

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПРЕИМУЩЕСТВА ДЕЛОВЫХ ИГР ПО СРАВНЕНИЮ С ТРАДИЦИОННЫМ ОБУЧЕНИЕМ

Аннотация: в статье рассматривается один из наиболее эффективных методов обучения – деловая игра. Автор приводит практику применения деловых игр как форму обучения и воспитания, легко поддающуюся модернизации, которую можно осуществлять с учетом местных условий и индивидуальных особенностей обучающихся.

В настоящее время учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей: научно-технический прогресс все больше осознается как средство достижения такого уровня производства, который в наибольшей мере отвечает удовлетворению постоянно повышающихся потребностей человека, развитию духовного богатства личности. Поэтому современная ситуация в подготовке специалистов требует коренного изменения стратегии и тактики обучения в образовательных организациях.

Главными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого обучающегося. Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается (содержание обучения), но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения.

Одним из наиболее эффективных активных методов обучения является деловая игра. Уже в 1932 году в Ленинграде М.М. Бирштейн впервые использовала в обучении игровой метод (деловую игру).

В 1970–80 годы в стране произошел всплеск деловых игр, различных по методике проведения. Это было связано с появлением понятия «человеческий фактор» как ведущего в эффективной организации производства, что где-то на 10 лет отстало от фундаментального западного понятия «человеческий ресурс». Введение целевого менеджмента, группового обучения рабочих, проведение игр в виде совещаний, а затем иных форм привлечения сотрудников к управлению организацией берет свое начало в модели «человеческие отношения».

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.

Исследователи установили, что при подаче материала в такой форме усваивается около 90 % информации. Активность студентов проявляется ярко, носит продолжительный характер и заставляет их быть активными.

Смысл феномена деловой игры в обобщенном виде зафиксирован в психологических словарях, например: «Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики».

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку «деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватное по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста».

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 обучающемуся 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 тезис 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.)

В настоящее время широкое распространение получили компьютерные игры, позволяющие получить необходимые навыки по различным специальностям, развить скорость мышления и реакцию.

Творческая энергия игры стирает границы между настоящим и будущим и освобождает силы для новых идей. Один из участников игры сказал: «Давайте играть с будущим сейчас, в настоящем, пока не поздно!»

Деловые игры стирают статусные грани. Вот как рассказал о своих представлениях об игре профессор Петер Зауэр, автор обучающей игры «Коллективный договор предприятия «Золотое руно» (игра проводилась в рамках одного из проектов TACIS): «Я хочу отойти от иерархии, хочу, чтобы меня воспринимали не как профессора, а как интересного собеседника, человека. И молодые люди, и взрослые любят играть, это не зависит от культуры и национальности. В игре главное, чтобы было весело!»

Важным преимуществом игрового метода является максимальное эмоциональное вовлечение участников в события.

Оценивая подтверждение выдвинутой гипотезы можно сказать, что на практике использование деловых игр в процессе обучения студентов предмету является средством повышения мотивации обучаемых к изучению предмета по сравнению с тем этапом обучения, когда преподавателем в учебном процессе деловые игры не использовались.

Осуществление теоретического анализа позволяет сделать следующее заключение: деловые игры, которые пробуждают, поддерживают и развивают интерес к процессу обучения и учебному предмету, имитируют научную, производственную деятельность людей, способствуют выработке навыков рационального решения проблем и задач, встречающихся в реальной жизни, моделируют самые разнообразные жизненные и производственные ситуации и предназначены для реализации разных целей: изучение нового материала, его закрепления.

Такие занятия нравятся обучающимся тем, что ставят их в условия, когда надо решать конкретные производственные задачи, дают почувствовать себя специалистами в своей сфере, принимающими серьезные, деловые решения.

Можно отметить также следующее, что из умений и качеств, формируемых в деловых играх вообще, в данных играх в наибольшей степени отрабатываются:

- умение принимать решения в реальных ситуациях и защищать их;
- умение работать в коллективе над решением общей задачи;
- инициативность и творческое отношение к своим обязанностям.

Практика применения деловых игр показала, что эта форма обучения и воспитания легко поддается модернизации, которую можно осуществлять с учетом местных условий, индивидуальных особенностей обучающихся, их подготовки к жизни.

Список литературы

1. Айламазян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра. Учебное пособие для студентов. М.: МГУ, 2009.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. 380 с.
3. Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методологические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. М., 1991.
4. Анисимов О.С., Данько Т.П. Игровой тренинг мыслительной деятельности. Учебное пособие. М., 2012.
5. Венгер Л.А. Игра как вид деятельности // Вопросы психологии. 1978. № 3. С. 163-165.
6. Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методологические рекомендации по проведению деловых игр. М., 2010.
7. Крюков М.М., Крюкова Л.И. Принципы отражения экономической действительности в деловых играх. М., 1988.
8. Махмутова. М.: Педагогика, 2005. 152 с.