

Юрій Бадюк, старший державний інспектор управління контролю
за діяльністю ВНЗ I–IV рівнів акредитації
Державної інспекції навчальних закладів
Міністерства освіти і науки України
м. Київ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ДІЛОВИХ ІГОР

У статті наведені ретроспективний аналіз, класифікація, теоретичне узагальнення та запропонований підхід щодо розв'язання проблеми ділових ігор у навчальному процесі вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації.

Постановка проблеми. Історія ділових ігор нараховує декілька тисячоліть. Першу згадку про них можна віднайти у папірусах стародавнього Єгипту, де описуються широкомасштабні навчання єгипетської армії з елементами ситуаційного моделювання – одна зі сторін, що протиборствують, повинна була застосовувати тактичні прийоми, характерні для того чи іншого ворога.

Перше згадування про ділову гру в Європі (XVII – XVIII ст.) значилося як “військові шахи”, опісля – як “маневри на мапі”. Цікаво, що в XIX ст. військові ігри слугували для того, щоб збудити увагу молодих військових і зменшити труднощі в процесі навчання. Один із прусських генералів застосовував ігровий метод під час навчання офіцерів. Розвиток підприємницьких ігор продовжує традицію планових вправ військових. Члени американської Асоціації Менеджменту після відвідування Військово-морської академії виявили, що вони як менеджери зустрічаються з аналогічними ситуаціями прийняття рішень. З того часу ділові ігри у США використовують у різних галузях знань.

Відомо, що перші ігри були розроблені у США в 1955 р. американською Асоціацією Менеджменту. Приклади ділових ігор із використанням комп'ютера були запропоновані англійським кібернетиком Стаффордом Біром [3] наприкінці 60-х рр. XX ст. У книзі “Мозок фірми” він описує принципи побудови систем, що дозволяють учасникам керувати віртуальною корпорацією, холдингом і навіть цілою країною.

Приблизно в той час іншим науковцем Д. Форрестером були розроблені основи нової науки – динаміки систем, що дозволяла будувати інтерактивні моделі економічних, політичних, соціальних ситуацій.

Аналіз попередніх досліджень. Широке поширення ділові ігри одержали в західних школах

менеджменту у 80-х рр. XX ст. З появою засобів віртуальної реальності ділові ігри вийшли на якісно новий рівень, часто змушуючи учасників випробовувати справжній стрес у найбільш критичні моменти ігрової дії. Найновіші системи візуалізації фірми дозволили озброїти інтерактивними комплексами для ситуаційного моделювання тренінг-центри багатьох крупних корпорацій.

У 50-х рр. XX ст. Г. Щедровицьким було організовано Московський методологічний міждисциплінарний семінар, який мав елітарний, закритий характер. Ідеї і методи, що розроблялися Г. Щедровицьким [26], лягли в основу значної практичної роботи його прибічників та послідовників, які проголосили нову епоху ігор під назвою – організаційно-діяльнісні. Поєднання жорстко структурованої діяльності зі значним тиском на особистість кожного учасника приносило значний результат: розроблялися варіанти розвитку ситуацій з високим ступенем невизначеності. Метод почав застосовуватися для розв'язування складних міжпрофесійних комплексних проблем.

У 70 – 80 рр. XX ст. в країні відбувся сплеск ділових ігор, різноманітних за методикою проведення. Це було пов'язано з появою поняття “людський фактор” як провідного в ефективній організації виробництва. Впровадження цільового менеджменту, групового навчання, проведення ігор у вигляді нарад, а опісля й інших форм залучення співробітників до управління організацією бере свій початок у моделі “людські стосунки”.

Саме в цей період з'являються спеціальні школи навчаючих ігор: талліннська школа В. Тарасова [16], рольові ігри у тренінгу, ділові ігри в педагогіці. Новаторами у методиці викладання ділових ігор стали вищі заклади освіти. Нині використовується понад 1000 різноманітних навчальних ігор.

Значний внесок у впровадження навчальних ділових ігор в освітній процес вищих закладів освіти належить викладачам кафедри методів інтенсифікації процесу навчання Московського державного педагогічного університету В. Трайневу [17], Л. Матросовій [10], які визначають навчальну ділову гру як “спеціально організоване управління, що інтегрує фахову діяльність учителя, спрямовану на формування і відпрацювання його фахових умінь і навичок” [20, 6]. Вони вважають ділову гру важливим методом, що забезпечує значне емоційне включення студентів у навчально-пізнавальний процес. Окрім того, кафедрою була розроблена нова методологія педагогічної діяльності – перетворення, тобто модифікація ділових ігор у навчальні, а також обґрунтовані провідні принципи і комплексна модифікація традиційних ділових у навчальні ділові ігри.

Мета статті – розглянути сутність і класифікацію дидактичних ігор й напрями їх використання в навчально-виховному процесі ВНЗ І – II рівнів акредитації.

Виклад основного матеріалу. Ділові ігри як метод активного навчання, пройшовши тривалий шлях розвитку, нині займають міцні позиції в освітньому процесі ВНЗ. Цей метод переживає своє друге народження: гра слугує підвищенню ефективності вищої освіти, дозволяючи економити час, засоби для проведення експерименту, моделювати майбутню самостійну професійну діяльність, а також розвивати творчий потенціал учня (студента).

Існують різні класифікації ділових ігор. Залежно від галузі дослідження, кожний автор закладає в основу класифікації ті властивості ділової гри, які він досліджує, а також немаловажне і розуміння дослідником самого поняття “гра”. У нашому дослідженні ми додержуємося класичного визначення гри як “форми діяльності в умовних ситуаціях, спрямованої на відтворення й засвоєння суспільного досвіду, фіксованого в соціально закріплених способах здійснення предметних дій, у предметах науки і культури” [9, 106].

Визначено, що ефективність використання ділових ігор залежить від визначених умов, однією з яких є наявність класифікації останніх.

Вклад у розробку класифікації ділових ігор внесли: М. Бірштейн [2], В. Платов [13], А. Смолкін [15], В. Трайнев [17; 18; 19] та ін. Нині найбільш характерні такі підходи до класифікації ділових ігор:

- за наявністю імітаційної моделі діяльності, що освоюється, і ступеня відображення елементів

гри (В. Платов [13], В. Подіновський [14], А. Хачатурян [21], В. Христенко [23]);

- за призначенням у навчальному процесі (А. Смолкін [15]);

- за характером діяльності, імітованої в грі (В. Хрипко [22]);

- за цільовим призначенням (С. Хруцький [24]).

І. Сироежін розуміє ділову гру як модель процесу прийняття рішення [7]. Інші автори (С. Смелянов, В. Бурков, А. Івановський [8]) визначають ділову гру як модель взаємодії людей у процесі досягнення деяких цілей економічного, політичного або престижного характеру [8]. Низка авторів [6] відзначають, що ділова гра є моделюванням вибраних аспектів конфліктної ситуації, що виконується відповідно до заздалегідь визначених правил, вихідних даних і методик. Таким чином, всі дослідники цієї проблеми так або інакше відзначали, що ділова гра є моделлю.

У багатьох наукових роботах визначаються численні ознаки ігор (Н. Борисова [4], Л. Наумов [11], А. Смолкін [15], П. Підкасистий [12], Л. Матросова [10], В. Трайнев [17]).

У сучасній літературі класифікація ігор є центральною проблемою теорії ігрової діяльності. Запропонована загальна класифікація ігор (рис. 1), де визначено місце ділових ігор [1, 29]. Сама структура цієї схеми свідчить, що запропонована класифікація є базовою та може слугувати основою для розробки нових класифікацій, які становлять суттєвий інтерес для теорії ігрового навчання.

Так, Н. Борисова, розглядаючи в своїх дослідженнях питання класифікації ділових ігор, зупиняється на бліц-іграх як “різновидності ігрової діяльності, що акумулює в собі деякі ознаки форм активного навчання: конкретні ситуації, розігрування ролей, мозковий штурм і ділову гру” і виділяє такі види ігор [5, 21 – 22]:

1. За ступенем вираження контексту професійної діяльності:

а) контекстно зорієнтовані ігри, суть яких – ігрова діяльність щодо підготовки фахівця, проте поза прямим зв’язком з перспективною діяльністю;

б) посередні контекстно зорієнтовані ігри, суть яких – квазіпрофесійна діяльність.

2. За функціональною спрямованістю:

а) дослідницькі бліц-ігри, в яких учасники за визначений час здійснюють перевірку гіпотез, пошук і накопичення даних, роблять висновки за результатами виконаної роботи;

б) дидактичні бліц-ігри, під час яких вивчаються елементи теорії і практики діяльності фахівця;

в) рефлексивно-оцінні, під час яких

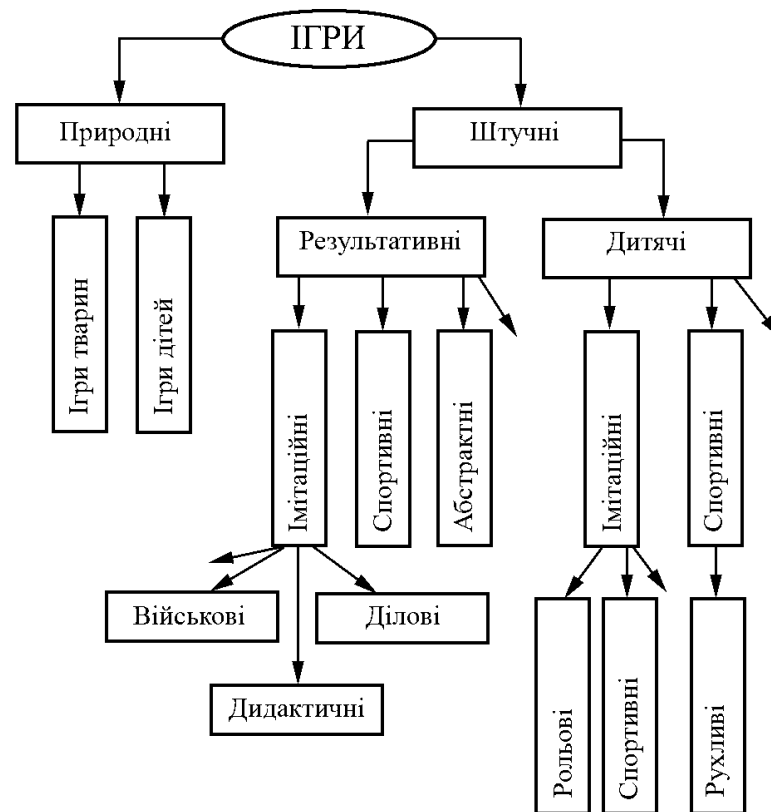


Рис. 1. Загальна класифікація ігор

здійснюється дослідження діяльності, пошук і реконструкція виявлених утруднень, перенормування діяльності, оцінювання процесу та результату;

г) діагностичні, в яких здійснюється діагностика діяльності, особистості або групи в інтересах одержання значущого результату;

г) мотиваційно-спонукальні, за допомогою і в процесі яких переважно формується інтерес, азарт, мотивація, а також потреба щодо діяльності, явища, інформації;

д) психотехнічні, за допомогою і в процесі яких здійснюється розвиток і вдосконалення вмінь фахівця у виконанні психотехнічних і релаксаційних вправ, значущих для професійної діяльності.

Усі ігрові технології відповідно з класифікацією взаємозв'язані. Вибір бліц-ігор із загальної класифікації здійснюється на основі дидактичних завдань (одиниць), що відображені в моделі фахівця і конкретизовані в програмі підготовки учнів (студентів) із предмету.

Відома ще одна класифікація ділових ігор як методу активного навчання. Залежно від ознак, що покладені в основу поділу, ігри розрізняють:

1. *За функціональним призначенням*: навчальні ділові ігри; виробничі; організаційно-

діяльнісні; дослідницькі.

2. *За ступенем реальності ігрової моделі*: конкретні (практичні); абстрактні (теоретичні).

3. *За складністю ігрових процедур*: прості (обмежена кількість учасників, одна проблема); складні (безліч учасників, проблемних ситуацій, зовнішня експертиза тощо).

4. *За способом оброблення інформації*: машинні (з використанням комп'ютерів або чисто комп'ютерні); ручні.

5. *За ступенем формалізації*: формалізовані (ігрові процедури описані математично); неформалізовані (з використанням тільки якісних характеристик).

6. *За структурою учасників гри*: однотипні (студентські групи, співробітники однієї установи тощо); змішані (різнопрофільні учасники гри).

7. *За видом оцінки діяльності учасників ігрових груп*: без оцінювання спеціальним арбітражем; з оцінюванням спеціальним арбітражем; із самооцінкою учасників гри.

8. *Ступінь регламентації*: із жорсткою регламентацією (послідовності дій учасників, часу ігрових сюжетів, ролей гравців тощо); м'які ділові ігри.

У грі актуалізується, знаходить поведінковий прояв активна позиція її учасників. Гра як метод

побудови навчального процесу з метою засвоєння соціальної реальності включає такі головні компоненти:

- 1) ігрові ролі та їхнє сприйняття;
- 2) побудову за певними правилами ігрової дії;
- 3) моделювання ігрового процесу і емоційної напруги, що його супроводжує (технологія гри).

Висновки. У статті наведено теоретичне узагальнення та запропонований підхід щодо розв'язання проблеми ігор у навчальному процесі ВНЗ I – II рівнів акредитації, що полягає у визначенні сутності дидактичної гри, в обґрунтуванні місця й ролі дидактичної гри та її значення в навчально-виховному процесі для розвитку пізнавального інтересу студентів, в активізації їхньої навчальної діяльності, у розробці та використанні педагогічної технології застосування дидактичної гри у підготовці майбутніх фахівців.

Дидактична гра належить одночасно до двох сфер людської діяльності: гри і навчання, і є засобом організації діяльності, під час якої відбувається пізнання предметів і явищ дійсності, розвитку мислення, пам'яті, уваги, здібностей, формування вольових якостей, важливим чинником виникнення позитивних емоцій.

Дидактична гра впливає на особистість, її діяльність та особистісні стосунки. Впливаючи на ту чи іншу сферу, дидактична гра виконує певні функції: навчальну, активізуючу, контролюючу, формувальну, розвивальну, розважальну, комунікативну, виховну, стимулювальну.

З урахуванням складності такого педагогічного явища, як дидактичні ігри, під час їх класифікації враховано такі аспекти: мета, засіб проведення, кількість учасників, спосіб керівництва, частота проведення, спосіб організації, час підготовки учасників, вид діяльності учасників дидактичної гри.

Перспективи подальших досліджень. Позитивні результати впровадження системи дидактичних ігор у підготовку фахівців у технікумах і коледжах потребують подальшої роботи в напрямі науково-педагогічного обґрунтування змістового забезпечення дидактичних ігор з урахуванням конкретної спеціальності майбутніх фахівців. Перспективи подальшої роботи ми вбачаємо у більш детальному вивченні кожної групи дидактичних ігор, а також у дослідженні ефективності їх використання на різних етапах навчального процесу.

1. Арстанов М.Ж., Підкасистий П.И., Хайдаров Ж.С. *Проблемно-модельное обучение: вопросы теории и технологии.* –

Алма-Ата, 1980. – 352 с.

2. Бельчиков Я.М., Бириштейн М.М. *Деловые игры.* – Рига: Авотс, 1989. – 304 с.

3. Бир Ст. *Мозг фирмы: Развитие кибернетики как науки управления* // www.holmogorov.rossia.org/libr/.

4. Борисова Н.В. *От традиционного через модульное к дистанционному образованию.* – М.: Домодедово: ВИПК МВД России, 2000. – 174 с.

5. Борисова Н.В., Князев А.М. *Дидактические условия использования игровых технологий в подготовке специалистов.* – М.: Домодедово: ВИПК МВД России, 1999. – 59 с.

6. Гарред Ч., Лондон Дж. *Основы анализа операции на море.* – М.: Воениздат, 1974. – 270 с.

7. Гидрович С.Р., Сыроеждин И.М. *Игровое моделирование экономических процессов (деловые игры).* – М.: Экономика, 1976. – 116 с.

8. Емельянов С.В., Бурков В.Н., Ивановский А.Г. *Метод деловых игр: Обзор.* – М., 1976. – 58 с.

9. *Краткий психологический словарь.* – М.: Политиздат, 1985. – 760 с.

10. Матросова Л.Н. *Деловая игра в подготовке учителя.* – М.: Магистр, 1996. – 134 с. 100

11. Наумов Л.Б. *Учебные игры в медицине.* – Ташкент: Медицина, 1986. – 320 с.

12. Підкасистий П.И. *Самостоятельная познавательная деятельность школьников в обучении.* – М.: Педагогика, 1980. – 238 с.

13. Платов В.Я. *Деловые игры: Разработка, организация и проведение.* – М.: Профиздат, 1991. – 192 с.

14. Подиновский В.В. *Математическая теория выработки решения в сложных ситуациях.* – М.: МО СССР, 1981. – 212 с.

15. Смолкин А.М. *Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие.* – М.: Высш. шк., 1991. – 176 с.

16. Тарасов В.К. *Искусство управленческой борьбы.* – Екатеринбург: Линк, 1999. – 104 с.

17. Трайнев В.А. *Деловая игра в учебном процессе.* – М.: Прометей, 2002. – 345 с.

18. Трайнев В.А. *Проблемы развития игрового обучения в педагогическом вузе // Игровые активные методы обучения в педвузе.* – М.: Прометей, 1991. – С. 3 – 11.

19. Трайнев В.А. *Сущность и объективная необходимость применения методов активного обучения // Основы организации и функционирования центра методов активного обучения в педвузе.* – М.: Прометей, 1988. – С. 5 – 10.

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ВИХОВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВ

20. Трайнев В.А., Матросова Л.Н., Трайнев И.В. *Интенсивные педагогические технологии: Сборник активных методов и учебных деловых игр: В 3 т. – Т. 3.* – М.: Прометей, 2001. – 410 с.
21. Хачатурян А.П. *Использование активных методов обучения в формировании управленческих навыков у студентов // Проблемы управления культурным строительством.* – Л., 1980. – С. 63-67.
22. Хрипко В.В. *Феномен игры в военном обучении.* – М.: ВАФ, 1988. – 98 с.
23. Христенко В.Б. *Деловая игра в учебном процессе.* – Челябинск: Изд-во ЧПИ, 1983. – 132 с.
24. Хруцкий Е.А. *Организация проведения деловых игр.* – М.: Высшая школа, 1991. – 320 с.
25. Шляхова Л.С., Яблокова Н.Б., Никифоренко А.Т. *Методические указания к деловой игре „Выпуск”.* – Одесса, 1984.
26. Щедровицкий Г.П. *Организационно-деятельностные игры как возможная форма и метод внедрения АСУ // Второй научно-практический семинар по психологическому обеспечению АСУ: Тезисы докладов.* – М.: НИИ ОПП АПН СССР, 1982. – С. 13 – 18.

Микола Васьківський, науковий співробітник лабораторії
трудової підготовки та політехнічної творчості
Інституту педагогіки АПН України
м. Київ

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ВИХОВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВ

У статті висвітлюються питання, що стосуються соціально-педагогічних умов трудового виховання у професійній орієнтації учнів. Аналізуються складові трудового виховання та професійної орієнтації. Розглядається зарубіжний досвід трудового виховання.

Постановка проблеми. Одним із головних напрямів змін у системі освіти є переорієнтація на особистість учня. На сучасному етапі освіти трудове виховання посідає одне із провідних місць щодо професійної орієнтації учнів. Трудове виховання – це процес залучення учнів до організованих видів праці з метою передання їм виробничого досвіду, розвитку трудових вмінь, працелюбності та інших якостей робітника. Трудове виховання також зорієнтоване на здійснення початкової професійної освіти та професійної орієнтації.

Професійна орієнтація є складовою трудового виховання, процесом здійснення допомоги учням у виборі професії відповідно до здібностей, нахилів та ринку праці.

Мета статті – розглянути трудове виховання як один із основних засобів професійної орієнтації учнів. Визначити сутність основних категорій трудового виховання та професійної орієнтації, виявити їх властивості та взаємозв'язок.

Виклад основного матеріалу. Успішне формування особистості у сучасній школі може здійснюватися лише на основі організованого поєднання навчально-виховної роботи з практичною трудовою діяльністю. Видатні

філософи та педагоги вбачали у праці велику силу, яка забезпечує прогресивний розвиток як суспільства в цілому, так і кожної людини зокрема.

Праця – основне джерело матеріального і духовного багатства суспільства, головний критерій соціального престижу людини, його священний обов'язок, фундамент особистісного розвитку. Трудове виховання, яке передбачає особисту участь школярів у суспільно корисній, продуктивній праці, є справжнім чинником громадянського росту, морального та інтелектуального формування особистості, її фізичного розвитку. Як би не склалася подальша доля випускників школи, трудові уміння і навички будуть потрібні їм у будь-якій сфері діяльності. Трудовий елемент у шкільному вихованні з давніх часів – це досить суттєва педагогічна система.

В умовах науково-технічного прогресу і ринкової економіки великого значення набуває трудове виховання, адже людина має бути високо кваліфікованою, повинна мати широкий технічний кругозір і здатність до швидкого оволодіння трудовими компетенціями. Тому залучення учнів у тій або іншій формі до продуктивної праці, організація трудового виховання є невід'ємною частиною навчально-виховного процесу у школах