

Любовь Владимировна Гребенникова
старший методист Бахчисарайского
колледжа строительства, архитектуры
и дизайна «Крымского федерального
университета имени В.И. Вернадского»,
г. Бахчисарай, Республика Крым

ДЕЛОВАЯ ИГРА – ПРОЦЕСС МОДЕЛИРОВАНИЯ РЕАЛЬНОЙ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Игра – это важная форма
жизнедеятельности человека,
а не возрастной признак*

Претворение экономики России в рыночную систему требует трансформации мышления. Специалист с рыночным мышлением должен уметь анализировать ситуацию, принимать взвешенные решения в условиях неопределённости, брать на себя ответственность за порученное дело, уметь общаться. На развитие этих умений направлены деловые игры.

Человек с игрой не расстаётся всю жизнь, изменяются только её мотивы, формы проведения, степень проявления чувств и эмоций.

Игровая форма обучения – это способ взаимодействия преподавателя и обучающихся, обусловленный игрой, которая ведёт к определению и реализации дидактических целей и задач обучения.

Структура развёрнутой игровой деятельности включает такие компоненты:

- побудительный (потребности, мотивы, интересы, стремления, которые определяют желания принимать участие в игре);
- ориентированный (выбор средств и способов игровой деятельности);
- исполнительный (действия, операции, которые предоставляют возможности реализовать игровую цель);
- контрольно-оценочный (корректировка и стимулирование активности в игровой деятельности).

Игровая форма обучения характеризуется тремя основными признаками:

- определяет цель, направленную на содержание образования, которая подлежит усвоению;
- предусматривает вид учебно-познавательной деятельности, которую она организует;
- определяет характер взаимодействия преподавателя и обучающихся.

Одновременно игровая форма обучения, как и любая другая, предусматривает наличие знаний о цели деятельности, которые являются знаниями о результатах этой деятельности. Без такой предыдущей цели деятельность субъектов учебного процесса не может быть целенаправленной, то есть сознательным движением к цели; необходимый для достижения цели способ деятельности; необходимые и возможные средства интеллектуального,

практического или предметного характера, поскольку деятельность всегда связана с ними; объект деятельности, без которого её не бывает. Именно знания об объекте и его свойствах сопровождаются в этой форме обучения необходимой информацией об изменениях объекта под влиянием деятельности, о механизме его превращения.

Игровые формы обучения:

- игры-упражнения;
- игровые дискуссии;
- игровые ситуации;
- деловые игры.

Деловая игра – это моделирование реальной деятельности в специально созданной проблемной ситуации. Она является способом и методом подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам, методом активного обучения, который содействует достижению конкретных заданий. Конструктивными элементами деловой игры является проектирование реальности, конфликтность ситуации, активность участников, соответствующий психологический климат, межличностное и межгрупповое общение, решение сформулированных в начале игры проблем.

Деловая игра является комплексным, многофункциональным действием, в пределах которой объединено несколько взаимосвязанных видов деятельности: анализ и поиск решения проблем, обучение, развитие, исследование, формирование коллективной деятельности. Традиционные деловые игры имеют заранее разработанный сценарий, ориентированные на решение типичных проблемных ситуаций, имеют целью научить участников игры оптимально решать эти проблемы.

Во время проведения деловой игры её участники при помощи реализации определённых ролей в стабильной ситуации определяют варианты решения проблем, подбирают адекватные модели поведения, находят оптимальные решения. Деловая игра помогает в интересной, непринуждённой форме совершенствовать личностные качества обучающихся.

Для преодоления закомплексованности и излишней стеснительности участников, облегчения их вхождения в роль и природность поведения преподаватель должен минимизировать своё вмешательство в процесс игры. Функции преподавателя состоят, в основном, в ознакомлении участников с условиями, целью и технологией игры, общим контролем за её процессом и предоставлении, в случае необходимости, методической помощи, а также общего подведения итогов.

Деловая игра может быть организована в виде разработки и защиты проектов; в форме группового решения задач с экономическим, производственным или другим содержанием; в форме бригадного выполнения исследовательской работы.

В образовательной организации применяют разнообразные модификации деловых игр: имитационные, операционные, ролевые, деловой театр, психосоцио драма.

Имитационные игры. На занятиях имитируют деятельность определённой организации, предприятия, учебно-воспитательного учреждения. Могут имитировать события, конкретную деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и условия, в которых происходят события (зал заседаний, кабинет руководителя). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета событий, содержит описание структуры и назначения процессов и объектов, которые их имитируют.

Операционные игры. Помогают отработать выполнение конкретных операций, например, методики написания сочинения, методики организации и проведения тренинговых занятий, специфики расчётов. Игры этого вида проводят в условиях, которые имитируют реальность.

Ролевые игры. На них отработывают тактику поведения, действий, функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения ролевых игр разрабатывают модель-пьесу ситуации, между участниками распределяют роли.

Деловой театр. Разыгрывают какую-нибудь ситуацию и поведение человека в этой ситуации. Обучающийся должен мобилизовать весь свой опыт, знания, навыки, уметь войти в образ определённого лица, понять его действие, оценить ситуацию и найти правильную линию поведения.

Основное задание метода инсценизации – научить обучающихся ориентироваться в разных обстоятельствах их, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, деятельность. Для деловых игр этого вида составляют сценарий, в котором описана конкретная ситуация, функции и обязанности действующих лиц, их задания.

Психодрамма и социодрамма очень близки к ролевым играм и деловому театру. Это также театр, но уже социально-психологический, в котором отработывают умения чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ней в контакт. Такие виды игр чаще всего используют в процессе подготовки будущих преподавателей, социальных работников, психологов.

В чём причина общего интереса к деловым играм?

От традиционных методов обучения их отличают такие особенности:

– во-первых, во время использования деловых игр процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов;

– во-вторых, деловая игра – игровой метод обучения. Все участники игры выступают в тех или иных ролях и принимают управленческие и коммерческие решения, исходя из интересов своей роли. А поскольку интересы ролей не совпадают, игрокам приходится утверждать решения в конфликтных ситуациях;

– в-третьих, деловая игра – коллективный метод обучения. Традиционные методы обучения направлены на индивидуальные занятия. В деловых играх решения принимаются как индивидуальные, так и коллективные. Коллективная

мысль формируется как во время защиты собственной группы, так и во время критики решений других групп;

- в-четвёртых, в деловых играх складывается определённое эмоциональное настроение игроков, что даёт возможность существенно активизировать процесс обучения;

- в-пятых, использование деловых игр в наибольшей мере содействует тому, что «школа памяти» с её установкой на запоминание учебного материала уступает место «школе мышления», формируя исследовательский подход к усвоению теоретического материала.

Характерные признаки деловой игры:

- моделирование деятельности руководителей и специалистов предприятий по разработке управленческих решений;

- распределение ролей между участниками игры;

- взаимодействие участников, которые исполняют те или другие роли;

- наличие общей цели всего игрового коллектива;

- коллективная разработка решений участниками игры;

- реализация решений в процессе игры;

- многоальтернативность решений;

- наличие управленческо-эмоционального напряжения;

- наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

Во время конструирования деловой игры следует:

- создать модель реальной социально-экономической системы, в структуре которой руководители или специалисты будут разрабатывать управленческие решения;

- продумывать организацию общей деятельности и межличностного общения участников игры так, чтобы она, с одной стороны, в максимальной мере отвечала реальной общей деятельности и реальному профессиональному общению, а с другой стороны – обеспечивала формирование навыков разработки и принятия решений, общей деятельности и делового общения;

- позаботиться о разработке критериев и систем оценки деятельности участников игры;

- обеспечить необходимую остроту конфликта во время выполнения управленческих заданий, используя те или другие средства для создания управленческого эмоционального напряжения;

- разработать структуру игры, продумывать все вопросы, которые связаны с руководством игрой;

- заниматься разработкой методического обеспечения игры.

Можно выделить основные этапы в конструировании деловой игры:

- получение и определение разработчиками технического задания;

- разработка замысла деловой игры;

- выбор и обоснование объекта игрового моделирования;

- разработка структуры деловой игры и игрового комплекса;

- разработка системы оценивания деятельности участников игры;

– разработка технического обеспечения, методической документации и методики проведения игры;

– оценка эффективности деловой игры.

Понимание технического задания – важный предшествующий этап конструирования деловой игры. Он определяет её специфику и эффективность применения. В техническом задании формируются назначение деловой игры, задачи, которые необходимо решить, определяется контингент, для которого предназначена игра. В техническом задании должно быть предусмотрено, какими силами будет проводиться игра в количественном и качественном отношении, то есть должен обсуждаться профессиональный и должностной статус руководства игры и её количество.

Разработка замысла деловой игры. После объявления технического задания начинается самый важный этап в составлении деловой игры – разработка её замысла. Возможна ситуация, когда определяется, что основные требования технического задания значительно удовлетворяются уже ранее созданными деловыми играми. В данном случае задача преподавателей состоит в том, чтобы приспособить к требованиям технического задания одну из уже известных игр и произвести минимальные изменения. Изменения могут относиться к объекту управления или отдельным его параметрам, структуры игрового комплекса и, чаще всего, структуры игры.

Во время разработки замысла деловой игры должны быть ответы на ряд вопросов:

– деятельность каких руководителей и специалистов будет моделироваться в деловой игре?

– какими будут объекты управления и руководящая система (игровой комплекс)?

– как и какими способами будут реализованы характерные признаки деловой игры?

Выбор объекта игрового моделирования. Разработка объекта игрового моделирования имеет несколько этапов:

– выбор и обоснование структуры объекта;

– выбор и обоснование параметров объекта;

– выбор модели среды, в которой будет функционировать объект и начальных условий его функционирования;

– выбор состава параметров объекта, информации, которая будет сообщена игрокам;

– коррекция выбранной структуры и параметров объекта.

При этом первые этапы разработки объекта игрового моделирования проводится во время составления замысла игры.

Разработка структуры деловой игры и игрового комплекса. В структуре деловой игры обычно предусматривают несколько стадий: подготовительный этап, вступительная часть, собственно деловая игра, анализ результатов и подведения итогов игры.

Подготовительный этап имеет цель – подготовить обучающихся к участию в игре. Деловая игра требует от обучающихся специфических знаний и навыков. Кроме того, на подготовительном этапе проводится решение контрольных задач, которые позволяют определить степень подготовки обучающихся к участию в игре, а также организуются «репетиции», которые представляют сокращённый вариант степени готовности участников к игре. Цель «репетиции» в том, чтобы настроить обучающихся на активную деятельность, снять психологический барьер, объяснить и продемонстрировать принципы оценивания участников игры.

Вступительная часть деловой игры посвящается комплектованию игровых групп, распределению ролей между участниками.

Наиболее важный этап – собственно деловая игра. Если рассматривать её как средство коллективного одобрения управленческих решений, то в структуре игры на каждой стадии управления должны быть предусмотрены такие этапы:

- анализ состояния объекта игрового моделирования;
- одобрение личных (локальных, промежуточных) решений управленческих заданий;
- анализ (обсуждение) одобренных личных решений;
- разработка и одобрение обобщённого решения;
- анализ (обсуждение) обобщённого решения.

Последний этап – анализ результатов и подведение итогов игры может проводить преподаватель, который руководит игрой, либо сами участники игры. В последнем случае анализ проводится в виде деловой дискуссии.

Во время обсуждения результатов и подведения итогов игры определяются победители, определяются причины победы одних групп и неудач других. Выявляются особенности принятых управленческих решений, серьёзное внимание при этом обращается на оригинальность решений, которые дают экономический эффект, а также обозначаются слабые места в теоретических знаниях и практической подготовке обучающихся, вносятся предложения по устранению недостатков, разрабатываются конкретные рекомендации по практическому применению результатов, полученных в ходе игры.

Разработка системы оценивания деятельности участников деловой игры. Должны оцениваться параметры и характеристики самих решений, а также параметры и характеристика общей деятельности и межличностного общения участников игры. Таким образом, основная задача системы оценивания – наиболее полно отобразить в алгоритмах оценивания исходные характеристики и параметры объекта игрового моделирования и управленческой системы – игрового комплекса. Эта задача может быть детализирована и для её реализации следует оценить качество принятых решений участниками игры, соответствие параметров общей деятельности и межличностного общения социальным, инженерным, психологическим и другим нормам. На основе решения основного задания система оценивания должна разрешить оценивать

личностные качества участников игры (моральные, деловые, психофизиологические). Она должна обеспечить разницу ролевых целей участников и соревновательный характер деятельности игровых групп. При помощи системы оценивания достигается определённый порядок взаимодействия участников игры и движение всего игрового коллектива к общей цели. Система оценивания призвана загрузить участников игры, заставить всех их интенсивно работать на каждом этапе игры. Таким образом, наличие в деловой игре разветвлённой системы оценивания, которая учитывает все стороны деятельности участников, является объективно необходимым атрибутом деловой игры.

В большинстве деловых игр право оценивания имеет только руководитель игры. В конце игры должны быть объявлены суммарные оценки участников игровых групп. Большое значение имеет процедура конечного оценивания предоставленных решений. Результаты опроса фиксируются. Последнее слово предоставляется руководителю игры, мнение которого по контрпредложению (принять или нет) является решающим. Таким образом, результатом неудачно разработанного игровой группой решения является не только определённое количество штрафных баллов за ошибки в решении, но и потеря определённого количества баллов в результате контрпредложений. Такая процедура обсуждения в тесной взаимосвязи с принятой в игре системой оценивания данного этапа активизирует всех участников игры к активности во время анализа решений, не даёт возможности никому «отсидеться» за плечами более активных участников, поскольку каждая группа словами своего руководителя должна высказать целиком определённую мысль по каждому контрпредложению – независимо от того, решение какой группы и кем она представлена. Оцениванию подлежат наиболее важные аспекты деятельности участников деловой игры.

Эффективность решения, сформированного участниками игры. При этом учитываются: принятие решений в определённый срок. В некоторых деловых играх можно предусмотреть поощрительную оценку решения. Игровая группа получает соответствующее количество поощрительных баллов, если принимает решение в установленные сроки, и не получает, если нарушает установленные сроки.

Задачи оценки участников игры. Ориентированность участников на глубокое изучение теоретических разделов дисциплины, по которой проводится деловая игра; наличие в принятых решениях элементов технической новизны, оригинальности, которые обеспечивают выполнение запланированных работ с большей эффективностью, которые могут быть рекомендованы для внедрения в практическую хозяйственную и управленческую деятельность; учёт ограничений, выявленных при обсуждении во время описания объекта игрового моделирования; рациональность принятого решения; наличие и количество ошибок в решении.

Целесообразно оценивать:

– скорость принятия решений;

- важно поощрять игровые группы, которые первыми приняли решения;
- количество, качество внесённых контрпредложений с решениями, которые приняты другими игровыми группами;
- аргументация во время защиты своих решений;
- обращение к другим игровым группам за дополнительной информацией, материальными и трудовыми ресурсами для выполнения запланированных работ;
- профиль, направленность и содержание межличностного общения участников игр.

Методическое обеспечение деловой игры включает:

- подготовку необходимой методической документации;
- подготовку технических средств обучения и наглядных пособий;
- разработку системы оценивания деятельности участников;
- разработку методики проведения игры.

Во время разработки методического обеспечения деловой игры должны быть решены вопросы: каким образом будет представлено задание участникам игры на каждом её этапе и в какой форме игровые группы будут представлять сформированные решения. Проработка этой стороны методического обеспечения является особенно важной для заданий, ответы на которые будут иметь большое количество запланированных мероприятий, либо будут результатом достаточно сложных расчётов.

Педагогическая ценность деловых игр состоит в том, что во время использования деловых игр процесс обучения максимально приближён к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается использованием в деловых играх моделей реальных социально-экономических систем. Другими словами, любая деловая игра является имитационным методом, поэтому особенную ценность представляют деловые игры для системы подготовки и профессионального роста кадров.