

УДК 371.321

ББК 74.00

С129

Д. В. Савельева

Иркутск, Россия

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ФОРМА АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

Статья посвящена исследованию актуальной проблемы, касающейся деловой игры в условиях перехода на новые ФГОС. Основными характеристиками образовательного процесса в среднем профессиональном образовании (СПО) в условиях ФГОС являются активные методы обучения, инвариантные формы коллективной учебной деятельности обучающихся. Именно приближение образовательного процесса к содержанию и характеру будущей профессиональной деятельности студента, проектирование квазипрофессиональной деятельности детерминируют формирование у будущего специалиста общекультурных и профессиональных компетенций.

Ключевые слова: деловая игра, активное обучение, образовательный процесс, преподаватель, студент, СПО.

D.V. Savel'eva

Irkutsk, Russia

BUSINESS GAME AS A FORM OF ACTIVE LEARNING IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF THE TECHNICAL COLLEGE

The article is devoted to the current issue of business game in the transition to the new FSES of the secondary vocational education. The main characteristics of the educational process in secondary vocational education under the FSES are active teaching methods, invariant forms of the students' collective learning activities. The

approach of the educational process to the content and nature of the student's future careers, planning quasi-professional activities determines the formation of future specialists of common cultural and professional competences.

Keywords: business game, active learning, educational process, teacher, student.

Истоки деловой игры восходят к магическим обрядам древнего человека, к ритуальным танцам охотников, воспроизводившим процесс охоты до её 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, М. М. Бирштейн впервые использовала в обучении игровой метод (деловую игру). На 1991 год в мире использовалось более 2000 деловых игр, из них только в бывшем СССР и США – свыше 1200. Распространяются и внедряются деловые игры в Англии, Канаде, Японии, Франции, Германии, Польше, Чехии, Словакии и др. 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. [Павленко, 2008, с. 1]. В настоящее время деловые игры используются в учебном процессе институтов повышения квалификации, на научно-методических конференциях и в образовательном процессе, как в высших, так и средних специальных учебных заведениях, технических и гуманитарных. Что это? Модное веяние или в самом деле перспективная форма обучения, вписывающаяся в современные тенденции развития образования?

Деловая игра представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

С помощью знаковых средств (язык, речь, графики, таблицы, документы) в деловой игре воспроизводится профессиональная обстановка, сходная по основным сущностным характеристикам с реальной. Вместе с тем в деловой игре воспроизводятся лишь типичные, обобщенные ситуации в сжатом масштабе времени. Например, экзаменационная сессия может быть разыграна за одно игровое занятие.

Оставаясь педагогическим процессом, учебная деловая игра является воссозданием контекста будущего труда в его предметном и социальном аспектах. Она имитирует предметный контекст-обстановку условной практики и социальный контекст, в котором обучающийся взаимодействует с представителями других ролевых позиций [Буланова – Топоркова, 2002, с. 175]. Таким образом, в деловой игре реализуется целостная форма коллективной учебной деятельности на целостном же объекте – на модели условий и диалектики производства, профессиональной деятельности.

В деловой игре обучающийся выполняет квазипрофессиональную деятельность, сочетающую в себе учебный и профессиональный элементы [Савельев, 2000, с. 42]. Знания и умения усваиваются им не абстрактно, а в контексте профессии, налагаясь на канву профессионального труда. В контекстном обучении знания усваиваются не впрок, для будущего, а обеспечивают игровые действия студента в реальном процессе деловой игры. Одновременно обучаемый наряду с профессиональными знаниями приобретает специальную компетенцию – навыки специального взаимодействия и управления людьми, коллегиальность, умение руководить и подчиняться, следовательно, деловая игра воспитывает личностные качества, ускоряет процесс социализации. В процессе игры осваиваются: нормы профессиональных действий и социальных действий, т. е. отношений в коллективе, нормы коммуникативной этики.

Для проведения деловой игры необходима подготовка преподавателя и студентов. На этапе разработки деловой игры следует моделировать ситуации; выявить проблемность содержания игры и её развертывания; продумать ролевое взаимодействие в совместной деятельности; выстроить диалогическое общение.

Участники игры задают друг другу вопросы. Система рассуждений каждого из партнеров обуславливает их взаимное движение к совместному решению проблемы. Люди неоднозначно реагируют на одинаковую информацию, что порождает диалог, обсуждение и согласование позиций, интересов.

Разработку деловой игры начинают с создания двух моделей – имитационной и игровой [Смолкин, 1991, с. 132], которые будут встроены в её сценарий. Имитационная модель получает свое воплощение в цели, предмете игры, графической модели взаимодействия участников, системе оценивания. В основу содержания игры ложится проблемность и она закладывается в систему учебных заданий, представленных в форме описания конкретных производственных ситуаций или задач. Они могут содержать: неявные альтернативы; противоречия; избыточные или неверные данные; требования преобразовать ситуацию в соответствии с более сложными или более простыми критериями; задание найти недостающую информацию и т. п. Проблемность содержания выступает объективной предпосылкой самостоятельного мышления каждого участника игры. Это «инструмент» развития теоретического и практического мышления обучающегося [Смолкин, 1991, с. 134]. В деловой игре вместо передачи информации от преподавателя к студенту в совместной деятельности и диалогическом общении её участников создаются условия для порождения знаний, которых никто в отдельности получить не в состоянии.

Ролевое взаимодействие в совместной деятельности задает преподавателю требование выбора и конкретизации ролей, определения полномочий, ресурсов, интересов «должностных лиц». Все это должно быть воспроизведено соответствующим набором методических и психологических условий совместного или индивидуального принятия решений. Процесс игры возможен только при наличии нескольких участников, вступающих в общение и взаимодействие. Каждый участник в соответствии с ролью высказывает свою точку зрения, свое отношение ко всем проблемам деловой игры. В диалоге рождается процесс мышления. Его возникновение обусловлено наличием включенного в игру противоречия или проблемы. Задача преподавателя – создать оптимальные дидактические

условия для возникновения диалога, перерастающего в полилог, дискуссию. Большинство студентов неохотно вступают в диалог, именно игровая обстановка дает возможность не бояться ошибок, интеллектуально раскрепощаться и активизироваться творческому потенциалу личности. В зависимости от задач игры можно варьировать игровые и педагогические цели, усиливая игровой, учебный или профессиональный аспекты. Все зависит от замысла, реальной обстановки. Главное, чтобы игровые условия трансформировались в сознании обучаемых и превратились в стимулы деятельности реальных целей обучения и воспитания.

Активность участников имеет социальную значимость, от нее зависит успех общего дела. Участники игры становятся конкретным социальным механизмом, носителем производственных отношений, складывающихся в коллективе.

У деловых игр есть свои достоинства и недостатки, а также определенные области применения. Деловую игру как форму активного обучения следует выбирать прежде всего для решения следующих педагогических задач:

- формирование у обучаемых целостного представления о профессиональной деятельности и её динамике;
- приобретение проблемно-профессионального и социального опыта, в том числе и принятия индивидуальных и коллективных решений;
- развитие теоретического и практического мышления в профессиональной сфере;
- формирование познавательной мотивации, обеспечение условий появления профессиональной мотивации.

Таким образом, не любое содержание профессиональной деятельности подходит для игрового моделирования, а лишь то, которое содержит в себе проблемность и не может быть усвоено индивидуально.

Комплект ролей и функций игроков должен адекватно отражать профессиональные и социально-личностные отношения, характерные для того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре. Иногда для стимулирования игровой ситуации вводятся игровые роли (Скептик, Энтузиаст

и т. д.). Чем выше профессиональный уровень разработчика, тем удачней будет комплект ролей. Сложным моментом в разработке игры является четкое определение функций игроков. Их нужно составлять обобщенно и дополнять инструкциями, в которых в словесной форме, с помощью таблиц или в виде алгоритма перечислены права, обязанности и возможные действия игроков.

Правила игры отражают характеристики реальных процессов и явлений, существующих в прототипах моделируемой реальности в упрощенном варианте. Кроме того, существует второй план игры – правила чисто игрового характера; если их не соблюдать, игра перестанет быть игрой, превратившись в занятие тренажерного типа.

Требования к правилам игры сводятся к следующим положениям:

- правила содержат ограничения, касающиеся технологии игры, регламента игровых процедур или их элементов, ролей и функций преподавателей-ведущих, системы оценивания;
- правил не должно быть слишком много, не более 5–10, они должны быть представлены аудитории на плакатах или с помощью технических средств;
- характер правил должен обеспечивать воспроизведение реального и делового контекстов игры;
- правила должны быть связаны с системой стимулирования и инструкциями игрокам.

В качестве основных правил игры можно привести соблюдение регламента, использование носителей информации, применение активных форм представлений информации, вопросы дискуссионного характера.

Система оценивания обеспечивает контроль принимаемых решений и самоконтроль, предполагает содержательную оценку, обеспечивает соревновательный характер игры, позволяет оценивать деятельность и личностные качества участников игры, а также успешность работы игровых групп. Она должна строиться, прежде всего, как система самооценки играющих, а затем – оценки преподавателя-ведущего.

Разбор игры преподавателем и рефлексия её участников по поводу своих навыков на заключительном обсуждении несут основную обучающую и воспитательную нагрузку.

Заключительная часть игры – это не столько подведение итогов, сколько анализ причин, обусловивших фактические её результаты.

Методическое обеспечение игры предполагает наличие следующих материалов: проспект и параметры игры, набор реальной и игровой документации. Степень детализации методических рекомендаций зависит от сложности объекта имитации, контингента и других причин.

Рекомендации разработчикам деловых игр:

1. Деловые игры следует использовать только там, где они действительно необходимы. Это получение целостного опыта будущей профессиональной деятельности, развернутой во времени и пространстве.

2. К разработке игры следует подходить системно и учитывать её влияние на другие виды работы со студентами, а также реакцию других преподавателей, которая может быть неадекватной.

3. В деловой игре нужны предметная и социальная компетентность участников, поэтому следует начинать подготовку к деловой игре с анализа конкретных производственных ситуаций и разыгрывания ролей. Следует также до игры формировать у студентов культуру дискуссии.

4. Структурные компоненты деловой игры должны сочетаться таким образом, чтобы она не стала ни тренажером, ни азартной игрой.

5. Игра должна строиться на принципах саморегулирования. Преподаватель действует перед игрой, до начала учения, в конце и при анализе игры, что требует большой подготовительной работы, теоретических и практических навыков конструирования деловой игры.

6. Режим работы студентов в процессе деловой игры не укладывается в рамки традиционного поведения их на занятии и должен быть подчинен логике моделируемого производственного процесса.

7. Деловые игры лучше проводить на последних часах последнего дня учебной недели.

Итак, деловая игра рекомендуется для применения в образовательном процессе со студентами технического колледжа. Данная форма проведения занятий несет в себе огромные образовательные возможности, так как, управляя её содержанием, включая в сюжет определенные роли, педагог может программировать положительные чувства у студентов. Обучающийся, играя ту или иную роль, обогащает свою собственную личность. В деловой игре обучающийся погружается в квазипрофессиональную деятельность. Знания и умения усваиваются им в контексте профессии, налагаясь на канву профессионального труда. В контекстном обучении знания усваиваются не впрок, для будущего, а обеспечивают игровые действия студента в реальном процессе деловой игры, поэтому деловые игры прижились в нашем коллективе. В деловой игре происходит закрепление знаний и умений, полученных студентами, и осуществляется закрепление путем постановки вопросов и задач в виде тестов различного уровня. Чем больше вопросы связаны с усвоенными ранее знаниями, тем они интереснее для участников. Проблемные вопросы постепенно усложняются и, в случае правильного ответа, у студентов вызывают чувство удовлетворенности своим творческим развитием. Ведь только в творческом коллективе ребята вырастают, не приспособливаясь к жизни, а преобразуя её вокруг себя.

Библиографический список:

1. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / М. В. Буланова-Топоркова, А. В. Духавнева, Л. Д. Столяренко. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 544 с.
2. Павленко В. В. Система подготовки ученых в России и за рубежом // [Электронный ресурс]. – 2008 URL: <http://www.eidos.ru/journal/2008/1016.htm> (дата обращения 16.10.2015).
3. Савельев А. Инновационное высшее образование // Высшее образование в России. 2001. № 6. С. 42–44.
4. Смолкин А. М. Методы активного обучения. М.: Высшая школа, 1991. 176 с.