

белсенділігі мен құлшынысы — өздігінен жұмыс жүргізуге қозғаушы күш болып табылады.

### **Әдебиеттер:**

1. Леспәева С Шығармашылық қабілетті дамыту - мұғалім міндеті // Қазақстан мектебі, 2008, №8, 20 б.
2. Қасымова Ә Шығармашылықты жетілдіру – ұстаз парызы // Қазақстан мектебі, 2008, № 11, 50 б.
3. Аюбаева Т Ақпараттық технологиялар оқыту үрдісінде. // Қазақстан мектебі, 2008, № 9, 65 б.

## **ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ**

*АЛЬМУРЗИЕВА А.*

Социальное достоинство личности, её активная жизненная позиция зависят от профессиональной компетенции. Профессиональная компетенция педагога-психолога включает в себя не только определённую сумму специальных знаний, но и развитую познавательную активность, творческие способности, а также критически анализировать целостный педагогический процесс, качество оказания психологической помощи, делать самостоятельные сравнения, обобщения и выводы. В решении этих задач наибольший эффект дают активные формы и методы обучения. В основе активного обучения лежит принцип непосредственного участия каждого студента в поиске путей и способов решения актуальных теоретических и практических проблем.

Деловые игры первоначально появились не в системе образования, а в практической сфере управления. Сейчас они используются в процессе обучения школьников, студентов, военных, служащих, политиков и т.д.

«Деловая игра - это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях путём игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам» (Е.А.Хруцкий).

Деловые игры - одна из эффективных форм и методов активного обучения. Деловая игра является формой воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования тех систем отношений, которые характерны для этой деятельности, моделирования профессиональных проблем, реальных противоречий и затруднений, испытываемых в типичных рабочих ситуациях. [4]

На этапе разработки деловой игры следует реализовать следующие психолого-педагогические принципы:

- 1) принцип имитационного моделирования содержания профессиональной деятельности, конкретных условий и динамики производства;
- 2) принцип воссоздания проблемных ситуаций, типичных для данной профессиональной деятельности через систему игровых заданий, содержащих некоторые противоречия и вызывающих у учеников состояние затруднения;
- 3) принцип совместной деятельности участников в условиях взаимодействия имитируемых в игре производственных функций специалистов;
- 4) принцип диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре как необходимое условие решения учебных задач, подготовки и принятия согласованных решений;
- 5) принцип двуплановости игровой учебной деятельности.

Деловая игра решает «серьезные» задачи по развитию личности специалиста; обучаемые усваивают знания, умения в контексте профессии, приобретают и профессиональную компетенцию и социальную компетенцию (навыки взаимодействия в коллективе производственников, навыки профессионального общения с людьми и управления ими). Но эта «серьезная» деятельность реализуется в игровой (частично азартной) форме, что позволяет обучаемым интеллектуально и эмоционально «раскрепоститься», проявлять творческую инициативу. [2]

Обучение в деловых играх направлено на формирование коммуникативных умений, необходимых будущим специалистам. Студенты учатся налаживать и поддерживать общение, направлять обсуждение вопросов по заданному руслу, вырабатывать деловой стиль отношений. В играх формируются умения, связанные с организацией работы: правильно распределять её, выделять наиболее важные вопросы, планировать, готовить проекты документов. Деловые игры развивают культуру принятия решений, воспитывают сдержанность, тактичность, организованность.

Основа деловой игры - это система создания педагогических ситуаций и их ролевое разрешение. Именно ролевой характер отличает деловые игры от обычного рассмотрения и решения проблемных ситуаций. Выполняя свою роль в рамках определённых правил, каждый участник должен держать в сознании целостный образ сложной игровой ситуации, критически анализировать и предвидеть её изменения. Моделирование различных педагогических ситуаций позволяет реально выразить свою мысль на языке профессиональных действий. Благодаря ролевым отношениям знания в игре усваиваются непреднамеренно.

Каждая деловая игра в зависимости от содержания имеет свою специфическую структуру, роли, сюжет и руководство со стороны преподавателя в качестве ведущего или участника.

На этапе разработки деловой игры следует реализовывать следующие психолого-педагогические принципы:

1) принцип имитационного моделирования содержания профессиональной деятельности, конкретных условий, динамики производства;

2) принцип воссоздания проблемных ситуаций, типичных для данной профессии через систему игровых заданий, содержащих некоторые противоречия и вызывающих у учащихся состояние затруднения;

3) принцип совместной деятельности участников в условиях взаимодействия имитируемых в игре профессиональных функций специалистов;

4) принцип диалогического общения и взаимодействия партнёров по игре как необходимое условие решения учебных задач, подготовки и принятия согласованных решений;

5) принцип двуплановости игровой учебной деятельности.

Подготовка и проведение деловой игры - процесс творческий. Взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные её моменты, дополнить содержание. Следует отметить основные этапы подготовки деловых игр:

- Определение объекта и проблем, которые должны быть разрешены.
- Определение предмета игры.
  - Разработка комплекта ролей и функций игроков. Написание сценария игры.
  - Создание графической модели взаимодействия участников игры.
- Формулировка правил игры.
- Определение системы оценивания.
  - Продумывание методического и технического обеспечения деловой игры. [3]

Студентов обучают правилам деловой игры, которые вытекают соответственно из содержания, темы самой игры. Обучение и ознакомление делится на следующие этапы: введение в правила игры, контроль за подготовкой к игре, проведение игрового занятия.

За 2-4 недели до занятия преподаватель проводит консультацию, где определяется целевая установка деловой игры, раскрывается ее содержание, конкретизируется ход игры, назначаются исполнители ролей, выделяется группа экспертов (если необходимо). Все участники подготавливают необходимый материал, продумывают свое поведение. При проведении игр важна психологическая готовность участника к принятию ролей, а также эмоциональный фон, на котором протекает действие.

На проведение деловой игры требуется 45-90 минут. Самый важный компонент игры - заключительная беседа, на которую следует отвести одну треть, или четверть всего времени занятия. В этой части принимают активное участие эксперты, все остальные участники игры, а также со стороны преподавателя должно прозвучать определенное мнение, сделан качественный анализ игрового занятия и обязательно даны необходимые рекомендации по улучшению, совершенствованию профессиональных умений и навыков игроков.

Учебные деловые игры (цель которых - сформировать определенные навыки и умения учащихся в их активном творческом процессе) по уровню сложности можно разделить на следующие разновидности.

Имитационные упражнения - они отличаются от деловой игры меньшим объемом и ограниченностью решаемых задач (например, кто лучше может пользоваться едиными нормами и расценками?). Цель имитационных упражнений - предоставить возможность учащимся в творческой обстановке закрепить те или иные навыки, акцентировать внимание на каком-либо важном понятии, категории.

«Анализ конкретных производственно-профессиональных ситуаций» - обучаемые знакомятся с ситуацией, с совокупностью взаимосвязанных фактов и явлений, характеризующих конкретное событие, возникающее перед специалистом в его профессиональной практике и требующее от него соответствующего решения; ученики предлагают свои решения в той или иной ситуации, которые коллективно обсуждаются.

«Разыгрывание ролей» - ученики получают исходные данные по ситуации, а затем берут на себя исполнение определенных ролей. Исполнение ролей происходит в присутствии других учеников, которые потом оценивают действия участников ситуации, принимаемые ими самостоятельные решения в зависимости от условий сценария, действий других исполнителей и в зависимости от ранее принятых собственных решений, т.е. при разыгрывании ролей нельзя полностью предсказать ситуации, в которых оказывается тот или иной исполнитель; этот метод обучения используется для выработки практических, профессиональных и социальных навыков.

Полномасштабная деловая игра, имитирующая профессиональную деятельность и последствия принимаемых профессиональных решений (часто с использованием ЭВМ для расчета и анализа близких и отдаленных последствий принимаемых решений). [4]

Положительное в применении учебных деловых игр:

- как правило, учащиеся испытывают удовольствие, есть высокая мотивация, эмоциональная насыщенность процесса обучения;
- происходит подготовка к профессиональной деятельности, формируются знания, умения, т.е. учащиеся учатся применять свои знания;
- послеигровое обсуждение способствует закреплению знаний;
- достигаются комплексные педагогические цели: познавательные, воспитательные, развивающие.

Отрицательные моменты в проведении учебных деловых игр: высокая трудоёмкость подготовки к занятию (для преподавателя); большая напряжённость для преподавателя, так как он сосредоточен на непрерывном творческом процессе и должен быть одновременно и актёром (обладать актёрскими данными) и режиссером в течение

всей игры; сами студенты могут быть не готовы к работе с использованием деловой игры.

Разработку деловой игры начинают с создания двух моделей - имитационной и игровой, которые будут встроены в сценарий. Имитационная модель - она задаёт предметный контекст деятельности специалиста в учебном процессе. Игровая модель задаёт социальный контекст и представляет собой работу участников деловой игры с имитационной моделью.

Имитационная модель получает свое воплощение в следующих компонентах: цели, предмет игры, графическая модель взаимодействия участников, система оценок. Компоненты игровой модели - сценарий, правила, цели, роли и функции игроков.

Объектом имитации обычно выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной деятельности, требующей системного применения разнообразных умений и навыков, которыми должен овладеть учащийся за период обучения.

Например, можно разыграть такие ситуации: «урок», «педагогический совет», «родительское собрание», «проведение консультации», «коррекционное занятие», «обсуждение результатов психодиагностического исследования» и т.п.

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 оценок;

- ♦ 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.

Как перечень основных правил можно привести соблюдение регламента, использование носителей информации, применение активных форм представлений информации, вопросы дискуссионного характера. [1]

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. Система должна строиться прежде всего как система самооценки играющих, а затем — как система оценки преподавателем-ведущим.

Разбор игры преподавателем и рефлексия ее участников по поводу их навыков на заключительном обсуждении несут основную обучающую и воспитательную нагрузку. Заключительная часть игры — это не столько подведение итогов, сколько анализ причин, обусловивших фактические ее 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.

В итоге проведения практических занятий - деловых игр и применяя их в качестве активных методов в обучении студентов, повысится уровень профессиональных умений и навыков, уверенность в своей деятельности, интерес к будущей профессии.

#### Список использованных источников

1. Занько С.Ф. и др. Игра и учение. – М., 1992
2. Игры – обучение, тренинг, досуг ... / Под ред. В.В.Летруссинского. – М., 1994
3. Никитин Б.М. Ступеньки творчества, или развивающие игры. – М., 1990
4. Самоукина Н.В. Организационно-обучающие игры в образовании. – М.: Народное образование, 1996