

ДЕЛОВАЯ ИГРА В ПРОЦЕССЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ В ЧИТАЕМЫХ ДИСЦИПЛИНАХ

С. Г. БУЯНОВА, И. Д. РУКАВИШНИКОВА

Учреждение образования

*«Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»
филиал «Минский радиотехнический колледж»*

В учебном процессе при проведении практических и лабораторных работ деловая игра (ДИ) понимается как развертывание на уроке учебно-социальной ситуации, в разрешение которой включаются учащиеся посредством выполнения определенных ролей и функций. При этом в ходе разрешения ситуаций моделируются различные виды деятельности (учебной, коммуникативной, управленческой, рефлексивной и др.) и взаимодействие учащихся. Деловые игры характеризуются, прежде всего, наличием имитационной модели, на основе которой разворачиваются игровая деятельность учебно-социальной направленности. В ней обязательно должны содержаться игровые роли и функции, процессы проектирования целей, прогнозирования результатов, принятия решений и их оценки, а также межличностное взаимодействие.

Проблемой разработки деловых игр и их внедрения в образовательный процесс занимались М. М. Бирштейн, Б. Т. Лихачев, Г. К. Селевко, В. Я. Платов и др. Основными характеристиками методики деловой игры по М. М. Бирштейну являются:

- наличие общей цели у обучающихся;
- распределение ролей между участниками игры;
- взаимодействие участников, исполняющих различные роли и функции;
- различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов;
- вариативность решений;
- наличие управляемого эмоционального напряжения;
- система индивидуального и группового оценивания.

Важнейшей особенностью деловой игры в учебном процессе является создание учебно-социальной ситуации. В ходе деловой игры моделируется реальная учебно-социальная или профессиональная ситуация, требующая управленческого решения. Существует несколько классификаций деловых игр. В зависимости от целевой направленности деловые игры могут различаться по видам: производственные, в ходе которых принимаются решения по проблемам производства, оказания помощи организации в условиях конкуренции; исследовательские, направленные на исследование проблемы и получения научных результатов; квалификационные, которые проводятся для выявления и повышения уровня квалификации обучающихся; дидактические (учебные игры), которые способствуют эффективному развитию у обучающихся аналитического и творческого мышле-

ния. По функциям деятельности различают следующие деловые игры: инновационные игры; имитационные игры; ролевые игры; организационно-деятельностные игры; организационно-коммуникативные игры; организационно-мыслительные игры. Деловая игра предполагает, постановку и достижение следующих образовательных, развивающих и воспитательных целей:

- приобретение опыта деловой коммуникации;
- овладение социальными нормами межличностного взаимодействия;
- формирование положительной установки на внедрение инноваций;
- корректировка индивидуального стиля, личных ценностей, мотивации;
- развитие навыков коллективного принятия решений в условиях конструктивного взаимодействия и сотрудничества;
- выявление и развитие лидерского потенциала обучаемого. Определение преподавателем таких целей, как показывает учительский опыт, вызывает у педагогов наибольшие трудности.

При подготовке ДИ на парах следует предусмотреть следующие этапы игры:

1. Этап подготовки – разработка игры и ввод в игру (разработка сценария и плана деловой игры, общее описание игры, определение содержания инструктажа и его проведения, подготовка материального обеспечения, постановка проблемы, распределение ролей, формирование групп, консультации).

2. Этап проведения – групповая работа над заданием и межгрупповая дискуссия (работа с источниками, тренинг, мозговой штурм, работа с игротехником, презентация и защита результатов, выдвижение правил дискуссии, работа экспертов).

3. Этап анализа и обобщения (выход из игры, анализ, рефлексия, оценка и самооценка работы, выводы и обобщения, рекомендации).

Методологические трудности и зоны риска при конструировании деловых игр.

Большинство исследователей и разработчиков деловых игр фиксируют следующий ряд трудностей в использовании и проектировании деловых игр:

- отсутствие общепринятой (или хотя бы разделяемой большинством исследователей и практиков) концепции деловой игры;
- некритическое заимствование технологий деловых игр при перенесении их в разные дисциплинарные практики;
- методологические трудности в оценке эффективности разных видов деловых игр;
- трудности воспроизведения и тиражирования деловых игр, из-за отсутствия их целостных описаний;
- опережение эмпирическими разработками деловых игр их теоретических описаний.

Отдельно можно выделить и социально-психологические «сбои» в деловой игре. Многие из них вызваны двуплановым характером игры, когда реальный и условный планы начинают «конфликтовать». Доминирование реального плана над условным планом происходит, если:

- личностные отношения вне игры переносятся в игру...

– конфликт, возникший в рамках игровых ролей, затрагивает отношения и вне игры...

– кто-либо из участников игры «использует» игровые ситуации и взаимоотношения в группе для «решения» своих внутренних, глубоко личностных проблем...».

Отрефлексированные выше трудности, позволили исследователям сформулировать следующие практические советы преподавателю как проектировщику и пользователю обучающих деловых игр:

1. Деловые игры достаточно трудоемкая и ресурсо-затратная форма обучения, поэтому ее стоит использовать только в тех случаях, когда иными формами и методами обучения невозможно достичь поставленных образовательных целей. Это означает, что деловые игры имеет смысл использовать в тех случаях, когда важны:

– «получение целостного опыта выполнения будущей профессиональной деятельности;

– систематизация... в целостную систему уже имеющихся у обучающихся наметок к умениям и навыкам;

– получение опыта социальных отношений;

– формирование профессионального творческого мышления.

2. «Внедрение в учебный процесс хотя бы одной игры... приводит к необходимости перестройки всей используемой преподавателем методики обучения».

В деловой игре нельзя играть в то, о чем учащиеся не имеют представления, это ведет к профанации деловой игры. Это означает, что компетентностное участие обучающихся в игре требует заблаговременной их подготовки (например, следует предварительно учить дискуссии, методам анализа ситуации, методам разыгрывания ролей и т. п.)

3. Важно избежать крайности редуцирования деловой игры, с одной стороны, к тренажу, с другой стороны, к азартной игре.

4. Преподаватель наиболее активен на этапе разработки, подготовки игры и на этапе ее рефлексивной оценки. «Чем меньше вмешивается преподаватель в процесс игры, тем больше в ней признаков саморегуляции, тем выше обучающая ценность игры» .

5. Деловая игра требует изменения отношения к традиционному представлению о поведении студентов. Главным становится соблюдение правил игры. Дисциплинарные нарушения, с привычной точки зрения, (например, самовольный выход из аудитории) в деловой игре утрачивают таковой свой статус.

6. Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему.

В рамках образования понятие ДИ должно включать в себя представление об предмете, способном вносить свой вклад в синтезирование существующей информации, развивать дальше идеи, выводимые из такого синтеза, и, наконец, создавать новое знание по конкретной предметной дисциплине.