

**Администрация городского округа Жуковский Московской
области**

**Основы обучения молодых предпринимателей,
как аспект молодежной политики**

**Пискарев Д.И., Аргунов Г.О., Жорова С.И., Корсаков Д.В., Пастухов
Т.Е., Ларцын И.П., Грибанов Д.М.**



**Администрация городского округа Жуковский Московской
области**

**Пискарев Д.И., Аргунов Г.О., Жорова С.И., Корсаков Д.В., Пастухов
Т.Е., Ларцын И.П., Грибанов Д.М.**

**Основы обучения молодых предпринимателей, как аспект
молодежной политики**

Учебно-методическое пособие

г. Жуковский, 2022

Пискарев Д.И., Аргунов Г.О., Жорова С.И., Корсаков Д.В., Пастухов Т.Е., Ларцын И.П., Грибанов Д.М. Основы обучения молодых предпринимателей, как аспект молодежной политики. Учебно-методическое пособие/ Пискарев Д.И., Аргунов Г.О., Жорова С.И., Корсаков Д.В., Пастухов Т.Е., Ларцын И.П., Грибанов Д.М. – г. Жуковский, 2022 г. 26с.

Данное пособие включает в себя материалы для обучения преподавателей и специалистов в области молодежной политики, основам методик для развития предпринимательского мышления у детей и молодежи.

Рецензенты:

Дунаевич А.В. – Заместитель Главы городского округа Жуковский Московской области

Моргунова И.В. – Начальник Управления развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Жуковский Московской области

Утверждено на заседании УМК Администрации городского округа Жуковский Московской области 21 марта 2022 года.

© Пискарев Д.И., Аргунов Г.О., Жорова С.И., Корсаков Д.В., Пастухов Т.Е.,
Ларцын И.П., Грибанов Д.М.

2022 г

Оглавление

Глава 1. Теория	7
Роль игры и ее значение как деятельности	7
Сферы применения игр и их эффективность	9
Описание и организация деловых игр в качестве метода активного обучения	12
Психологический аспект деловых игр	14
Глава 2. Практика	16
Деловая Игра «Рыночная машина».....	16
Деловая Игра «Предпринимательство».....	17
Деловая игра «Создание фирмы».....	21
Заключение	24
Рекомендуемая литература.....	26

Введение

Деловые игры являются одной из наиболее эффективных форм решения практических задач обучения специалистов. Выступая как динамические модели упрощенной действительности, они позволяют имитировать реальные ситуации из практики будущей профессиональной работы студентов и школьников, реализуя различные сценарии построения процесса принятия решений и взаимодействия между контрагентами.

Игровая модель существует с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на практике. Прототипом современных деловых игр принято считать «военные шахматы», которые использовались в подготовке офицеров еще с 1780 г. Доска у таких шахмат имела рельеф, король представлял крепость, ферзь – пехоту. Правила описывались математическими формулами. С 1798 г. деловая игра «военные шахматы» проводилась на карте, где фиксировалось передвижение военных отрядов. Позже данные о продвижении войск противника становились основой для формирования последующей игры. Перед Второй мировой войной в Германии, США и Японии большое распространение приобрели военно-политические игры.

Позже стали разрабатываться игры, моделирующие перераспределение ресурсов в международных отношениях. По характеру они являлись чисто инструментальными, но затем стали корректироваться с учетом человеческого фактора. Для оценки последствий альтернативных решений в таких играх применялся математический аппарат теории игр.

В СССР впервые применение игр в хозяйственной сфере было осуществлено в 1932 г. В Ленинградском инженерно-экономическом институте была разработана и проведена деловая игра на тему «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы» (автор М.М. Бирнштейн), хотя вместо деловой игры она называлась организационно-производственным испытанием. Практически одновременно на Лиговском заводе пишущих машин была разработана и внедрена деловая игра для обучения персонала в условиях освоения новой продукции. Однако история развития деловых игр в России, начавшись в 30-х годах XX столетия, примерно тогда же была и прервана. Приостановка использования деловых игр в учебных целях была связана с нехваткой ресурсов в военное время.

Первая машинная деловая игра была создана в 1955 г. в США. Она имитировала снабжение баз ВВС. В 1955 г. Американская ассоциация управления разработала игру «Имитация решений в высшем управленческом звене» и апробировала ее на ежегодном семинаре в г. Саранак Лейке в 1957 г. Там же впервые появился термин «деловая игра».

Первые деловые игры не отражали процесс принятия решения, основное внимание уделялось выбору из альтернатив. Большая часть из них – рыночные игры. Они, как правило, моделировали деятельность нескольких фирм, производящих какой-либо продукт и сбывающих его. Каждую компанию представляла команда игроков, которая принимала решения по нескольким

управляемым параметрам. Решения рассчитывались по математической модели, и игроки информировались о результатах своих действий. Затем широкое распространение получили внутрифирменные игры, включающие в себя более выраженный драматический компонент. В них участники получали возможность развивать управленческие навыки, обучаться принимать решения в сложных ситуациях с учетом многих факторов.

В настоящее время количество деловых игр измеряется тысячами. Они различаются по масштабности имитируемых объектов (участок или отрасль), функциональному профилю (управленческие, рыночные, производственные и др.) и особенностям строения.

Цель данного учебно-методического пособия – способствовать включению в учебный процесс одной из наиболее прогрессивных и эффективных форм обучения практическим навыкам деятельности – деловых игр.

Предлагаемые на практических занятиях деловые игры являются учебными и предназначены для демонстрации возможностей этого метода работы и обучения. В предлагаемом учебно-методическом пособии приведены игры, целенаправленно разработанные по менеджменту и экономике.

Таким образом деловые игры выступают не только как средство анализа систем управления, но и как инновационный метод подготовки специалистов.

Глава 1. Теория

Роль игры и ее значение как деятельности.

Ключевой особенностью игры как вида деятельности является ее неутилитарность. И это ее принципиальное отличие от других видов деятельности. Номинально целью игры является удовольствие и сам процесс, но фактически игра является воссозданием и усвоением определенного опыта, который затруднительно получить в реальной жизни.

Ребенок в процессе игры усваивает социальные роли (например, игра в семью), учится общению, взаимодействию в команде. В игре могут проявиться лидерские способности или же наоборот – талант к точному исполнению указаний. Игра, таким образом, представляет собой пространство свободного творчества ребенка. Поэтому игра совсем не бесполезна.

Б.Г. Ананьев, один из основоположников отечественной психологической науки отмечает, что игра занимает одно из главных мест в социальном формировании человека как субъекта познания и деятельности. Воссоздание каких-либо реальных условий в процессе игры позволяет ребенку начать формировать какие-либо навыки, осознать свою социальную позицию, сформировать примерный круг интересов и возможных будущих компетенций.

Основными критериями игры как деятельности являются:

- свобода;
- изолированность;
- наличие регламентированных правил;
- высокий уровень эмоционального и интеллектуального напряжения.

К. Шиллер и Г. Спенсер объясняли игру простой тратой избытка энергии, накапливаемой ребенком. Она не расходуется на труд и поэтому выражается в игровых действиях. Согласно Шиллеру, игра — это скорее наслаждение, эстетическая деятельность. Для Спенсера различие между игрой и эстетической деятельностью лишь в том, что в игре находят выражение низшие способности, в то время как в эстетической деятельности — высшие. К. Бюлер, подчеркивая увлеченность, с которой играют дети, утверждал, что смысл игры заключается в удовольствии, которое она доставляет ребенку. Но при этом не раскрывалась причина, которая вызывает у детей это чувство радости от игры. З. Фрейд полагал, что игра — это способ выражения общественных запретов. В игре отражаются подсознательные влечения. Некоторые ученые рассматривают игру как отдых.

Принципиально по-другому подходят к игре отечественные педагоги и психологи. Игру они рассматривают как человеческую деятельность. Она есть средство познания ребенком действительности. Эльконин дал анализ развернутой формы игровой деятельности детей. Он подчеркивал социальную природу ролевой игры. Им была выделена единица игры — роль и связанные с ней действия по ее реализации — «в ней в нерасторжимом единстве представлены аффективно-мотивационная и операционно-техническая

стороны деятельности». Содержанием развернутой, развитой формы ролевой игры выступает не предмет и его употребление или изменение человеком, а отношения между людьми, осуществляемые через действия с предметами.

Одной из главных задач деловых игр является решение вопроса ограниченной в объеме усваиваемой современных знаний и навыков. Игры могут помочь частично решить эту проблему, предлагая новый способ освоения материала. Это поможет быстрее и проще адаптировать навыки и знания к требованиям современных реалий.

Сферы применения игр и их эффективность

Сложность понятия "деловая игра" привела к несогласованности в многочисленных попытках его определения. В настоящее время деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решения практических задач.

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

В зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные.

Соответственно, область применений у игр достаточно широкая – это может быть экономика, педагогика, менеджмент, история, психология, инженерные дисциплины и т.д.

К основным функциям деловых игр можно отнести следующие:

- Как метод активного обучения они способствуют повышению эффективности теоретической и практической подготовки. Достигается это за счет того, что имитационное моделирование реальной ситуации позволяет приблизить реальную ситуацию к обыгрываемой, что повышает адаптированность индивида при столкновении с реальным кейсом. Игры позволяют моделировать различные процессы, производственные ситуации, дают возможность увидеть, как теоретические знания систематизируются и адаптируются для решения реальной проблемы.
- Деловая игра помогает научиться динамичному распределению ролей в коллективе, научиться взаимодействовать не только в коллективе, но и как часть коллектива. С применением игр индивиду проще выявить свои сильные и слабые стороны в рамках какой-либо области, понять оптимальную форму взаимодействия при совместной работе в коллективе. Также это позволяет научиться выработать совместные решения с учетом интересов и возможностей команды.
- Деловая игра дает ощущение «реально прожитого» опыта, что значительно снижает сложность эмоционального контроля при столкновении с реальной ситуацией. Специальными средствами в играх создается подходящая эмоциональная настройка, что позволяет быстро включить человека в разыгрываемую ситуацию.
- На основе игрового опыта можно научиться выстраивать процесс рефлексии и интерпретации полученного опыта.
- Игры предусматривают контроль знаний участников, что позволяет их легко интегрировать в процесс обучения без выстраивания отдельной системы рубежного контроля знаний.

Также игры дают достаточно полную картину навыков, компетенций и личностных черт участника, что дает ему возможность использовать свои преимущества максимально эффективно, зная при этом свои слабости.

Методы активного обучения:

Имитационный метод является одним из важнейших в сфере игрового обучения. Его суть заключается в симуляции какой-то реальной ситуации с сохранением ее ключевых аспектов. И обучающиеся пробуют разрешить стоящую перед ними проблему с учетом определенных ограничений, наложенных специфическими аспектами ситуации.

Основными психологическими признаками данного метода являются:

- Большое число вариантов решения проблемы.
- Необходимость коллективного взаимодействия и совместной выработки решений.
- Возможность регулировать эмоциональную напряженность участников.

Ролевые игры:

Ролевая игра представляет собой сложный методический прием обучения, при котором малая группа в форме игрового изложения критически рассматривает важную для нее тему, чаще всего социальный конфликт (диагностика и решение), и при этом участники находятся в воображаемой ситуации. Как и в модели реальной ситуации, обучающиеся играют роли разных предполагаемых людей или вариаций одной и той же роли, и происходит критическое рассмотрение сложности социального поведения, имеющего гибкий и критический характер, т.е. компетентно-ролевое отношение к образовательной цели.

Зачастую ролевая игра используется для отработки управленческих навыков. Для обеспечения эффективности ролевых игр они должны быть узконаправленными и тщательно спланированными. Преподаватель в данном контексте может играть роль куратора (помогать в случае затруднения в языковом плане), наблюдателя (следить за ходом игры, комментировать происходящее, давать советы) или вместе с учащимися примерить на себя роль участника.

Признаки ролевых игр:

- 1) Наличие модели управления, включенной в конкретную социально-экономическую систему.
- 2) Наличие ролей.
- 3) Различие ценностных ориентаций участников игры, выполняющих разные роли.
- 4) Взаимодействие ролей.
- 5) Наличие общей цели у всей играющей команды.
- 6) Несколько альтернативных решений.
- 7) Наличие системы групповой или индивидуальной оценки деятельности участников игры.

В отличие от имитационного метода в ролевых играх:

- необходимо иметь управляющую модель (систему управления);

- принятое обучаемым решение влияет только на систему управления, а не на объект управления.

Имитационные игры:

В имитационных играх может использоваться лишь одна роль, которая тиражируется каждым из участников, и исходя из нее он предоставляет решение какой-либо проблемы. Как таковые модели управления отсутствуют, и остается только имитация среды. Подобные игры могут применяться, если необходимо сделать акцент именно на факторах среды, а не на взаимодействии коллектива в ней.

Имитационные игры хорошо подходят для точечной отработки какого-либо навыка или ситуации, также могут использоваться в качестве подготовительного этапа для какой-либо другой игры с большим количеством ролей, либо какого-либо его этапа.

Такие игры являются отличным дополнением для различных мастер-классов в качестве способа дополнительно закрепить материал, либо улучшения интерактивной составляющей занятия. Небольшие игры можно использовать в качестве пауз между более крупными составляющими мероприятия для смены динамики и регулирования эмоционального состояния участников.

Примером простейшей имитационной игры может служить поочередное выступление участников друг перед другом с речью по теме занятия.

Описание и организация деловых игр в качестве метода активного обучения.

Основой разработки деловой игры является создание моделей, которые должны представлять некую целостность.

Для этого необходимо выделить основные структурные элементы игр. Игра имеет 2 ключевые части – имитационная часть, то есть это модель выбранного фрагмента действительности, и сама игровая модель, которая является описанием правил, по которым обучающиеся будут взаимодействовать с имитационной частью. Предмет игры в свою очередь отражает содержание деятельности игроков.

Педагогические цели:

1. Дидактическая: закрепление системы знаний, умений, навыков в данной области, коллективного принятия решений.
2. Образовательная: инициация и развитие творческого, инновационного мышления; развитие установки на практическое использование деловых игр; корректировка индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия с людьми; преодоление психологического барьера по отношению к формам и методам активного обучения.

Система оценивания – необходима для формирования системы обратной связи и корректировки действий обучающегося. Должна по возможности объективно отражать эффективность действий игрока и степень усвоения им навыков для решения представленной игровой ситуации. Также способствует формированию игровой и познавательной мотивации участников за счет соревновательного элемента.

Организация и проведение игры:

Подготовка к проведению игры осуществляется в несколько этапов:

- Определение проблемы, которая будет отражена в игре.
- Проработка игровых правил, формирующих контур ограничений и необходимых условностей для симуляции ситуации.
 - Формирование игрового коллектива, распределение будущих ролей.
 - Ввод игроков в игру. На этом этапе происходит объяснение правил игры, объяснение задач и настройка коллектива на выполнение поставленных целей. Также важно провести эмоциональную и интеллектуальную мобилизацию игроков, чтобы в конечном итоге они из разрозненных людей с различными компетенциями превратились в слаженно работающий коллектив.
- Непосредственно игровой процесс – он должен модерироваться либо внешне (к примеру, со стороны жюри), либо внутренне (то есть со стороны игроков). Анализ хода игры производится организаторами без вмешательства участников игры. Делается это для того, чтобы отслеживать общую динамику хода игры и при необходимости ее корректировать (к примеру, для поддержания эмоционального баланса игроков, чтобы не было спада

динамики, либо игра, наоборот, не становилась хаотичной), сохраняя при этом основную структуру игры.

- Анализ и обобщение полученных результатов. Здесь происходит рефлексия игроков о полученном опыте. Задача ведущего направить участников и запустить процесс обсуждения, в котором по возможности будет участвовать каждый. Если игра прошла успешно, то игроки сами захотят поделиться впечатлениями, и задачей ведущего будет только модерация происходящего. Если эмоциональная динамика не была на высоком уровне, либо участники не предрасположены к такого рода общению, то задачей ведущего будет мягко подтолкнуть участников к беседе. При этом во всех случаях следует соблюдать такт и некоторую осторожность, так как порой переживания участников могут быть достаточно личными и глубокими, в связи с чем они могут не захотеть ими делиться в данный момент.

Психологический аспект деловых игр.

Одной из главных проблем, встающих перед ведущим игры является мотивация участников. Часто игры сами по себе вызывают определенный интерес, так как этот метод обучения хоть и находит свое применение в обучающих программах все чаще, он на данный момент не является привычным. Тем не менее для ведущего важно не только использовать преимущество необычности формата, но и сформировать определенный конкурентный интерес среди участников команды. Это не должно в итоге провоцировать самопрезентацию или желание реализовать свою амбициозность, а должно стать мотиватором для участников игры решить задачу именно коллективно.

При наборе играющей команды и, в частности, состава микрогрупп необходимо учитывать сложившиеся межличностные отношения. Следовательно, вероятный состав играющей команды, психологические особенности участников и особенности их межличностных отношений, должны быть известны руководителю (в результате наблюдения, беседы, совместной деятельности). Иначе ведущий будет вынужден реагировать спонтанно, и поддержание подходящей атмосферы и динамики игры может стать достаточно непростой задачей.

Большое значение при играх также имеет ролевое взаимодействие. С течением игры у участников формируются разного рода ожидания от той или иной роли, и желательна фактическая роль и роль в воображении участника должны совпадать. Достигается это за счет исчерпывающего описания роли. Такой подход позволяет значительно снизить риск возникновения конфликта, организует взаимодействие участников в группе и регулирует межличностные отношения.

Также для ведущего важно уметь наблюдать за участниками и грамотно оценивать эмоциональную динамику участников. Для ее регулирования существует множество разных приемов взятые главным образом из тренингов. Это могут быть упражнения, направленные на физическую активность, на сплочение коллектива, мозговой штурм, психогимнатика и т.д.

В то же время необходимость контролировать ход игры не должна приводить со стороны ведущего к излишнему вмешательству. Подобное поведение может блокировать естественный ход игры и снижать включенность участников, а на стадии рефлексии участники могут потерять чувство самостоятельно принятого решения.

Основные трудности возникающие на разных этапах игры:

- В начале игры некоторые участники, стремясь поднять свой авторитет или социальный статус в группе могут избрать стратегию критики, и наиболее предпочтительным объектом могут избрать саму игру. Ведущему может потребоваться предпринять некоторые усилия для доказательства игроку, что к плохой игре ведут не плохие правила игры, а неприятие во внимание ее правил или каких-то других аспектов.

- На процесс игры могут влиять уже сложившиеся в коллективе взаимоотношения.
- Возможно выпадение некоторых игроков из контекста происходящего, в связи с чем некоторые могут попытаться воспользоваться ситуацией и предпринять нелегитимную попытку доминирования. Чтобы этого избежать ведущий может взять паузу для рефлексии и разбора ситуации.

Глава 2. Практика

Деловая Игра «Рыночная машина»

Цели:

1. Изучение рыночных взаимоотношений.
2. Научить принимать рациональные финансовые решения на основе анализа информации.
3. Развитие базовых навыков аналитического мышления для принятия стратегических решений по развитию бизнеса.
4. Развитие базовых навыков финансовой грамотности, понимание финансовых сделок и понятия «бартер».

Время: 1,5 часа.

Оптимальный возраст: 13-17 лет (7-11 класс).

Оптимальное количество участников: 15-20 человек, 1-2 модератора, 1 ведущий.

Вопросы для обсуждения:

1. Выстраивание стратегии развития бизнеса.
2. Распределение ролей в команде.
3. Коммуникативные навыки разрешения спорных торговых ситуаций.
4. Грамотное использование финансовых инструментов.

Методика:

Участники делятся на команды по 4-5 человек и получают на руки набор запчастей автомобиля и финансы в размере 100 тысяч у.е. У каждой команды разное количество запчастей с одним преобладающим элементом для создания спроса и предложения на рынке. Запчасти можно обменивать на другие, либо покупать/продавать за финансы. В процессе игры команды могут обращаться в банк за получением кредита для обеспечения сделок по покупке/продаже запчастей, либо целых авто. Деньги должны быть возвращены до окончания установленного времени. Цель каждой команды собрать наибольшее количество целых машин. Победителем является та команда, которая по исходу времени владеет большим количеством машин.

Материалы:

1. Игровые денежные единицы
2. Карточки с запчастями:
 - Кузов
 - Двигатель
 - Аккумулятор
 - 4 двери
 - 4 колеса
 - 10 энергии
3. Листы А4
4. Маркеры

Общий расчет запчастей делается из расчета 8 машин.

Деловая Игра «Предпринимательство».

Цели:

1. Сформировать понимание механизмов работы таких финансовых инструментов, как банковский кредит, депозит.
2. Сформировать понимание различий между такими источниками привлечения капитала, как банк и частный инвестор.
3. Сформировать понимание стадий запуска бизнеса от идеи до начала деятельности.
4. Развить базовые навыки аналитического мышления для принятия стратегических решений по развитию бизнеса.
5. Развить навык подготовки и защиты презентаций проектов перед публикой.

Время: 2 часа.

Оптимальный возраст: 13-17 лет (7-11 класс).

Оптимальное количество участников: 4-30 человек, 1-2 модератора, 1 ведущий.

Методика:

I этап.

Участники разбиваются на команды по 4-6 человек. Модераторы раздают каждому участнику мероприятия по 1 комплекту бланков для фиксации инвестиционных решений. Команды по легенде обитают в одном городе и должны создать свой бизнес-проект. В начале игры участники смогут ознакомиться с картой города. Проанализировав, какого бизнеса не хватает городу, они придумают свою идею. У каждой команды есть своя зона на карте с различными свободными слотами. Команда может выбрать любой свободный слот в своей зоне на карте города и реализовать там свой бизнес - проект, который они посчитают наиболее востребованным и актуальным для местных жителей.

Первая задачей компании — придумать идею и название.

II этап.

Чтобы начать работать, команде нужен стартовый капитал. Часть денег она возьмет из личных средств участников, остальное — придется искать. У каждого участника в начале игры есть 2000 у.е., которыми можно распорядиться двумя способами:

- Вложить в компанию на 5 лет.
- Вложить в банк под 7% годовых на 5 лет.

Вложение в компанию дает большую долю от потенциальной прибыли.

Вложите в банк — гарантированный заработок. Вкладывать можно как всю сумму, так и по частям: что-то — в банк, а что-то — в бизнес.

Чтобы начать работать, команде нужен стартовый капитал:

- 16000 для команды из 4 человек.
- 20000 для команды из 5 человек.
- 24000 для команды из 6 человек.

Получить деньги можно двумя способами: банк или инвестор. Чтобы получить деньги, нужно выступить с презентацией проекта: лучше выступление — выгоднее условия. На условия также влияет недостающая сумма — чем больше денег нужно, тем сложнее.

Требования банка и инвестора:

Инвестор:

- Целевая аудитория компании;
- Проблема, которую решает продукт;
- Уникальные особенности, которые отличают вас от конкурентов;
- Бизнес-модель (на чем вы зарабатываете?);
- Основные статьи расходов на реализацию проекта.

Банк:

● Продукт:

- Какие продукты и услуги будет получать клиент?
- Какие уникальные особенности у продукта?

● Продвижение:

- Какие каналы рекламы использовать?
- Кто аудитория рекламы?

● Персонал:

- Каких сотрудников нужно нанять для работы вашего проекта?

III этап.

Основное отличие - в методе расчета суммы долга. Банк выдает деньги под процент, инвестор - за долю от итоговой прибыли.

Далее начинается подготовка презентаций в соответствии с требованиями. На это дается 10-15 минут.

Команды по очереди защищают проекты перед банком или инвестором, в зависимости от того, какой способ привлечения денег они выбрали.

Происходит это в порядке очереди. Формат презентации - устный. На выступление дается 2-3 минуты.

Модераторы в роли банка и инвестора оценивают, каждый из параметров презентации по 5-балльной шкале и выносят итоговое решение по данным:

- Недостающая сумма;
- Итоговую оценку банка/инвестора;
- Условия, на которых банк/инвестор готов выдать деньги (процент по кредиту / доля от прибыли);
- Сумма, которую команда должна будет вернуть банку через 5 лет (в случае, если был выбран банк).

Условия сделки фиксируются на соответствующих бланках договоров для каждой команды. По завершении всех выступлений модераторы, представляющие инвестора и банк, приглашают по одному представителю от каждой команды для подписания договора.

IV этап.

После подписания всех договоров ведущий объявляет, что все команды начали свою деятельность. Следующий этап длится 5 игровых лет, где каждый год командам предстоит решать возникшие проблемы.

Объявляется первый год, ведущий зачитывает со слайда кейс и 3 варианта ответа. Среди них есть верный ответ, менее верный ответ и неверный ответ. Командам дается 1-2 минуты на то, чтобы определиться с вариантом ответа и записать его на предварительно нарезанных бумажных квадратах. Также на них фиксируется номер команды. Листок с ответом каждая команда относит модератору, который фиксирует выбранный номер в соответствующей графе в таблице. Ведущий сообщает участникам верный ответ и обсуждает кейс, объясняя почему одни ответы верные, а другие - нет.

У этап.

По окончании четвертого этапа модераторы фиксируют на бланках:

- Размер обязательств по договору с банком или инвестором.
- Прибыль компании за 5 лет.
- Деньги на депозите каждого участника.

Бланки раздаются обратно командам — участникам необходимо посчитать чистую прибыль компании, а также прибыль каждого участника от доли в бизнесе и его итоговую сумму средств.

Победителем становится команда с наибольшей прибылью и участник с самой большой личной прибылью.

Материалы:

1. Листы А4.
2. Фломастеры.
3. Игровая карта города.
4. Ноутбук.
5. Игровые денежные единицы.
6. Презентация.
7. Проектор.

Приложение 1.

Договор о предоставлении кредита

"Кредитор", в лице Банка и "Заемщик", в лице компании _____ заключили настоящий договор о нижеследующем:

1 Предмет договора

1.1. Кредитор обязуется предоставить Заемщику кредит на 5 лет в размере _____, а Заемщик обязуется вернуть кредит в течении вышеупомянутого срока и уплатить проценты на полученную денежную сумму в порядке и в сроки, предусмотренные в данном договоре. 1.2. За пользование кредитом Заемщик обязуется уплатить Кредитору вознаграждение в размере _____% годовых. Проценты начисляются 1 раз в год на протяжении 5 лет на всю сумму кредита. Кредит возвращается разовым платежом по окончании срока договора. 1.3 Итоговая сумма, которую заемщик обязуется вернуть через 5 лет, составит _____.

Подпись кредитора _____

Подпись заемщика _____

Приложение 2.

Инвестиционный договор

Инвестор и "Заемщик", в лице компании _____
заключили настоящий договор о нижеследующем:

1 Предмет договора

1.1. Инвестор обязуется предоставить Заемщику денежную
сумму в размере _____, а Заемщик обязуется выплатить Инвестору
часть от итоговой прибыли компании в размере _____ %.

1.2. Итоговая сумма, которую заемщик обязуется вернуть
через 5 лет вычисляется как произведение процентной
доли инвестора и прибыли компании.

Подпись Инвестора _____ Подпись Заемщика _____

Деловая игра «Создание фирмы».

Цели:

1. Обучение в игровой форме основным понятиям в области предпринимательской деятельности.
2. Демонстрация учащимся на упрощенной модели этапов создания фирмы.
3. Опыт делового общения, работы в команде.
4. Тренинг быстрого принятия решений методом «мозгового штурма».
5. Развитие лидерских и творческих качеств участников.
6. Мотивирование школьников к изучению экономических дисциплин.

Время: 1,5 часа.

Оптимальный возраст: 13-17 лет (7-11 класс).

Оптимальное количество участников: 15-20 человек, команда состоит из 4-5 человек; 1-2 модератора; Жюри. В жюри могут входить учителя, родители, ученики, а также представители бизнеса и общественных организаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Выстраивание бизнес-идеи.
2. Распределение ролей в команде.
3. Грамотное использование финансовых инструментов.
4. Коммуникативные навыки разрешения спорных торговых ситуаций.

Методика:

I этап. Бизнес-идея

1. Командам объясняют цель данного этапа, затем участники знакомятся с понятиями, необходимыми для формирования собственной бизнес-идеи. (5 мин.)

2. Участники совещаются и формулируют идею открытия своего бизнеса, отвечая на вопросы: что они собираются производить, насколько инновационной является их идея, обосновывают реальность своих планов. (10 мин.)

3. Презентация бизнес-идеи команды. (5 мин.)

Цель этапа: формирование бизнес-идеи – это начальный этап создания бизнеса. От выбора бизнес-идеи (то есть выбора «что производить?», какой товар или услугу) зависит успех фирмы в целом. Команды представляют себя - свое название, определяют товар или услугу своей фирмы, обосновывают свой выбор, представляют на бумаге эскизы своего товара/услуги.

II этап. Создание фирмы

1. Знакомство с понятиями и целью этапа. (5 минут)

2. Определение организационной формы фирмы и обоснование этого выбора, назначение (выборы) главы фирмы. (7 минут)

3. Презентация полученных результатов. Выступление может помочь проявить свои лидерские качества выбранному руководителю фирмы. (5 минут)

Цель этапа: команды определяют величину необходимого начального капитала фирмы, а также его источник. Необходимо ответить на вопрос о

величине фирмы (определение потребности в персонале – сколько работников необходимо нанять) и откуда взять деньги на ее создание. Если планируется открытие компании на собственные деньги, то целесообразно выбирать форму товарищества или общества с ограниченной ответственностью. При необходимости заемного капитала – привлечения денег со стороны – возможно открытие акционерного общества, либо кредит под собственную ответственность.

III этап. Бизнес-план

1. Команды знакомятся с целью этапа и терминами. (5 минут)
2. Обсуждение и формулирование основных вопросов бизнес-плана. (5 минут)
3. Презентация результатов. (5 минут)

Цель этапа: участники должны определить основные показатели, необходимые для начала производства. Во-первых, необходимо четко обозначить целевую группу потребителей и часть рынка, на которой планируется вести хозяйственную деятельность – бизнес. Во-вторых, команды определяют себестоимость единицы продукции и в соответствии с ценами конкурентов определяют свою цену товара / услуги. В-третьих, участники обсуждают плановый объем производства, то есть предполагаемое количество товаров и услуг на начальном этапе, и определяют планируемую прибыль. Конечно, бизнес-план – это большой документ и его разработка не дело пяти минут. Однако в нашей игре на данном этапе команды решают первостепенные вопросы, необходимые для начала работы любой фирмы.

IV этап. Технология

1. Знакомство с понятиями и целью этапа. (5 минут)
2. Разработка технологии производства фирмы. (5 минут)
3. Представление технологии производства фирмы. (5 минут)

Цель этапа: командам необходимо пошагово разработать технологию производства своей продукции. В результате участники смогут определить необходимое количество и стоимость оборудования, станков, помещений (основного капитала), количество и стоимость сырья и материалов (оборотного капитала), а также количество работников и их квалификацию.

V этап. Сбыт продукции

1. Участники знакомятся с понятиями и целью этапа. (5 минут)
2. Команды разрабатывают систему сбыта продукции. (5 минут)
3. Презентация результатов. (5 минут)

Цель этапа: успех фирмы определяется, прежде всего, ее прибылью. Прекрасный товар/услуга, удачно организованное производство может не дать результатов, если не продумать систему сбыта продукции. Таким образом, команды должны решить каким образом они будут организовывать сбыт: прямые продажи, розничная или оптовая торговля, использование торговых агентов, и, конечно, как они будут стимулировать спрос на свою продукцию (акции, реклама). Во время предоставления результатов желательно красочное представление собственных рекламных кампаний или акций с иллюстрациями на бумаге или на доске.

В конце каждого этапа члены жюри оценивают каждую команду по 10 бальной шкале, члены жюри могут совещаться между собой. После того, как последняя команда закончила своё выступление жюри уходят на совещание и после объявляют победившую команду (набравшая больше всех баллов).

Материалы:

1. белая бумага А4.
2. цветные карандаши.
3. маркеры.
4. ручки.

Заключение

Активное усвоение знаний обучающимися – одно из требований прогрессивного общества. Учитывая все новшества и веяния современной действительности, учебному процессу также необходимо разработка новых активных методов обучения.

Методика проведения деловых игр в традиционном обучении становятся одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов. Из века в век игра применялась как один из возможных способов оценки возможности использовать полученные знания на практике.

С помощью игры в учебном процессе есть возможность смоделировать ситуации, с которыми будущие специалисты могут столкнуться в своей профессиональной деятельности. Проводя игровое обучение во время занятия, мы получаем возможность проверить свои знания, умения и навыки, найти подходящее решение в процессе организованной коллективной работы, получить практический опыт.

Применяя традиционные деловые игры в обучении, мы имеем возможность расширить свои профессиональные горизонты, применить все полученные теоретические знания на практике. Ведь на таких занятиях отрабатывается уже пройденный материал, происходит его практическое закрепление.

В любой деловой игре существует вымышленная проблема, для решения которой нужно приложить реальные усилия. При помощи этого моделируется социокультурный контекст, проигрываются различные варианты поведения, вносятся необходимые поправки и снова проигрываются.

Если в жизни что-то исправить невозможно или очень трудно, то в деловой игре можно проигрывать ситуацию до тех пор, пока не будет подобрана нужная стратегия и тактика для решения этого конфликта. В этом процессе активизируются резервные возможности личности. Легче становится процесс усвоения новых знаний, умений и навыков.

Деловые игры – это своего рода упражнения, которые помогают активизировать, закрепить, проконтролировать, скорректировать знания, умения и навыки, создают педагогическую и учебную наглядность в изучении какого – либо материала. Для активной деятельности участвующих создаются благоприятные условия во время проведения занятия. При использовании такой методики возрастает потребность в творческом процессе, необходимости поиска подходящих путей для решения поставленных задач, способов актуализации уже полученных знаний, умений и навыков.

Профессиональное образование ставит перед собой главную задачу: создать благоприятные условия для перевода обучающегося из объекта в субъект управления собой и другими людьми в учебном процессе. Основной характеристикой обучающихся как субъектов деятельности можно обозначить их активность, инициативность, самостоятельность в творческом отношении к внешней действительности, окружающим людям и себе, в частности.

Подводя итог, делаем вывод: активные образовательные технологии – это эффективный инструмент для профессионального обучения будущих специалистов. Деловая игра – активный инструмент в образовательном процессе, позволяющая успешно преодолевать психологические и коммуникативные барьеры в ситуациях делового общения, оценить свои возможности, умения и навыки, получить мощную мотивацию для повышения своих профессиональных качеств.

Рекомендуемая литература

- Басовский Л. Е. Управление качеством: Учебник / Басовский Л.Е., Протасьев В.Б., - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.
- Современные технологии инициирования, разработки и управления проектами в вузе: учебно-методическое пособие / Ф. А. Казин [и др.] ; М-во образования и науки РФ, Ун-т ИТМО, [Каф. ПМ и ТТ]. — СПб.: Университет ИТМО, 2016.
- Алипрантис К.Д., Чакрабарти С.К. Игры и принятие решений. – С.: ВШЭ (ГУ), 2016.
- Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: ЛГУ, 1985.
- Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. – М.– 1989.
- Лопухин Е.В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебно-методическое пособие. – М.– 1986.
- Хачатурян А.П. Игровое имитационное моделирование. Методическое пособие. – М.: ВНИЦНТ и КИПР, 1989.
- Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр. – М.– 1991.