воображаемой ситуации с закреплением определенных ролей, цель которой – принятие соответствующего профессиональным требованиям решения в данной ситуации (по типу решаемых задач они являются ситуационно – дидактическими);

инновационные игры – игры открытого типа, имеющие сложную организационную структуру, предусматривающие возможность саморазвития их участников, перераспределение ими ролей в процессе решения поставленных задач (роли не являются строго заданными, а выбираются и развиваются самими участниками в ходе игры). Применяются для решения нестандартных задач и действий в проблемных, сложных ситуациях.

По наличию или отсутствию конфликта в сценарии(26) выделяют:

игры в бесконфликтных(кооперативных) ситуациях, в которых реализуется принцип «индивидуальных вкладов». Данные игры характеризуются частичным или полным совпадением интересов играющих, совместной разработкой различных аспектов проблемы (например, расследование преступления в ролях «следователя», «работника уголовного розыска», «экспертов»);

игры с нестрогим соперничеством, основанные на конкуренции, соперничестве в разработке одной проблемы, которая делает игру острее и

обеспечивает творческую активность студентов в выдвижении новых идей и подходов;

игры со строгим соперничеством, основанные на полной противоположности игровых интересов (например, деловая игра «Судебное заседание»).

По степени участия студентов в подготовке ДИ выделяют:

игры с предварительной подготовкой студентов, формирующие умение анализировать и систематизировать исходный материал и проектировать возможные действия и ситуации. Разновидностью таких игр являются игры, основанные на включение студентов в активную исследовательскую деятельность уже на этапе подготовки (поиск дополнительной информации, сбор и анализ производственных документов, консультирование у специалистов – практиков и т.д.);

деловые блиц – игры без предварительной подготовки студентов, позволяющие создать условия для развития способности к импровизации, оперативного применения знаний, овладения опытом принятия решений в экстремальных ситуациях.

По длительности ДИ могут быть непродолжительными, занимающими часть занятия, или длительными, продолжающимися целое занятие или даже несколько занятий.

По способу создания и разрешения проблемных ситуаций различаются:

ДИ с изначально заданной проблемной ситуацией, которая может быть разрешена на стадии группового обсуждения и совместного принятия решения. Наметив пути решения, определив ролевое поведение участников, студенты разыгрывают ситуацию, реализуя подготовленный ими сценарий, иллюстрируя принятое решение. Наиболее продуктивна в данном случае первая часть игры;

ДИ с проблемными ситуациями, возникающими в ходе самой игры. Сама ситуация не носит проблемного характера и может быть воспроизведена по существующим стандартам (в зависимости от позиции участников, их

профессиональных знаний и опыта, творческой направленности) или построена так, что проблемные ситуации возникают в ходе ее, когда участники занимают конфликтные позиции в соответствии с принятыми ими на себя ролями. В таких случаях сценарий не расписан полностью, а лишь намечает основные контуры игры и возможные позиции участников, которые окончательно уточняются уже в игре, в ситуации ролевого взаимодействия. Таким образом, в ходе игры возникают ролевые проблемные ситуации, имитирующие конфликтные отношения ролевого общения, основанные на неизвестном способе или условии действия, анализе затруднений, возникающих в результате недостаточного уровня знаний или предшествующего опыта. Увеличивается доля импровизации, а невозможность полностью реализовать запланированные ранее действия стимулирует рефлексию, аналитическую деятельность студентов в ходе самого процесса взаимодействия. Данный тип ситуационной ДИ обладает наибольшей диагностичностью и творческим потенциалом, в ситуациях импровизации наиболее ярко проявляются ценностные ориентации и творческие возможности личности, развивается способность к принятию нестандартных, творческих решений.

По дидактическим целям в сфере применения можно выделить игры, используемые:

Для создания проблемной ситуации, обеспечивающие мотивацию и целеполагание студентов при изучении нового материала;

Организации исследовательской работы студентов (например, для разработки идей и основных аспектов курсового проекта);

Обеспечения систематизации и обобщения изученного учебного материала на основе его применения в конкретной производственной ситуации;

Контроля – это ДИ, направленные на проверку уровня усвоения учебного материала, установления степени готовности студентов к профессиональной деятельности («творческий зачет», «творческий экзамен»)

в виде деловой игры, в процессе которой студенты моделируют ситуации профессиональной деятельности, требующие комплексного применения и творческого использования усвоенных знаний, умений, навыков.

Этапы организации деловой игры (алгоритм ДИ). Алгоритм подготовки и проведения деловой игры определяется ее типом и особенностями имитируемой профессиональной деятельности. В самом общем виде модель ДИ может содержать следующие стадии и этапы (26).

Подготовка деловой игры. *Этап 1- й, диагностика основных элементов ДИ:*

1. Выбор темы и диагностика исходной ситуации;
2. Определение целей и задач, прогнозирование ожидаемых результатов(игровых и педагогических);
3. Определение структуры ДИ;
4. Диагностика возможностей группы, игровых качеств будущих исполнителей ролевых функций;
5. Диагностика объективных обстоятельств, влияющих на ход игры.

Этап 2 – й, подготовка сценария:

1. Системный анализ исходной информации;
2. Анализ существующих способов решения поставленных проблем;
3. Выбор наиболее оптимальных способов, методики и её творческая переработка применительно к данной ДИ;
4. Подготовка сценария.

Проведение деловой игры. *Этап 1 – й, ознакомление студентов с исходной информацией:*

1. Изложение преподавателем исходной информации, совместное определение задач игры и учебных задач;
2. Распределение ролей.

Этап 2 – й, подготовка студентов к игре:

1. Анализ исходной информации;
2. Изучение специальной литературы;

3. Подготовка к выполнению ролевых функций.

Этап 3 – й, проведение игры:

1. Выполнение участниками ролевых функций;
2. Управление процедурой;
3. Анализ результатов игры студентами;
4. Подведение итогов игры преподавателем.

Особое значение приобретает в ДИ совместное обсуждение её результатов, анализ полученного опыта. По мнению Д.И. Кавтарадзе, задача преподавателя в послеигровом обсуждении – направить выход накопившейся у студентов психической энергии на поиск и *открытие смыслов игры*, осознание её ценности, помочь им прорваться в новый круг понимания: изменения своих представлений о проблеме, раскрытия нового в себе(49).

Итак, итоговая оценка результатов игры должна быть преимущественно содержательной, смысловой. Система баллов, которая иногда применяется для оценки работы студентов, уводит от цели и смысла игры, как средство творческого развития обучающихся и решения других образовательных задач. При этом, безусловно обсуждая результаты игры, надо предложить студентам отметить кто внёс наибольший вклад в неё, насколько соответствовали действия игроков предписанной роли.

Д. Медоус предлагает выделить шесть ступеней послеигровой дискуссии:

1. Установить проблемы и явления, которые имели место в игре;
2. Определить и показать соответствие игры реальной жизни;
3. Выявить причины поведения участников в игре;
4. Установить, имеет ли место в реальной жизни подобные образцы поведения;
5. Предложить, что нужно изменить в игре, чтобы достичь лучшего результата;
6. Предложить, что нужно изменить в реальной жизни(49).

Позиция преподавателя в деловой игре. Ведущая роль преподавателя проявляется в ДИ на этапах её проектирования и разработки, а также при подведении итогов и анализе результатов игры. При этом важно, чтобы первичный анализ результатов игры и рефлексия своих действий в ходе её осуществляли сами студенты. На этапе подготовки студентов к игре преподаватель может выполнять функции консультанта, помогающего найти необходимые материалы, подсказывающего возможные варианты действий в определенных ролях. В некоторых случаях – при достаточно хороших организаторских способностях и подготовленности группы, с целью обучения студентов способам организации ДИ – функция разработки и подготовки игры также должна быть передана студентам. В этом случае подведение итогов игры должно включать в себя анализ эффективности организаторской деятельности студентов.

В ходе игры преподаватель может занимать три позиции: быть руководителем игры (игротехником); выступать в одной из ролей (игровая позиция) или в роли помощника и консультанта (фасилитатора); наблюдать и оценивать по окончании действия участников (позиции эксперта). Наибольшей ценностью обладают игры, основанные на самоорганизации деятельности студентов, но переход к данному типу ДИ должен быть постепенным.

Наибольшие усилия в организации ДИ приходится на её подготовительные этапы. Именно от того, как организована работа студентов и преподавателя на этой стадии зависит её результативность и эффективность. Как правило, подготовка и проведение игры требуют использование системы различных методов, комплекса средств, различных форм работы студентов как в аудитории, так и вне её.

1. МОДИФИКАЦИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР.

Формирование творческих начал в деятельности студентов стало в настоящее время одной из актуальных задач обучения. Эффективным способом решения является применение деловых игр в обучении.

Деловая игра используется для решения комплексных задач усвоения нового, закрепления материала, развития творческих способностей, формирования общеучебных умений, дает возможность студентам понять и изучить материал с различных позиций.

В учебном процессе применяются различные модификации деловых игр: имитационные, операционные, ролевые игры, деловой театр, психо – и социо – драма. В одной деловой игре могут быть использованы 2 – 3 и более модификаций.

Имитационные игры. На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения, например, отдела, цеха, участка и т. д. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана, проведение беседы и т.д.) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний и т.д.). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначения имитируемых процессов и объектов.

Операционные игры. Они помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, методики решения задач, ведение пропаганды и агитации. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс. Игры этого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные.

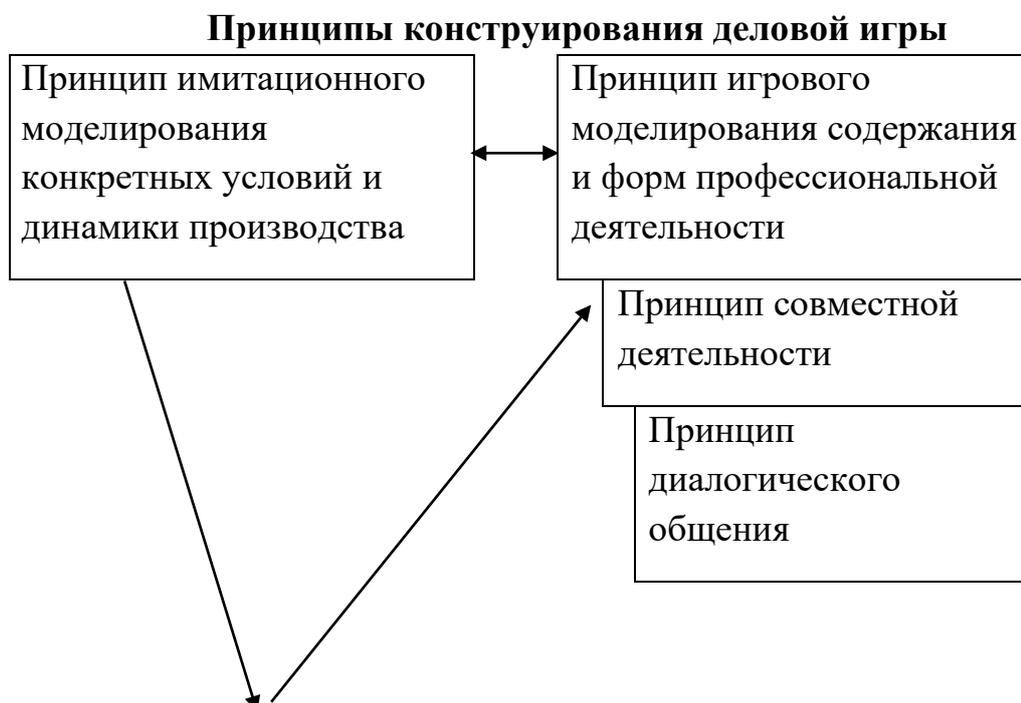
Исполнение ролей. в этих играх отрабатываются тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель - пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием».

Деловой театр. В нем разыгрывается какая – либо ситуация, поведение человека в этой обстановке. Здесь студент должен мобилизовать весь свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки – научить студента ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу. Для метода инсценировки составляется сценарий, где описываются конкретная ситуация, функции и обязанности действующих лиц, их задачи.

Психодрама и социодрама. Они весьма близки к «исполнению ролей» и «деловому театру». Это тоже «театр», но уже социально – психологический, в котором отрабатывается умение чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в продуктивный контакт.

2. ПРИНЦИПЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ И ЦЕЛИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

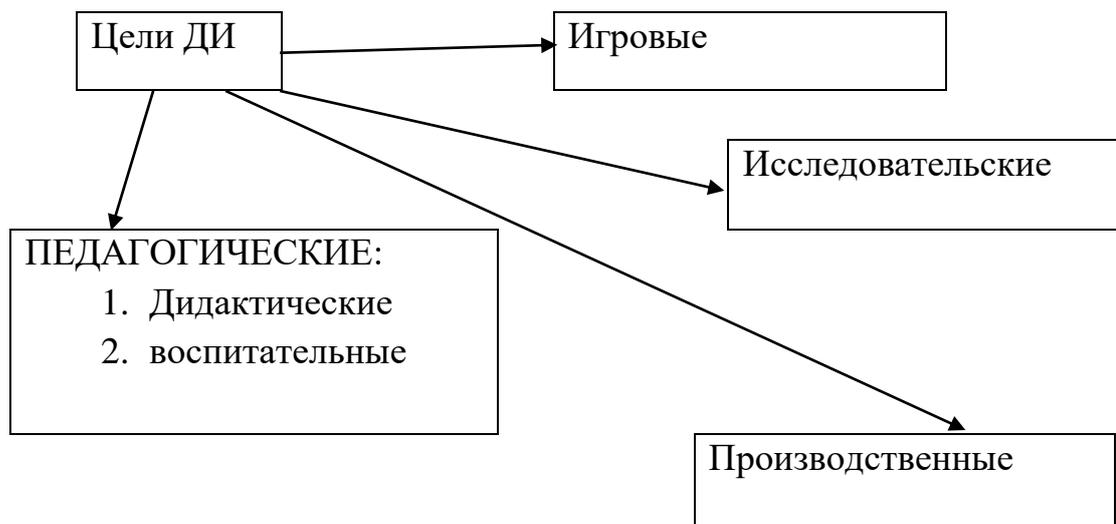
Как все ситуационные, имитационные образные игры, деловая игра (ДИ) имеет иерархию принципов конструирования.



Принцип
двуплановости

Принцип проблемности содержания имитационной модели и процессы его развёртывания в игровой деятельности

В каждой деловой игре могут быть реализованы разнообразные цели. Характер целей игры должен отражать её двуплановость – реальный и условный аспекты игровой учебной деятельности. Систему главных целей можно представить следующим образом:



Нас интересуют в первую очередь цели педагогические, к которым можно отнести следующее:

- закрепление теоретических знаний;
- формирование и развитие знаний;
- выработка и/или развитие определённых навыков и умений (профессиональных) мыслительных и т.д.
- обмен передовым опытом (конкретизировать);
- выработка установки;
- активизация творческого мышления;
- использование различных типов коммуникации (устной, письменной, визуальной, работа с персональным компьютером, межличностной, формационной, неформальной, межгрупповой);
- распознавание существенных и несущественных признаков;
- рациональное использование и оценка информации.

3. ТЕХНОЛОГИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ.

Технология деловой игры состоит из следующих этапов:

Этап подготовки	Разработка игры	<ul style="list-style-type: none"> - разработка сценария - план деловой игры - общее описание игры - содержание инструктажа - подготовка материального обеспечения
	Ввод в игру	<ul style="list-style-type: none"> - постановка проблемы, целей - условия, инструктаж - регламент, правила - распределение ролей - формирование групп - консультации
Этап проведения	Групповая работа над заданием	<ul style="list-style-type: none"> - работа с источником - тренинг - мозговой штурм - работа с игротехником
	Межгрупповая дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> - выступление групп - защита результатов - правила дискуссии - работа экспертов
Этап анализа и обобщения		<ul style="list-style-type: none"> - вывод из игры - анализ, рефлексия - оценка и самооценка работы - выводы и обобщения

Этап подготовки. Подготовка деловой игры начинается с разработки сценария – условного отображения ситуации и объекта. В содержание сценария входят: учебная цель занятия, описание изучаемой проблемы, обоснование поставленной задачи, план деловой игры, общее описание процедуры игры, содержание ситуации и характеристик действующих лиц. Далее идет ввод в игру, ориентация участников и экспертов. Определяется режим работы, формулируется главная цель занятия, обосновывается постановка проблемы и выбор ситуации. Выдаются пакеты материалов, инструкций, правил, установок. Собирается дополнительная информация.

При необходимости студенты обращаются к ведущему и экспертам за консультацией. Допускаются предварительные контакты между участниками игры. Негласные правила запрещают отказываться от полученной по жребию роли, выходить из игры, пассивно относиться к игре, подавлять активность, нарушать регламент и этику поведения.

Этап проведения – процесс игры. С началом игры никто не имеет права вмешиваться и изменять её ход. Только ведущий может корректировать действия участников, если они уходят от главной цели игры. В зависимости от модификации деловой игры могут быть введены различные типы ролевых позиций участников. Позиции, проявляющиеся по отношению к содержанию работы в группе: генератор идей, разработчик, имитатор, эрудит, диагност, аналитик.

Организационные позиции: организатор, координатор, интегратор, контролер, тренер, манипулятор.

Позиции, проявляющиеся по отношению к новизне: инициатор, осторожный критик, консерватор.

Методологические позиции: методолог, критик, методист, проблематизатор рефлексирующий, программист.

Социально – психологические позиции: лидер, предпочитаемый, принимаемый независимый, непринимаяемый, отвергаемый.

Этап анализа, обсуждения и оценки результатов игры.

Выступления экспертов, обмен мнениями, защита студентами своих решений и выводов. В заключение преподаватель констатирует достигнутые результаты, отмечает ошибки, формирует окончательный итог занятия. Обращает внимание на сопоставление использованной имитации с соответствующей областью реального лица, установление связи игры с содержанием учебной дисциплины.

I. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

При подготовке специалистов по бухгалтерскому учёту следует уделить значительное внимание таким методам обучения, которые бы позволили

студентам раскрыть важнейшие понятия бухгалтерского учёта, встречающиеся в производственных условиях. Одним из таких методов является метод разыгрывания ролей. Его назначение в том, чтобы ввести студентов в сферу учетной деятельности: научить пользоваться инструктивными документами; стимулировать активизацию самостоятельной работы студентов во время учебного занятия. Цель этого метода – совместить получение теоретических знаний с их практическим применением. Для того, чтобы эта цель была достигнута, преподавателю предстоит выполнить большую подготовительную работу.

Подготовка к проведению занятия методом разыгрывания ролей начинается с просмотра учебной программы и тематического плана учебной дисциплины для определения темы занятия (по которой можно создавать игровую ситуацию), включения занятия по этому методу обучения в календарно – тематическом плане.

После выбора темы продумывается возможная игровая ситуация и определяется состав участников в звеньях. На занятии, проводимом методом разыгрывания ролей, принимает участие вся учебная группа. Преподаватель учитывает не только уровень знаний студентов, но и психологический климат в группе. Продумывает возможность создания равноценных по знаниям, активности, трудолюбию звеньев.

Есть и другой вариант – самим студентам предоставить возможность распределить роли (непосредственно перед началом занятия). В этом случае преподаватель тактично вносит поправки, если его не удовлетворяет состав звеньев.

После определения состава участников в звеньях преподаватель подбирает исходные данные, справочные материалы, учетную документацию, регистры. Затем он разрабатывает схему выполнения работы звеньями: выстраивает структурно – логическую схему занятия, в которой определен порядок выполнения работы на всех этапах занятия (схема с.8).

По схеме студенты определяют к кому обращаться по интересующему их вопросу: исключается дублирование при заполнении документов. Для каждого звена разрабатываются конкретные практические задания.

Важным моментом в подготовительном этапе игры является разработка сценария (ход занятия) занятия методом разыгрывания ролей, который готовится в соответствии с разработанными практическими заданиями для каждой роли («должности»).

Для создания эмоционального подъема у студентов преподаватель предусматривает и продумывает проблемные вопросы и решения производственных ситуационных задач, вводных ситуации (возникающих неожиданно), их место в сценарии.

После определения темы, разработки практических заданий, определение «должностей», разработке сценария наступает рабочий период для студентов. За несколько дней до проведения занятия всем студентам предлагается для повторения теоретический материал по запланированной теме, специальная литература, инструктивный материал по конкретному участку учетной работы.

До проведения занятия рекомендуется провести репетицию с ведущими (по одному человеку с каждого звена) с целью отработки хода игры (сценария), определение затрат времени на разыгрывание ролей по каждой «должности», приобретения навыков делового взаимодействия, культуры общения, умения вести диалог. Ведущими назначаются лучшие студенты, они организуют и координируют работу в звеньях, помогают партнерам «вживаться» в свою роль. Причем ведущие не знают, в каком звене и какую роль они сами будут исполнять на предстоящем занятии. Разумеется, если игровой метод уже известен группе, преподаватель может обойтись и без репетиций, однако на первых занятиях репетиция крайне необходима.

В качестве примера предлагается план проведения занятия методом разыгрывания ролей по дисциплине «Бухгалтерский учет» на тему «Учет денежных средств. Учет текущих операций и расчетов».

2.ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ ПО ПРЕДМЕТУ «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ»

Тема занятия. «учет денежных средств, текущих операций и расчетов».

Дидактическая цель. Способствовать углублению знаний, превращение их в учебно – профессиональные умения в условиях максимально приближенных к условиям работы в бухгалтерии организации.

Воспитательная цель. Воспитание чувства ответственности за порученное дело.

Развивающая цель. Способствовать развитию творческой активности, самостоятельности, логического мышления студентов в процессе обучения.

Вид занятия: практическое.

Тип занятия: закрепление знаний, умений и навыков.

Метод проведения: разыгрывание ролей.

Оборудования и пособия. Приходные и расходные кассовые ордера, счета – фактуры, журнал – ордер №1 АПК и ведомость №1а, журнал – ордер №7, главная книга, таблички с названиями должностей («директор», «главный бухгалтер», «заместитель главного бухгалтера», «кассир»); вычислительная техника, практические задания.

ХОД ЗАНЯТИЯ

Организационный момент – 2 минуты.

Вступительное слово преподавателя – 4 минуты.

Инструктаж (5 минут):

- а) распределение обязанностей;
- б) распределение объема работ.

Самостоятельная работа студентов (разыгрывание ролей) – 70 мин.

Подведение итогов и оценка знаний – 8 мин.

Задание на дом – 1 мин.

3.СОДЕРЖАНИЕ ПРКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

3.1.Задание главному бухгалтеру.

3.1.1. дать разрешение на выдачу денег из кассы аванса по командировкам:

Ивановой Марии Ивановне, экономисту, в сумме 3000 руб.

Сорокиной Нине Дмитриевне, зоотехнику, в сумме 2500 руб.

3.1.2. оформить приходный и расходный кассовые ордера, накладную внутрихозяйственного назначения.

3.1.3. Открыть журнал – ордер №1, ведомость №1а, на август месяц с остатком на 1 августа – 700 руб.

3.1.4. По мере поступления отчетов от кассира принять их, обработать, занести в журнал – ордер №1, ведомость № 1а.

3.1.5. Составить листок – расшифровку по подотчетным лицам и передать её заместителю главного бухгалтера для составления журнала – ордера №7.

3.1.6. Сделать записи в главной книге на основании журнала – ордера №1.

3.2.3. Задание директору (роль директора исполняет преподаватель).

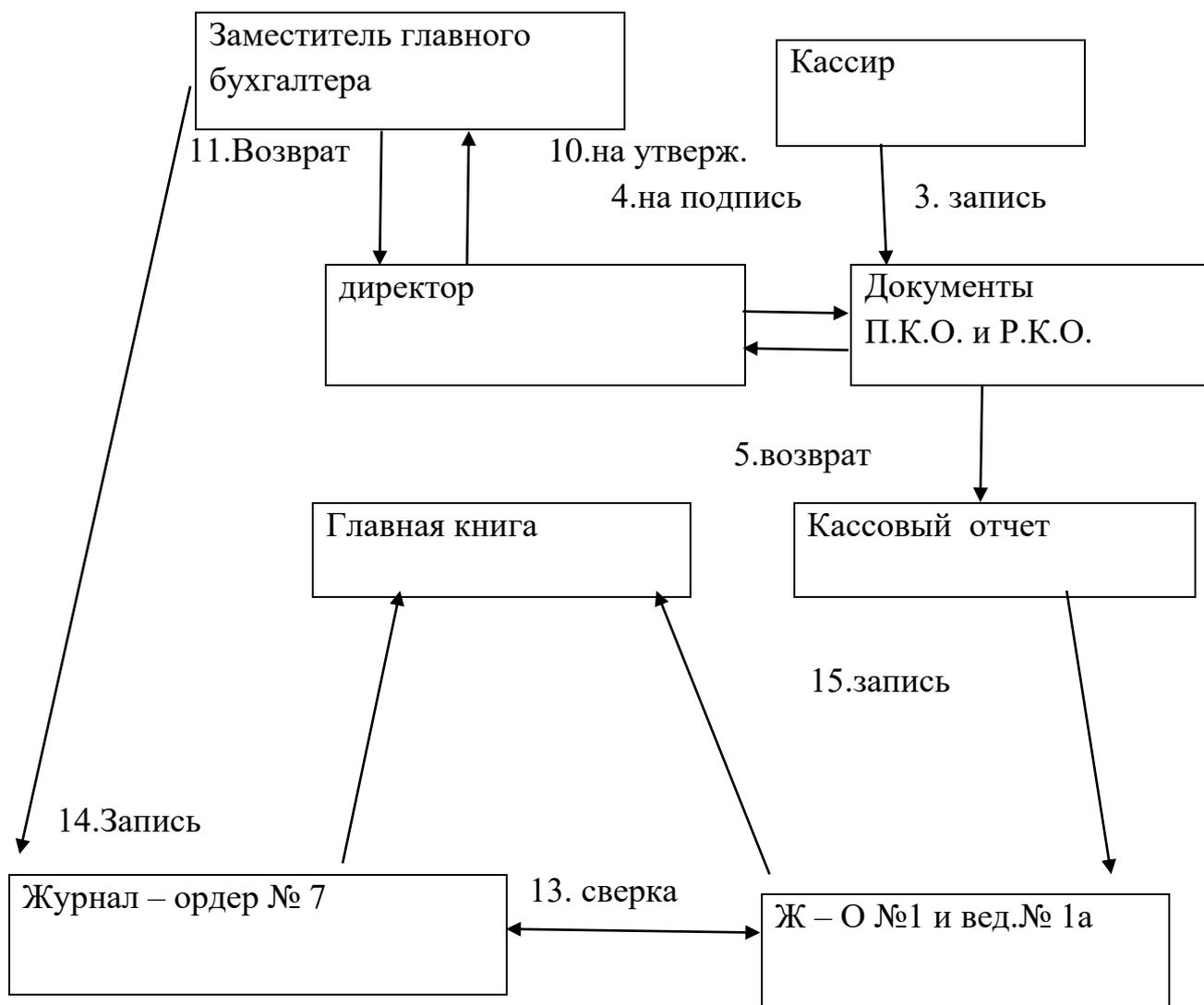
3.2.1 заверить подписи документов.

3.3.3 Задание заместителю главного бухгалтера.

3.3.1. Открыть журнал – ордер №7 на август месяц.

СХЕМА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ





Вынести остатки по подотчетным лицам на 1 августа:

Дт(дебет)

Кт(кредит)

Иванова Мария Ивановна

500

-

Сорокина Нина Дмитриевна	-	-
Седов Василий Павлович	-	200
Коршунов Михаил Дмитриевич	1200	-
Итого:	1700	200

3.3.2. По мере поступления авансовых отчетов проверить их, обработать и сделать записи в журнале – ордере №7.

3.3.3. Произвести записи о выдаче денег в подотчет и возврате из подотчета на основании листа – расшифровки по кассе.

3.3.4. Вывести остатки по каждому подотчетному лицу, по всем подотчетным лицам.

3.3.5. Проверить правильность выведенного остатка и сделать записи в главной книге.

3.4. Задания подотчетным лицам.

3.4.1. Получить в кассе аванс на командировочные расходы : Ивановой Марии Ивановне – 3000 руб., Сорокиной Нине Дмитриевне – 1500 руб.

3.4.2. Составить авансовые отчеты:

а) Ивановой Марии Ивановне – по командировке в г. Самара на совещание экономистов:

проезд в 1 конец автобусом – 600 руб.

квитанция гостиницы – 960 руб.

№ 175 Счет – фактура за наличный расчет (ксероксная бумага) – 137 руб.

командировка с отметками о прибытии и выбытии.

б) Сорокиной Нине Дмитриевне по командировке в райцентр для сдачи отчета:

проезд автобусом в один конец – 180 руб.

№ 224 Счет – фактура (комплекты документов) на сумму 670 руб.

командировка с отметками о прибытии и выбытии.

в) Коршунову Михаилу Дмитриевичу:

Счет – фактура № 328 Алексеевского культ мага (хоз. товары) на сумму 360 руб.

г) рабочий, Дергилев Иван Ильич, подписывает заполненную накладную внутрихозяйственного назначения у распорядителей кредита и платит деньги в кассу.

3.5. Задание кассиру.

3.5.1. остаток по кассе на 1 августа – 700 руб. Составить отчет по кассе за 1,2 августа.

3.5.2. При составлении отчета за 3 августа включить приходный кассовый ордер от Дергилева И.И. за мед на сумму 700 руб., расходные кассовые ордера Ивановой М.И. – 3000 руб., Сорокиной Н.Д. – 2500 руб.

Задание. Составить отчет по кассе за 1 августа.

Остаток по кассе на 1 августа – 700 руб.

1) получено с расчетного счета по чеку №0088422, п.К.О. (приходный кассовый ордер) №244 – 20000 руб.

2) р.К.О. (расходный кассовый ордер) №180 – 12000 руб. Катанову И.И – депонированная зарплата.

3) р.К.О. №181 – выдано в подотчет Седову В.П., экспедитору – 2120 руб.

4) р.К.О. №182 – Сергеевой Н.И. – 1400 руб. за сданное молоко.

5) п.К.О. №247 от Киреева М.И. квартплата – 320 руб.

6) п.К.О. №248 – 1200 руб. – возврат подотчетной суммы от Коршунова М.Я.

7) п.К.О. №249 – в погашение ссуды на индивидуальное жилищное строительство – 7200 руб. от Корниловой А.С.

8) р.К.О. №183 по ведомости зарплата рабочим 9800 руб.

Задание. Составить отчет по кассе за 2 августа.

Остаток по кассе на 2 августа - ? руб.

1) п.К.О. 3250 – по чеку специального назначения счета за проданную продукцию – 8000 руб.

2) р.К.О. №185 – работникам предприятия за купленный ими телят по договорам – 17200 руб.

3) р.К.О. №186 работникам предприятия за сданное молоко без договоров 2800 руб.

4) р.К.О. №251 – от Карповой .и. за содержание детей в детском саду.

5) п.К.О. №252 от Сафонова М.М – возмещение ущерба – 1380 руб.

4. ХОД ЗАНЯТИЯ (методика проведения)

4.1. Организационный момент. Занятие методом разыгрывания ролей целесообразно проводить в учебной бухгалтерии техникума, в кабинете бухгалтерского учета или в любом заранее подготовленном классе. До начала урока в аудитории создается рабочая обстановка. Сдвигаются 2 стола вместе с

таким расчетом, чтобы 4 студента сидели по двое лицом друг к другу. На столы ставятся таблички с названием должностей, калькуляторы. В одном звене, состоящем из 4 человек, «должности»: 1) главного бухгалтера, 2) заместителя главного бухгалтера, 3) кассира, подотчетное лицо (выполняющее роль трех подотчетных лиц). Роль директора должен выполнять преподаватель. При формировании звеньев на роль подотчетных лиц следует назначать медлительных студентов.

4.2. Вступительное слово преподавателя. Преподаватель сообщает, что выпускники техникума занимают самые разнообразные должности в организациях. Многие из них работают главными бухгалтерами, заместителями главных бухгалтеров, кассирами, и конечно, как и все специалисты, являются подотчетными лицами. Каждый на своем рабочем месте должен не только хорошо выполнять свою работу, но и уметь работать в коллективе: кому – то подчиняться, от кого – то требовать выполнение своих обязанностей, вежливо, корректно, спокойно.

4.3. Инструктаж студентов. Студенты группы, состоящей из 28 человек, разбиваются на 7 звеньев. Если при делении на звенья (по 4 человека в каждом) в группе остаются 1-2 человека, их целесообразно выделить в помощь преподавателю в качестве «экспертов». Каждому студенту («должностному лицу») дается задание и объясняется последовательность его выполнения.

Начиная занятие преподаватель говорит студентам: «Итак, вы исполняете сегодня обязанности главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, кассира, подотчетных лиц. Вам предстоит выполнить весь цикл учетной работы, начиная с получения разрешения распорядителей кредита на выдачу денежных средств и кончая составлением главной книги. Конечно результат общей работы зависит от качества ее выполнения каждым из вас).

Работу следует выполнять четко, аккуратно, разборчивым почерком, без арифметических ошибок и исправлений. Оформление и обработку документов нужно проводить в соответствии с инструктивными документами.

Помните, что без подписи должностных лиц бухгалтерские документы не действительны.

4.4. Самостоятельная работа студентов. (разыгрывание ролей)

Работу студенты выполняют самостоятельно в условиях, максимально приближенных к условиям работы в бухгалтерии в соответствии с практическими заданиями. Работа начинается всеми одновременно. Кассир приступает к составлению отчетов за 1 – 2 августа. Подотчетные лица начинают оформлять документы.

На основании приказа руководителя от 3 августа 2013г №233 в ЗАО «Самарское» выписаны командировочные удостоверения экономисту Ивановой Марии Ивановне в г. Самара на семинар экономистов сроком на 4 дня и зоотехнику Сорокиной Нине Дмитриевне для сдачи отчета в районный центр «Красный Яр» сроком на 1 день. Командировочные удостоверения имеются у подотчетных лиц. Для выезда в командировку им необходимо получить аванс. По вопросу получения денег подотчетные лица обращаются к главному бухгалтеру, который делает расчет аванса на расход по служебным командировкам, исходя из сроков командировок, места выполнения служебных обязанностей во время командировок и установленных норм расходов. В расходных кассовых ордерах

(нумеруются) главный бухгалтер пишет: «Выдать подотчетному лицу (фамилия, имя, отчество) аванс (указывает назначение аванса и сумму прописью)». Затем ставит свою подпись на документах.

Подотчетные лица заверяют документы подписью руководителя организации и предъявляют их кассиру. Кассир выдает указанные в документах суммы. Подотчетные лица указывают в документах полученную

сумму прописью, дату получения и подписывают документ. Расходный кассовый ордер остается у кассира, подписывается им и регистрируется в кассовой книге.

К руководителю обращается рабочий Дергилев И.И. с просьбой подписать документ (накладную внутрихозяйственного назначения) на отпуск ему со склада за наличный расчет – меда, 5 кг по цене 140 руб. за 1 кг. Директор подписывает документ. Дергилев И.И. идет к главному бухгалтеру, который ставит свою подпись на документе. Затем Дергилев обращается к кассиру. Кассир выписывает приходный кассовый ордер на 700 руб. и квитанцию к нему. Приходный кассовый ордер нумеруется порядковым номером и передается на подпись главному бухгалтеру. Подписанный документ (п.к.о) остается у кассира и регистрируется в кассовой книге. Накладная погашается штампом «оплачено» с указанием приходного кассового ордера.

Подотчетные лица, получив аванс на командировочные расходы, уезжают в командировку. По прибытию из командировки подотчетные лица составляют авансовые отчеты на основании командировочных удостоверений с отметками о месте и времени нахождения командировки, проездных билетов, квитанций гостиниц, счетов на покупку ценностей. Подотчетные лица подписывают авансовые отчеты и передают их заместителю главного бухгалтера на проверку. Заместитель главного бухгалтера проверяет авансовые отчеты, определяет сумму к утверждению и подписывает авансовый отчет. Затем авансовый отчет утверждает руководитель.

Заместитель главного бухгалтера в начале игры подготавливает журнал – ордер (ж.- о.) №7 к работе, т.е. вносит фамилии, имена и отчества подотчетных лиц и суммы задолженностей на начало месяца. По мере составления авансовых отчетов проверяет их. Заносит в журнал – одер №7, в котором делаются записи из листков – расшифровок по кассе, затем

подсчитывает итоги, выводит остатки и переносит записи из журнала – ордера №7 в главную книгу.

Кассир по мере составления отчетов передает их главному бухгалтеру, который сверяет их с кассовыми документами (р.к.о.; п.к.о.). отмечает в кассовой книге и отчете количество приходных и расходных документов, принятых от кассира и ставит свою подпись. Второй (отрывной) экземпляр записей в кассовой книге отрывается и вместе с документами остается у главного бухгалтера. Главный бухгалтер в отчете проставляет корреспонденцию счетов и переносит каждый отчет в журнал – ордер №1 и ведомость №1а. По выданным под отчет суммам а также по возвращенным в кассу подотчетным суммам составляет листок – расшифровку и передает его заместителю главного бухгалтера для записи в журнале – ордере №7АПК.журнал – ордер №1 АПК и ведомость №1а и журнал- ордер №7 взаимосвязываются, т.е. производится сверка в корреспонденции Дт 71 Кт 50 и Дт 50 Кт 71.

После сверки журналов – ордеров кредитовые обороты отражаются в главной книге на Кт 50 и 71 счетов, а также на Дт корреспондирующих с ними счетов. На счет 71 переносится и развернутый остаток на конец месяца.

4.5. Подведение итогов и оценка знаний.

В конце занятия берет слово преподаватель, он указывает на положительные и отрицательные моменты в проведении игры, отмечает сильные и слабые стороны ошибки, неточности, высказывает свое мнение, и вместе со студентами обобщает работу каждого звена и занятия в целом, выставляет оценки.

Оценка знаний студентов – особенно ответственный момент. Критерием выставления оценки должны служить конечные результаты: правильность учета средств, ведения расчетов и оформления бухгалтерских документов. В ходе занятия необходимо учитывать и промежуточные результаты: быстроту и

точность выполнения задания, полноту ответов, аккуратность записей, активность всех участников.

Целесообразно по результатам работы каждого звена присудить занимаемые места и выставить оценки. Если звено заняло первое место, то ему ставится Оценка «5». Каждый член звена получает оценку в зависимости от степени знаний. Звену, занявшему второе место, выставляется оценка «4». Но это не значит, что так оценена работа каждого члена звена, здесь необходим индивидуальный подход, так как отдельным студентам могут быть выставлены оценки «3», и «5». Можно также использовать и несколько другой подход: преподаватель называет места, занятые звеньями и предлагает самим студентам оценить вклад каждого при выполнении задания.

Возможен и другой вариант оценки знаний. Работу кассира может оценить «главный бухгалтер». Работу подотчетных лиц оценит «заместитель главного бухгалтера». Работу «главного бухгалтера» и «заместителя главного бухгалтера» - преподаватель.

для того, чтобы преподавателю можно было сделать выводы об эффективности данного метода обучения, по окончании занятия он раздает студентам анкету и предлагает заполнить ее во внеурочное время. Ответы студенты на вопросы анкеты помогут преподавателю также учесть ряд моментов при подготовке к следующему занятию.