

Деловая игра как форма активного обучения

Выполнил: Аспирант Давыдов Д.С Группы А-155

Проверила: д.п.н, Пашковская И.Н

История возникновения деловой игры

- * Истоки деловой игры восходят к магическим обрядам древнего человека, к ритуальным танцам охотников, воспроизводившим процесс охоты до ее начала и выполнявшим не только магические, но и учебные функции. Непосредственный предшественник деловой игры – военная игра, зародившаяся в XVII в. «Потешные полки» юного Петра I и их военные забавы – предтечи маневров, ставших деловыми учебными играми в армии.

Первая деловая игра, названная организационно-производственным испытанием, была разработана и проведена в 1932 г. в г. Ленинграде, но по ряду социально-исторических причин она была забыта в СССР и возродилась в 1957 г. в США с использованием ЭВМ. Сегодня деловые игры широко используются в учебном процессе за рубежом.



В советской педагогической науке проблема деловых игр стала активно разрабатываться, начиная с 60-х гг. В настоящее время деловые игры используются в учебном процессе институтов повышения квалификации, на научно-методических конференциях и в учебном процессе, как в высших, так и средних специальных учебных заведениях, технических и гуманитарных.

Классификация деловых игр

- * 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».

* Помимо указанной типологии, в основу которой положены критерии типа практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п. Например, классификация деловых игр Л.В. Ежовой:

1. «По времени проведения:

- без ограничения времени;
- с ограничением времени;
- игры, проходящие в реальное время;
- игры, где время сжато.

2. По оценке деятельности:

- балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
- оценка того кто как работал, отсутствует.

3. По конечному результату:

- жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
- свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели:

- обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
- констатирующие – конкурсы профессионально мастерства;
- поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения

5. По методологии проведения:

- луночные игры – любая салонная игра (шахматы, «Озеро», «Монополия») –
- игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;
- ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;
- групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии;
- имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;

Деловая игра как метод активного обучения.

- * Далее в обзоре внимание будет сфокусировано на деловых учебных играх. Традиционно деловую игру относят к числу методов активного обучения. Область применения деловых игр как особого метода обучения довольно широка: экономика, управление, педагогика, психология, инженерные дисциплины, экология, медицина, история, география, и т.д.
- * Обозначим специфику деловой игры, зафиксировав место данного метода по отношению к другим методам активного обучения, и показав его отличия от традиционных методов обучения (этому будет посвящен следующий раздел).
- * Для типологизации методов активного обучения обычно используют два основных критерия:
 - * – наличие имитационной модели изучаемого процесса, трудовой деятельности;
 - * – наличие ролей.

Активные методы обучения

Неимитационные	Имитационные	Имитационные
	Неигровые	Игровые
Проблемное обучение. Лабораторная работа. Практическое занятие. Эвристическая лекция, семинар. Тематическая дискуссия. Курсовая работа. Программированное обучение. Дипломное проектирование. Научно-практическая конференция. Занятие на производстве. Стажировка без выполнения ролей.	Анализ конкретных ситуаций. Имитационное упражнение. Действия по инструкции. Разбор документации.	Деловая игра. Разыгрывание ролей. Игровое проектирование. Стажировка с выполнением ролей.

Деловая игра является сложно устроенным методом обучения, поскольку может включать в себя целый комплекс методов активного обучения, например: дискуссию, мозговой штурм, анализ конкретных ситуаций, действия по инструкции, разбор почты и т.п.

Преимущества деловых игр по сравнению с традиционным обучением

- * **Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем:**
- * 1) «В игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций» Иными словами, «процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений»
- * 2) «Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода... Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распределение какой-то сферы человеческой реальности»

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обуславливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. Конкретизировать этот ресурс можно в следующем виде:

- * – Игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;
- * – Игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т.д. ;
- * – В деловой игре «знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации» ;
- * – Игра позволяет формировать «у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике» ;
- * – Деловая игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т.п.)

Определение темы и целей деловых учебных игр

- * Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются также определение *темы и целей*. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки.
- * При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов:
- *
 - 1) Для чего проводится данная деловая игра?
 - 2) Для какой категории обучаемых?
 - 3) Чему именно следует их обучать?
 - 4) Какие результаты должны быть достигнуты

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (её ставит перед собой руководитель игры) и цели действий её участников, которые ставятся ими, исходя из игровых ролей .

- * Очень важным моментом является то, что в силу двуплановости игры как феномена (см. исследования, например, Д.Б. Эльконина, Л.С. Выготского) целеполагание реализуется в реальном и условном плане. В реальном плане — это дидактические и воспитательные цели, в условном — игровые. При чем «чисто игровые цели нужны не сами по себе, поскольку сам факт выигрыша или проигрыша ничего не добавляет к тем знаниям, умениям и навыкам, которыми должен овладеть специалист. Они нужны для создания мотивации к игре, соответствующего эмоционального фона... Такого рода цели... выполняют служебную роль, роль средства достижения педагогических целей» (формирования предметной и социальной компетентности специалиста) .
- * Особенностью деловой игры является ее возможность, как указывалось выше, целеобразования самими студентами. Таким образом, деловая игра имеет достаточно сложную целевую систему.

Психолого-педагогические принципы конструирования деловой игры

- * «В деловой игре при ее конструировании и применении реализуются следующие психолого-педагогические принципы: принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства; принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности; принцип совместной деятельности; принцип диалогического общения; принцип двуплановости; принцип проблемности содержания имитационной модели и процесса его развертывания в игровой деятельности» .
- * «Основой разработки деловой игры является создание *имитационной и игровой моделей*, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру ДИ» .
- * «*Имитационная модель* отражает выбранный фрагмент реальной действительности, который можно назвать прототипом модели или объектом имитации, задавая предметный контекст профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе. Игровая модель является фактически описанием работы участников с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалиста» .
- * Таким образом, разработчик деловых игр должен решать как профессиональную, так и педагогическую задачу. Как фиксируют эксперты, на сегодняшний день такое совмещение двух типов задач является узким местом в разработке деловых игр. «На практике преимущественно решаются чаще задачи первого типа. Педагогическая задача, к сожалению, нередко отрабатывается слабо и не в полном объеме, если вообще решается» .
- * «Подавляющее большинство методических разработок по учебным играм напоминают наставления по управлению производством, строительству объекта либо распределению ресурсов, а не методику проведения занятия в игровой форме»

Структура деловой игры

- * При конструировании деловой игры разработчик может опираться на структурное описание последней.
- * Имитационная и игровая модели могут рассматриваться как основные элементы при конструировании деловой игры.
- * В свою очередь в имитационной модели можно выделить ряд структурных компонентов:
 - * – цели,
 - * – предмет игры,
 - * – графическая модель взаимодействия участников,
 - * – система оценивания.
- * Игровая модель также может быть представлена в следующих компонентах:
 - * – цели,
 - * – комплекс ролей и функций игроков,
 - * – сценарий,
 - * – правил игры .

- * Одним из самых сложных этапов конструирования деловой игры является выбор и описание объекта имитации. «В качестве такого объекта выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной реальности выполнение, которого специалистами требует системного применения, разнообразных умений и навыков, «заготовленных» у учащихся в период обучения, предшествующей игре, при чем это применение связано с трудностями; в решение профессиональных задач вовлечен тот или иной круг специалистов, имеющих разные интересы и свои предметы деятельности. Таким образом, отнюдь не любое содержание профессиональной деятельности подходит для игрового моделирования, а только такое, которое достаточно сложно, содержит в себе проблемность и не может быть усвоено индивидуально» .
- * Базовым элементом деловой игры является сценарий. «Сценарий деловой игры является основным документом для её проведения. Созданная для его разработки группа специалистов разбирает: каждый этап, фрагмент (желательно не более трех), содержание, эпизоды, четко определяет учебную цель, готовится инструкция каждому игроку и экспертам, определяется полный комплект ролей, время игры, место игры, рекомендуется вводный материал или лекцию, обсуждается порядок использования технических средств и т.п.»

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:

- * «а) личностные отношения вне игры переносятся в игру...
- * б) конфликт, возникший в рамках игровых ролей, затрагивает отношения и вне игры...
- * в) 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...» .
3. В деловой игре нельзя играть в то, о чем студенты не имеют представления, это ведет к профанации деловой игры. Это означает, что компетентное участие обучающихся в игре требует заблаговременной их подготовки (например, следует предварительно учить дискуссии, методам анализа ситуации, методам разыгрывания ролей и т.п.)
4. Важно избежать крайности редуцирования деловой игры, с одной стороны, к тренажу, с другой стороны, к азартной игре.
5. 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» .
6. 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.
7. Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему

Спасибо за внимание !!!

