Работу выполнил: Чепоков Елизар (ПИ-18-2)

# **Игра:**

Игра проходила в 510 аудитории

Итоги игры:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Название проекта | Планируемый бюджет | Планируемый срок | С какой суммой завершили | “реальный” срок |
| «Сумма A и B» | 7000 | 8 | 1400 | 8 |
| «Квадратное уравнение» | 40000 | 55 | 2200 | 57 |
| «Сайт для студенческой библиотеки» | 24000 | 24 | -15000 | 43 |
| «Терминал для оплаты проданных билетов» | 80000 | 60 | -24000 | 55 |

Напарник: **Ануфриев Павел**

# **Рефлексия:**

## **Постановка задачи**

1. С точки зрения программной инженерии:
   1. Что было внове?
   2. Какой опыт приобрели?
   3. Что узнали?
   4. Чему научились?
2. С точки зрения организации самой игры:
   1. Понятна ли цель?
   2. Понятны ли способы ее достижения?
   3. Насколько они результативны?
   4. Что понравилось?
   5. Что не понравилось?
   6. Чего не хватило?
   7. Что надо делать не так?
   8. Насколько полезны/вредны такие методы обучения по сравнению с традиционной системой лекций-практик?

## **Введение:**

Заданием игры было организовать работу IT компании для реализации проектов в указанные сроки и указанный бюджет. Игра проводилась в компьютерной аудитории, в приложении «IT-менеджер»

## **С точки зрения программной инженерии:**

В новинку была реализация продукта с точки зрения IT менеджера, чёткое распределение обязанностей для работников и распределение денег за выполненную работу среди них. Так же в новинку было набрать коллектив так, чтобы получить максимальное соотношение качества, быстроты выполнения и сроков.

Приобрёл опыт того, что не всегда качество выполнения важнее скорости реализации.

Узнал, что нельзя давать простаивать работникам, иначе не вписываешься в бюджет.

Научился чётко распределять задачи между работниками и правильно распределять бюджет.

## **С точки зрения организации самой игры:**

Цель ясна, выполнить заказ, уложившись в сроки и бюджет, для этого правильно нанять работников и распределить заработную плату. Распределить кто чем занимается и когда.

Не совсем, цель достижима, без потери бюджета и ухода в минус, только если у тебя не простаивают некоторые работники, когда работают другие. Что не всегда возможно, в связи не совершенностью программы (а точнее её алгоритмов) или в связи с не совершенностью моего мышления.

Способы достижения не всегда результативны, так как характеристики работников с каждым заходом меняются и часто хороший, профессиональный работник не может дать хороший результат. Так же невозможно уволить ненужных работников между этапами, из-за чего на этапе программирования и отладки не используются аналитики, но получают деньги, тоже самое и с программистами. Иногда аналитик с 95% навыком приносит только 1 требование, когда может 5 или 7 в день, и так после каждого повторного нажатия “отправить к стейколдеру” подряд. Ещё программист с высоким навыком иногда плохо пишет код. И только тестер не подводит.

Понравилась практика работы менеджером “IT бригады”, а точнее взгляд с точки зрения менеджера и реализации проекта в целом.

Не понравились работники с постоянно меняющимися навыками и их соотношением. Не понравилось то, что нельзя увольнять работников после выполнения ими задачи, или хотябы отсутствие возможности прекратить им выплату денег, когда они не работают.

Не хватило в основном бюджета в программе или своих, личных навыков по его распределению.

Не так надо делать константы или меняющееся процентное соотношение в программе. Так же нужно чётче расписывать задание и инструкцию (сделать кнопку справка или помощь по игре), так как управление абсолютно не интуитивное.

Такой вид несомненно полезен и нужен, чтобы учащиеся представляли кто за что должен отвечать, чтобы учащиеся на практике поняли какую важность имеют сроки сдачи и бюджет. Так же такой вид обучения показывает, что при правильном распределении нагрузки можно сделать качественнее и дешевле, причем в меньшие сроки. НО самое важное в таком обучении, это правильно сконструированная программа и удобная навигация в ней, без этого, игра бесполезна.

## **Вывод:**

Такой вид обучения несомненно полезен, но только в том случае, если программа правильная и соответствует действительности. Этот метод обучения позволяет понять на практике сложность в принятии решений и правильном распределении нагрузки, между работниками. Так же игра подготавливает к возможному будущему и тому с чем предстоит столкнуться на работе, но, повторюсь, только если игра сделана верно и качественно.

# **Оценка:**

Интересность – 7 из 10 (из-за непонятности некоторых моментов и ошибок в программе)

Полезность – 10 из 10