

3. Роль методологии в развитии науки. Новосибирск: Наука. Сиб.отд-ние, 1985. 316 с.

4. Махмутов М.И. Некоторые особенности проблемного обучения // Сов.педагогика. 1970. N 9. С.49-57.

5. Арсеньев А.С., Библер В.С., Кедров Б.М. Анализ развивающегося понятия. М.: Наука, 1967. 439 с.

6. Махмутов М.И. Теория и практика проблемного обучения. Казань: Тат.кн.изд-во, 1972. 551 с.

7. Махмутов М.И. Современный урок и пути его организации. М.: Знание, 1975. 128 с.

Н. В. Бородина,
Е. А. Бородина (студ.)

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Поиск резервов повышения качества профессиональной подготовки специалистов на всех уровнях образования ведется в последние годы в области исследования вариантов применения в учебном процессе деятельностно-ориентированного обучения. Большим потенциалом в этом отношении обладают методы активного обучения, особое место среди которых занимает деловая игра. В деловой игре, основанной на имитационном моделировании профессиональной деятельности специалистов, органично сочетаются предметный и социальный аспекты этой деятельности, что обеспечивает реализацию обучения, воспитания и развития студентов в профессиональном контексте.

Сам термин "методы активного обучения" не имеет в литературе единого определения и, по мнению многих авторов, является весьма условным. Однако анализ подходов исследователей к раскрытию понятия этого термина позволяет считать, что он обозначает определенную группу методов обучения, обладающих следующими особенностями: принудительной активностью мышления и поведения обучаемых; высокой включенностью обучаемых в учебный процесс; обязательностью взаимодействия обучаемых между собой, с программированным материалом и с руководителем; поэтапной оценкой успешности и полноты усвоения учебного материала; повышенной мотивацией, эмоциональностью; направленностью на преимущественное развитие профессио-

нальных, интеллектуальных, поведенческих навыков и умений в сжатые сроки [1].

В литературе существуют различные подходы к классификации методов активного обучения. Наиболее широко используется деление их на неимитационные и имитационные. Первые основаны на использовании постоянно действующих прямых и обратных связей с целью активизации обучения, вторые создаются на базе имитационно-игрового моделирования профессиональной деятельности людей. Имитационные методы, в свою очередь, подразделяются на неигровые (отсутствуют роли) и игровые (исполняются роли).

Деловые игры в такой классификации относятся к имитационным, игровым методам обучения, являются одним из наиболее сложных методов в проектировании и реализации.

Накоплен достаточно большой опыт применения деловых игр в учебном процессе как в странах Запада, Америки, так и в нашей стране, что позволяет на основании существующих публикаций, представляющих собой попытки его теоретического обобщения, рассматривать дидактические возможности этого метода, пытаться определить его сущность, решать вопросы его проектирования [2, 3, 5, 6, 7, 8].

В 70-е гг. в педагогической литературе появляются работы, авторы которых, анализируя имеющийся опыт ведения деловых игр, рассматривают их сущностную природу. Существует несколько точек зрения по этому вопросу.

Одни исследователи полагают, что теоретической базой имитационных игр является математическая теория игр, основоположником которой считается Дж. фон Нейман [9]. С этих позиций объясняется поведение человека с помощью математических моделей, но, как известно, математические модели слишком формализованы и абстрактны для описания человеческой деятельности.

Другая точка зрения представляется Т. Нейлором и его последователями, которые считают, что "деловая игра... это численный эксперимент с моделью, функционирование которой предусматривает активное участие человека на отдельных этапах принятия решения" [10, с. 34]. С точки зрения функций учебной деловой игры такой подход малопродуктивен.

Наиболее адекватной назначению деловых игр для обучения представляется третья точка зрения ученых, рассматривающих приро-

ду деловой игры прежде всего как деятельность и общение [1, 3, 7, 8, 11]. В.М.Розин утверждает, что "деловая игра – это сложная неоднородная деятельность, в которой органически соединяются игровой и неигровой подходы" [8, с.67]. В.М.Ефимов и В.Ф.Комаров считают, что деловые игры "являются специфической деятельностью, условной практикой в измененных по сравнению с реальной действительностью материальных условиях, причем практикой, связанной с определенными ролями, исполнение которых в игре требует двупланового поведения (серьезного и условного)" [6, с.11]. С этих же позиций рассматривают сущность деловой игры Е.Л.Литвиненко, В.И.Рыбальский, А.А.Вербицкий [4, 7]. А.А.Вербицкий отмечает, что по своей психологической сущности и способу организации обучения учебная деловая игра "является двуплановой деятельностью, поскольку мотивируется стремлением участников к достижению двоякого рода взаимосвязанных целей – игровых и педагогических (на стороне обучаемого – учебник)" [3, с.22].

Продуктивность последнего подхода очевидна с точки зрения конструирования и применения учебных деловых игр. С этих позиций А.А.Вербицкий выделены психолого-педагогические принципы конструирования и использования деловых игр для целей обучения: 1) принцип имитационного моделирования условий и динамики производства, процесса и игрового моделирования содержания профессиональной деятельности; 2) принцип проблемности содержания учебной деловой игры; 3) принцип совместной деятельности участников в условиях ролевого взаимодействия; 4) принцип диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре; 5) принцип двуплановости игровой деятельности [3, с.122].

Анализ приведенных психолого-педагогических принципов, лежащих в основе деловых игр, позволил исследователям выделить десять признаков, отличающих деловую игру от других методов активного обучения. Причем авторы подчеркивают, что деловая игра должна удовлетворять всем десяти признакам одновременно, отсутствие у разработки хотя бы одного из них не позволяет считать разработанный метод деловой игрой [4, 6, 11].

Рассмотрим эти признаки.

1. Наличие объекта игрового моделирования

Изучение описания деловых игр показывает, что системное содержание учебного материала представлено в игре через раскрытие

содержания профессиональной деятельности в имитационной модели труда специалистов.

Для описания объектов игрового моделирования используются два подхода: формализованный (с помощью схем, фотографий, текстового описания и т.п.) и эвристический (словесное описание объекта). Предпочтение в настоящее время отдается первому.

2. Наличие условных и действительных целей

В учебной деловой игре присутствуют два вида целей – игровые (условные) и педагогические (действительные). Это обуславливает ее двуплановость. Игровые цели предусматривают выполнение мнимых ролевых действий, стремление к выигрышу, получению поощрений и т.д. Педагогические цели объединяют дидактические и воспитательные и состоят в формировании различного рода умений (предметных, социальных), приобретении знаний; развитии профессионального мышления; изменении ценностных ориентаций, установок у обучаемых и т.п.

3. Наличие ролей и распределение их между участниками

"Именно роль и органически связанные с ней действия представляют собой основную единицу игры", – считает Д.Б.Эльконин [12, с. 27]. В учебной деловой игре допускаются роли любого уровня, групповое исполнение ролей, выполнение обучаемыми ролей арбитров, экспертов. Выполняя роль, обучаемый взаимодействует с познаваемым содержанием будущей профессиональной деятельности, познает себя в этой роли.

4. Взаимодействие участников игры

Взаимодействие участников проявляется на всех ее этапах: при распределении ролей, уяснении задач, анализе исходной ситуации, выработке решений, обсуждении их. Оно может осуществляться по "вертикали" и по "горизонтали" с учетом иерархической структуры игрового коллектива.

Взаимодействие обуславливает коллективный характер труда, формирование коммуникативных умений.

5. Различие ролевых интересов участников игры

Различие интересов обуславливается различием "должностного" положения участников игры, а также субъективными причинами, связанными с личностными качествами играющих, такими как различный эмоциональный настрой, различный уровень подготовки, различная самооценка и пр. Различие интересов может проявляться стихий-

но или запланированно и часто приводит к возникновению определенного типа проблемных ситуаций.

6. Наличие проблемных ситуаций

Присутствие в деловой игре проблемных ситуаций обусловлено тремя основными группами причин: противоречиями, избыточной или неполной информацией в исходной ситуации; объективной возможностью многовариантности решений; различием интересов, целей, позиций участников [4].

7. Принятие в процессе игры цепочки последовательных решений

Динамичность в разворачивании сценария игры, развитие исходной ситуации приводят к необходимости последовательного принятия ряда решений. При этом замечательно то, что играющий видит, к каким последствиям приводят предыдущие решения, и может изменить их, вернуться назад [11].

8. Наличие временного фактора

В игре имеет место масштаб времени. Он может быть "сжатый", "адекватный", "растянутый". "Сжатый" масштаб наблюдается, когда игровая деятельность требует меньше времени, чем аналогичная реальная деятельность; "адекватный" - когда временные рамки равны; "растянутый" - когда игровая деятельность по времени превосходит реальную. Наиболее часто встречается "сжатый" масштаб времени.

9. Наличие системы стимулирования

Система стимулирования, заложенная в игру, должна побуждать каждого участника игры действовать в рамках своей роли, она должна быть значима для каждого участника игры.

10. Наличие системы объективной оценки результатов

Конечный результат игры должен отражать результаты предыдущих этапов. Поэтапные оценки должны быть объективны, отражать уровень знаний, умений, личностные заслуги игрока.

Разработка объективной, с широким охватом системы оценки результатов - крайне сложная задача.

Таким образом, рассмотрение признаков учебной деловой игры выявляет ее характеристики и особенности: обстановку условной практики, динамизм процесса игры, повторяемость ситуаций, многовариантность взаимодействий, наглядность последствий принимаемых решений.

Рассмотрение сущностной природы деловых игр, психолого-педагогических принципов, лежащих в ее основе, анализ признаков этого

метода активного обучения позволяют сформулировать основные дидактические возможности деловой игры. Широкий круг этих возможностей по-разному считают многие исследователи [2, 4, 7, 11, 13].

Литература

1. Смолкин А.М. Методы активного обучения. М.: Высш.шк., 1991.
2. Арстанов М.Ж., Хайдаров Ж.С., Пиднасистый П.И. Дидактическая игра как средство организации проблемного обучения в вузе // Совр.высш.шк. 1982. N 1 (37). С.117.
3. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности контекстного обучения. М.: Знание, 1987.
4. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М.: Высш.шк., 1991.
5. Гидрович С.Р. Деловые игры - инструмент выработки хозяйственных решений: комплекс методик и процедур / ЛФЭИ. Л., 1985.
6. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. М.: Наука, 1980.
7. Игровые занятия в строительном вузе: Методы активного обучения / Под. ред. Е.А.Литвиненко, В.И.Рыбальского. Киев: Вища шк., 1985.
8. Розин В.М. Методологический анализ деловой игры как новой области научно-технической деятельности // Вопр.философии. 1986. N 6. С.66-74.
9. Нейман Дж.фон, Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М.: Наука, 1970.
10. Нейлор Т. Машинные имитационные эксперименты с моделями экономических систем. М.: Мир, 1975.
11. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. М.: Профиздат, 1991.
12. Эльконин Д.Б. Психология игры. М.: Педагогика, 1978.
13. Биштейн М.М. Производственные игры: первые шаги // Экономика и орг.пром.пр-ва. 1978. N 6. С.55-69.