

Список використаних джерел:

1. Борисенко Т. Г. Підготовка майбутнього вчителя музики до організації спільної навчальної діяльності учнів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / Т. Г. Борисенко. – Кіровоград, 2006. – 20 с.
2. Енциклопедія освіти /Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Луценко В. В. Формування творчої активності майбутніх учителів музики засобами комп’ютерних технологій : автореф. дис.... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / В. В. Луценко. – Житомир, 2009. – 20 с.
4. Маслоу А. Самоактуализированные люди: исследования психологического здоровья //А. Маслоу Мотивация и личность. - URL: <http://poznaisemya.com/psylib/books/masla01/txt11.htm>.
5. Рейзенкінд Т.Й. Теоретико-методичні засади професійної підготовки майбутнього вчителя музики у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... доктора пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / Т.Й. Рейзенкінд. – Київ, 2008. – 36 с.
6. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості : [підручник] / С. О. Сисоєва. – К. : Міленіум, 2006. – 346 с.

УДК [378.147.091.33:793.7] (075.8)

О.І. Буга, В.М. Глуханюк, В.В. Соловей, м. Вінниця, Україна
O.I Buga, V.M. Hluchaniuk, V.V.Solovey, Vinnytsya, Ukraine
buga-o@meta.ua

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЛОВИХ ІГОР

Анотація. У статті розглядаються основні принципи організації ділових ігор як одного із активних методів навчання. Ділові ігри – це активний метод навчання, найбільш близький до реальної майбутньої професійної діяльності студентів. Перевага ділових ігор полягає в тому, що, будучи моделлю реальної діяльності, вони одночасно дають можливість значно скоротити операційний цикл і тим самим продемонструвати учасникам, до яких кінцевих результатів приведуть їхні рішення і дії. Ділові ігри бувають як глобальними (керування компанією), так і локальними (проведення переговорів, підготовка бізнес-плану, звіту тощо). Використання цього методу дозволяє майбутнім фахівцям виконувати різні професійні функції і за рахунок цього розширити власні уявлення про організацію і взаємини її співробітників. Ділові ігри досить корисні з погляду вироблення практичних, управлінських (складання планів, проведення нарад, переговорів) і поведінкових навичок (задоволення потреб клієнтів, орієнтованості на якість, співробітництво). Вони менш ефективні для засвоєння теоретичних знань і оволодіння новими професіями. Ділові ігри є вартісними, оскільки для їх підготовки потрібні спеціальне забезпечення, спеціальні навички і досить багато часу. Ефективним є аналіз ділової гри, що має надзвичайне значення для ефективності цього виду навчання, також вимагає участі спеціально підготовлених інструкторів.

Виділяються основні принципи конструювання й організації ділових ігор: принцип імітаційного моделювання конкретних умов ігрового моделювання змісту і форм професійної діяльності; принцип проблемності змісту імітаційного моделювання та процесу його розгортання в ігровій моделі; принцип спільної діяльності; принцип діалогічного спілкування; принцип двоплановості ігрової навчальної діяльності.

Ключові слова: дидактична гра, ділова гра, активний метод навчання, ігрове моделювання, принцип імітаційного моделювання.

Annotation. In the article basic principles of organization of business games are examined as one of active methods of studies. Business games are an active method of studies, most near to the real future professional activity of students. Advantage of business games consists in that, being the model of the real activity, they give an opportunity considerably to shorten an operating cycle and to show the same to the participants simultaneously, to what end-point will bring their decisions over and actions. Business games are both global(management a company) and local(realization of negotiations, preparation of businessplan, report and others like that). The use of this method allows to the future specialists to execute different professional functions and due to it to extend own ideas about organization and mutual relations of her employees. Business games are useful enough from the point of view of making of practical, administrative(stowage of plans, realization of conferences, negotiations) and behavior skills (of satisfaction of necessities of clients, oriented to quality, collaboration). They are less effective for mastering of theoretical knowledge and capture new professions. Business games are a cost, as for their preparation needed the

special providing, special skills and much time enough. Effective is an analysis of business game that has an emergency value for efficiency of this type of studies, also requires participation of the specially prepared instructors.

Basic principles of constructing and organization of business games are distinguished: principle of imitation design of concrete terms of playing design of maintenance and forms of professional activity; principle of problem of maintenance of imitation design and process of his development is in a playing model; principle of joint activity; principle of dialogic commonunication; principle of двоплановості of playing educational activity.

Key wods: didactics game, business game, active method of studies, playing design, principle of imitation design.

Постановка проблеми. Серед найбільш важливих для школи і ВНЗ П. Підкасистий і Ж. Хайдаров виділяють імітаційні, дослідницькі і символічні ігри. Ділова дидактична гра структурно становить „упорядковану дійсність, що відбувається в своєрідній оболонці з правил і умов, що ніяк не обмежують розвитку ігрової діяльності людини, а навпаки створюють сприятливі умови для максимального прояву потенціальних здібностей гравця, завдяки „всепроникаючій активності” його творчої діяльності” [3, с. 67].

Аналіз попередніх досліджень. У рамках особистісно зорієнтованого навчання вища освіта розглядається, насамперед, як становлення людини, знаходження самого себе, свого образу: неповторної індивідуальності, духовності, творчого початку. Тим самим, особистісно зорієнтоване навчання створює умови не стільки для формування і виховання, скільки для підтримки рефлексуючої людини, створення в неї механізмів самореалізації, саморозвитку, саморегуляції і самовиховання, необхідних для становлення самобутнього особистісного образу, успішної діалогічної взаємодії з людьми. Без цього не може бути фахівця, здатного до самостійного вибору типу діяльності, конкретної ролі для себе, до вироблення власних цілей і засобів для їхнього досягнення [5; 9]. Отже, класифікуючи дидактичні ігри, важливо виходити з того, що в кожного студента в його дія є особистісний зміст, є й особистісна значущість навчання, на який треба спиратися в навчальному процесі ВНЗ.

Метою статті є розгляд основних принципів організації ділових ігор як одного з активних методів сучасного навчання.

З огляду на те, що ділові ігри часто проектується відповідно до предметного змісту певної навчальної дисципліни, викладач має чітко усвідомлювати роль і місце цієї дисципліни в майбутній професійній діяльності студентів, знати про можливі сфери застосування предметних знань в навчальній і науково-дослідній роботі.

Виклад основного матеріалу. Дослідження теорії і практики впровадження ділових ігор у навчальний процес показує, що ділові ігри – це активний метод навчання, найбільш близький до реальної майбутньої професійної діяльності студентів. Перевага ділових ігор полягає в тому, що, будучи моделлю реальної діяльності, вони одночасно дають можливість значно скоротити операційний цикл і тим самим продемонструвати учасникам, до яких кінцевих результатів приведуть їхні рішення і дії. Ділові ігри бувають як глобальними (керування компанією), так і локальними (проведення переговорів, підготовка бізнес-плану, звіту тощо). Використання цього методу дозволяє майбутнім фахівцям виконувати різні професійні функції і за рахунок цього розширити власні уявлення про організацію і взаємини її співробітників [4; 6; 7; 8].

Наприклад, учасник ділової гри, який грає роль директора з продажу, може набагато краще зрозуміти, під впливом яких чинників складається попит і ціна на продукцію компанії, відносини із замовниками тощо.

Інструктор може підсилити цей момент, задаючи учасникам гри визначений тип поведінки, тобто моделюючи його. Ділові ігри досить корисні з погляду вироблення практичних, управлінських (складання планів, проведення нарад, переговорів) і поведінкових навичок (задоволення потреб клієнтів, орієнтованості на якість, співробітництво). Вони менш ефективні для засвоєння теоретичних знань і оволодіння новими професіями. Ділові ігри є вартісними, оскільки для їх підготовки потрібні спеціальне забезпечення, спеціальні навички і досить багато часу. Ефективним є аналіз ділової гри, що має надзвичайне значення для ефективності цього виду навчання, також вимагає участі спеціально підготовлених інструкторів.

Основні принципи конструювання й організації ділових ігор сформульовані А. Вербицьким [1].

1. Принцип імітаційного моделювання конкретних умов ігрового моделювання змісту і форм професійної діяльності. Відповідно до цього принципу викладач на етапі проектування гри повинен створити дві моделі: імітаційну модель фрагмента виробничої діяльності (за допомогою інженерних засобів) та ігрову модель професійної діяльності зайнятих у цьому фрагменті людей (за допомогою дидактичних засобів). Недооцінка чи недостатнє врахування психолого-педагогічної складової ігрової навчальної діяльності найчастіше веде до того, що гра зводиться до звичайного тренінгу, що має, на думку А. Вербицького, зовсім іншу дидактичну природу і є різновидом неімітаційного моделювання. Неприпустимо використовувати ділову гру тільки для засвоєння професійних знань, що може здійснюватися за допомогою інших методів навчання. Гра, насамперед, має бути спрямованою на розвиток особистості майбутнього фахівця, оволодіння ним професійною діяльністю, на розвиток професійного мислення, що здійснюється на матеріалі динамічно породжуваних

навчальних ситуацій [2, с. 137].

2. Принцип проблемності змісту імітаційного моделювання та процесу його розгортання в ігровій моделі. Суть цього принципу полягає в тому, що в основу ділової гри покладено систему навчальних завдань у формі опису конкретних виробничих ситуацій, які містять суперечливі дані, альтернативи, неповну інформацію і т.ін. У процесі гри студенти мають провести аналіз цих ситуацій, виокремити проблему, перевести її у власні завдання, розробити способи і засоби рішення і прийняти це рішення, переконати інших у його правильності. Процес вирішення даних завдань здійснюється на основі активного використання і включення в ділову гру інших методів і технологій навчання (дискусія, „мозковий штурм” і т.ін.).

3. Принцип спільної діяльності полягає в тому, що ділова гра розгортається як процес прийняття спільних рішень в умовах рольової взаємодії і вимагає психолого-педагогічного забезпечення спільної діяльності студентів на всіх її етапах: спільного планування; розподілу функцій, ролей; реалізації; рефлексії результатів діяльності; визначення організаційних і психологічних умов групової взаємодії.

4. Принцип діалогічного спілкування передбачає залученість кожного учасника в спільну діяльність, надання права висловити свою точку зору з усіх питань, які виникають у грі. Це досягається за умови забезпечення кожного студента певною роллю, що передбачає активне залучення його до діалогу і полілогу, а також вибором ситуацій, що дозволяють обговорити проблему, яка виникає, з різних точок зору.

5. Принцип двоплановості ігрової навчальної діяльності полягає в тому, що досягнення ігрових цілей має служити засобом реалізації цілей навчання і виховання, розвитку особистості студента. Орієнтація студентів переважно на ігрові цілі формує мотивацію досягнення, зосереджує їхню увагу не на процесі, а на результаті роботи, будить прагнення бути першим і найчастіше веде до «перегравання» перекичування реальної ситуації професійної діяльності, неадекватної поведінки і неефективного розв'язування професійної проблеми. Усвідомлення студентами двоплановості цілей і результатів гри забезпечується включенням їх у спільне цілепокладання й аналіз її результатів за двома критеріями: досягнення ігрових цілей (характер і результат ігрової взаємодії); досягнення педагогічних цілей (засвоєння навчального матеріалу, формування професійно- і соціально-цінних якостей, розвиток особистісного потенціалу майбутнього фахівця).

Як і у будь-якої технології, у ділових ігор є своя галузь застосування, свої плюси і мінуси. Розгляньмо далі механізми, що роблять ігри унікальним засобом педагогіки.

1. Мотивація. Одна з величезних проблем сучасної освіти – це пасивність студента. Він одержує відповіді на питання, яких не задавав. Будь-яка гра, щоб бути грою, створює в гравця мотив, бажання чогось досягти. Освітня рольова гра звичайно змінює місцями мотив і мету – ті знання, оволодіння якими є освітньою метою гри, розглядаються як засіб для досягнення визначеної ігрової мети.

2. Прикладний характер одержуваних знань. Ще одна з проблем освіти – це самоцінність знань, коли студент не розглядає знання як щось застосовне до дійсності. Гра – не дійсність, але може змусити глянути на знання як на те, що може принести реальну користь: математика – розрахувати ефективність капіталовкладень, фізика – розробити схему роботи необхідного пристрою і т.ін.

3. Суб'єктність учасника-студента. Одним із найважливіших принципів сучасної освіти є принцип суб'єктності студента. Полягає він у тому, що студент має бути активним учасником, суб'єктом власної освіти – не викладач його вчить, а він вчиться самостійно.

4. Оволодіння не тільки знаннями, а й способами одержання знань. Наприклад, в іграх суттєве значення мають метакогнітивні вміння – робота з теоріями, гіпотезами, формування експериментів і т.ін.

5. Ігри працюють не тільки з когнітивним простором студента, а й загалом з його особистістю, захоплюючи ціннісні, емоційні, моральні, мотиваційні аспекти.

Ці механізми демонструють переваги ділових ігор як освітнього засобу. Поряд з названими перевагами ділові ігри мають низку недоліків. До них можна віднести такі:

1. Значні енергетичні витрати не лише майстрів-організаторів, а й учасників.

2. Порівняно (із традиційною педагогікою) малий обсяг власне нової інформації. Гра гарна, швидше, як засіб освоєння (засвоєння, присвоєння, оволодіння) вже наявної інформації, проте як джерело нової інформації є значно повільнішим засобом.

3. Якщо говорити про традиційну тріаду цілей педагогіки (навчання, розвиток і виховання), то ігри більш ефективні як засіб розвитку (формування нових способів діяльності або мислення, наприклад) і виховання.

Варто зазначити, що ділові ігри часто виявляються неефективними саме з погляду цілей і завдань професійної освіти. В загальному вигляді кожна ділова гра передбачає дві основні складові своєї організації: а) модель з імітованого процесу, що відображає залежність змін у „середовищі” або „об'єкті”, що відбуваються під впливом тих чи інших дій або рішень учасників гри; б) систему пропонує гравцеві розв'язків і дій, що викликають зміни в „середовищі”, результати яких визначаються згідно з моделлю. Принципи побудови моделі і „закони” з імітованих процесів залишаються схованими від гравців. Виходячи з наявного професійного досвіду, гравці приймають рішення у вигляді зворотного зв'язку, одержують результати своїх дій. Отже, гравці

можуть в умовах конкуренції або кооперації з іншими учасниками аналізувати й оцінювати свої дії тільки за результатами. За рахунок імітації в грі особливостей професійної сфери діяльності або її часткових ситуацій учасники мають можливість порівнювати і критично оцінювати ефективність уже наявних у них способів діяльності, але не більше. В процесі цього зміст діяльності й її способів часто залишаються схованими для рефлексивного аналізу. Фактично в традиційних ділових іграх розширюється раніше сформоване професійне орієнтування, але не створюються умови для оволодіння новими способами діяльності.

Відсутність умов для здійснення рефлексивного свідомого ставлення до власних дій визначається тим, що в таких формах організації ігрового навчання не робиться спеціального акценту на необхідності виникнення в учнів ігрового ставлення до ігрової діяльності. Більш того, в ділових іграх, як зауважує А. Робертс, виникнення рефлексивного ігрового відношення до самого сюжету або спроби розкрити закон імітаційної моделі розглядаються як негативний момент. У таких випадках кажуть, що в процесі цього гри йде заради самої гри, а досягнення виграшу – заради виграшу. Гравці, намагаючись обіграти один іншого або „модель”, відволікаються від цілей навчання. Це побоювання в багатьох науковців пояснюється тим, що всяка ігрова форма може провокувати виникнення ігрової діяльності, але зовнішні стосовно гри цілі навчання навичкам ігрової діяльності змушують фактично заперечувати ігрову діяльність як основний механізм, що забезпечує ефективність навчання.

Висновок. Отже, сучасні ділові ігри, незважаючи на недоліки, все-таки дають суттєвий навчальний ефект завдяки присутності майже в усіх іграх моменту дискусії, обговорення й аналізу учасниками своїх дій між собою і з координатором гри. Саме в цьому моменті вони дійсно рефлексивно і по дослідницьки ставляться до власної діяльності та її організації. Те, наскільки організованою буде ця сторона ігрового процесу, і визначить міру ефективності формування рефлексивно-розумового і дослідницького ставлення до дійсної професійної діяльності. Психологічно це означає, що учасники починають абстрагуватись від вузькопредметних питань і спрямовують свою активність на аналіз і співорганізацію колективної сучасної діяльності в конкретних умовах гри, тобто здійснюють власне ігрову діяльність. Вони переносять увагу з продуктів і результатів розумових дій на процеси, способи і логіку. На жаль, в літературі, присвяченій діловим та імітаційним іграм, що застосовуються в навчальному процесі, мало підкреслюється ця сторона ігрового процесу і методу.

Список використаних джерел:

1. Вербицкий А. А. Методологические рекомендации по проведению деловых игр / А. А. Вербицкий, Н. В. Борисова. – М., 1990. – С. 41.
2. Вербицкий А. А. Самостоятельная работа студентов: проблемы и опыт / А. А. Вербицкий и др. // Высш. образование в России. – 1995. – № 2. – С. 137-145.
3. Пидкасистый П. И. Игра как средство активизации учебного процесса / П. И. Пидкасистый, Н. К. Ахметов, Ж. С. Хайдаров // Советская педагогика. – 1985. – № 3. – С. 17.
4. Спиваковская А. С. Игра – это серьезно! / А. С. Спиваковская. – М. : Просвещение, 1981. – С. 44.
5. Теория и практика развития интенсивных методов обучения: Сб. науч. тр. – СПб. : Изд-во СПб ИЭИ, 1992. – 62 с.
6. Тополя Л. В. Ігрові технології як фактор активізації навчально-пізнавальної діяльності підлітків / Л. В. Тополя // Сучасний стан і перспективи шкільних курсів математики та інформатики у зв'язку з реформуванням у галузі освіти / Тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. – Дрогобич, 2000. – С. 59-62.
7. Хасанов И. А. Интенсификация профессиональной подготовки с использованием автоматизированных дидактических игр: Вузы / И. А. Хасанов // Изв. нац. Академ. наук и искусств Чуваш. респ. – 1997. – № 3. – С. 106-109.
8. Чупрасова В. И. Влияние деловых игр на социально-психологический климат в студенческой группе / В. И. Чупрасова // Проблемы теории и практики гуманитаризации высшего образования; ред. Т. А. Арташкина. – Владивосток, 1993. – С. 145-154.
9. Якиманская И. С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения / И. С. Якиманская // Вопросы психологии. – 1995. – № 2. – С. 32-42.