**Корнилов Александр Юрьевич**

преподаватель 1 категории

Свободненского подразделения Забайкальского учебного центра профессиональных квалификаций

**Корнилова Дарья Леонидовна**

преподаватель 1 категории

Свободненского подразделения Забайкальского учебного центра профессиональных квалификаций

**МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ**

**Построение деловой игры**

*«Нет неувлекательных специальностей. Есть лишь пассивные люди, не способные увлечься тем, что перед ними»*

*А. Берг*

*«Знание оборотной стороны профессии или призвания - это та цена, которую мы платим за овладение профессиональными навыками» Д. Болдуин*

Имитационная модель рассматривается как основной элемент при конструировании деловой игры.

В имитационной модели можно выделить ряд структурных компонентов:

-цели игры;

-предмет игры;

-модель взаимодействия участников;

-система оценивания результатов игры.[[1]](#footnote-1)

Основными составляющими в разработке игровой модели являются определение целей и методов деловой игры – «в учебных деловых играх цели подразделяются на дидактические, воспитательные и игровые.

Дидактические цепи должны отражать содержание квалификационной характеристики специалиста и формулироваться в терминах знаний, навыков и умений. Основные усилия разработчиков игры направляются на постановку целей, связанных с изучением собственно имитационной модели.

К воспитательным целямможно отнести цели приобретения опыта общения, овладения социальными нормами, выработки положительных установок на восприятие нового и др. Важно обеспечить объективные условия для реализа­ции этих целей на всех этапах игры, в том числе и с помо­щью конструктивных элементов деловой игры, прежде всего, правил и системы оценивания. Механизмом осуществле­ния подобных целей служит и рефлексия, процедура которой предусматривается сценарием.

Игровые целиставятся перед всеми участниками игры. Ими часто служат цели выигрыша определенного числа баллов, очков либо иных показателей, начисляемых или снимаемых с игрока или команды за те или иные удачные (неудачные) действия в ходе игры».[[2]](#footnote-2)

Разработка сценария - условного отображения ситуации и объекта. В содержание сценария входит учебная цель занятия, описание изучаемой проблемы, обоснование поставленной задачи, план деловой игры, общее описание процедуры игры, содержание характеристик действующих лиц.[[3]](#footnote-3)

«Сценарий игрывключает: предмет игры; содержание противоречия или конфликта; способ генерирования событий в игре; общую последовательность игры и графическую модель взаимодействия игроков; характер двуплановости.

Предмет игрыотражает предмет имитируемой деятельности, которую обучаемые реализуют в рамках своей профессии. Описание предмета игры представляет собой перечень процессов или явлений, имитируемых в деловой игре, и сопровождается указанием на конкретные виды профессиональной деятельности, в которые он может входить как составной элемент».[[4]](#footnote-4)

«Способ генерирования событийкак следующий элемент сценария определяет динамику и характер развития процесса игры и зависит от свойств объекта имитации и дидактических целей. Существуют три потенциально возможных способа генерирования игровых coбытий детерминированный, спонтанный и смешанный. Данный параметр фактически определяет степень алгоритмизации и импровизации в деятельности обучаемых. Если акцент делается на развитие поведенческих умений обучаемых, то способ порождения событий преимущественно спонтанный. Если же более детально прорабатывается модель предмета деятельности, то характер развития событий в игре становится более детерминированный.

Обязательным элементом сценария должна быть общая последовательность игры и графическая модель ролевого взаимодействия игроковснеобходимыми методическими рекомендациями. Целесообразно для этих целей привлечь схемы, упрощенные рисунки, графики, что позволит рацио­нально использовать структуру методических рекомендаций деловой игры.

Весь ход игры необходимо разбивать на основные этапы, этапы - на операции, операции - на шаги и представлять их в виде блок-схемы. В графической модели ролевого взаимодействия рекомендуется отражать количественный и качественный состав участников игры, внутри- и межгрупповые связи и показывать структуру общения на каждом этапе деловой игры. Этот структурный элемент обеспечивает в определенной степени воссоздание социального контекста профессиональной деятельности специалиста. Общая последовательность игры и графическая модель ролевого взаимодействия должны сопровождаться текстовыми рекомендациями методического характера.

Характер двуплановости деловой игры(последнего элемента сценария) предполагает фиксацию на этапе конструирования вопроса: каким образом обучаемые будут отдавать себе отчет, что они делают как игроки, а что - как специалисты. Двуплановость обеспечивается при разработке всех элементов игровой модели, что дает возможность реализовать сугубо профессиональные цели в игровой форме. Данным элементом завершается описание структурных элементов сценария».[[5]](#footnote-5)

Методическое обеспечение. «Обязательными материалами в методическом обеспечении игры являются:

-Исходная информация, об игре позволяющая обучаемым быстро составить представление о ее содержании и направленности. В исходную информацию включаются классификационные признаки игры, ее основные параметры (предмет игры, сфера имитируемой деятельности, способ генерирования событий, суть и характер конфликтных ситуаций, этапы и продолжительность).

-Методические рекомендации по подготовке и проведению игры, как общие по всей игре, так и по отдельным этапам, операциям.

-Набор различных форм документации, необходимой для выполнения и фиксации всех действий в игре. Формы этих документов должны отражать свойства и особенности функционирования объекта имитации. Целесообразно различать документы - аналоги реальных документов и те, что специально создаются для деловой игры, т.е. игровые. Для облегчения реализации принципа двуплановости в деловой игре нужно использовать особое оформление документов - эмблемы, символы, специальное световое решение. Это требует дополнительных усилий и затрат со стороны разработчиков и руководителей игры, но зато оправдывается эмоциональностью и увлеченностью обучаемых, что сказывается на эффективности деловых игр».[[6]](#footnote-6)

Формирование игровых команд. Описание ролей включает следующие компоненты: перечень ролей и формируемых групп; функции, выполняемые игроками; инструкции по исполнению должностной роли; портреты ролей, характеризующие личностные качества игроков.

-формирование групп игротехников (создают дидактическую основу игры);

-формирование организационной группы (занимается обеспечением помещения для проведения игры);

-формирование списка участников игры;

-формирование экспертной и исследовательской групп (работает как некая судейская коллеги);[[7]](#footnote-7)

Инструктаж организаторов игры, определение последовательности событий и структуры взаимодействия:

«Акцент на импровизацию диктует необходимость создавать инструкции игрокам в более свободной форме, вводя некоторые характеристики личностных качеств. Инструкции рекомендуется представлять в виде алгоритмов или технологии действий.

При определении функций игроков следует исходить из того, что они должны отражать основные виды деятельности специалистов, имитируемых в деловой игре.

При конструировании ролевой структуры важно обеспечить разность интересов игроков, поскольку она связана с конфликтными ситуациями, воспроизводимыми в деловой игре. Немаловажное значение при определении состава ролей и функций игроков имеет количественный состав участников и число игровых групп. Как показывает практика, оптимальное число участвующих в игре 25-30 человек, в рабочей группе - 7 человек».[[8]](#footnote-8)

Для того чтобы деловая игра носила организованный характер и протекала как управляемая форма учебной деятельности, она должна содержать правила игры. Правила отражают закономерности реальных процессов и явлений, воспроизводимых в игре, а также закономерности собственно учебно-игровой деятельности.

Должная организационно-техническая подготовка к деловой игре дает возможность руководителю игры обеспечить максимальную отдачу от участия в ней привлекаемых специалистов и требует от них четкого соблюдения всех методических указаний в данной игре.[[9]](#footnote-9)

Игровой этап.С началом игры никто не имеет права вмешиваться и изменять ее ход. Только ведущий может корректировать действия участников, если они уходят от главной цели игры.[[10]](#footnote-10)

На этапе игры рекомендуется выполнять ряд общих процедур, касающихся методики проведения деловой игры:

Таблица 1.1 Методика проведения деловой игры

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование процедур | Исполнители |
| 1 | 2 |
| 1. Введение в игру и ее начало (установка на игру) | Руководитель игры |
| 2. Обсуждение поставленных проблем с целью выработки группового мнения | Участники игры и игротехники |
| 3. Принятие частных (локальных, промежуточных) и обобщенных (согласованных, коллективных) управленческих решений | Участники игры в определенных ролях и должностях |
| 4. Анализ (обсуждение) принятых решений за определенный период о подведение итогов (оценка деятельности участников) | Участники игры и игротехники согласно установленной системы стимулирования |
| 6. Учет и контроль временного режима, внесение поправок в шкалу времени, организация дискуссии вместо споров | Руководитель и игротехники |
| 7. Анализ (обсуждение) обобщенных решений и подведение итогов периодов игры (оценка деятельности участников игры) | Участники и руководитель игры согласно установленной системы стимулирования |

Для оптимизации управления игрой необходимо вести ее исследование, для измерения можно предложить следующие параметры:

- общая активность группы;

- степень организованности;

- интеллектуальная активность;

- эмоциональная напряженность;

- степень инициативности и реальный вклад каждого участника и т.п.

Наблюдение этих особенностей может производиться специально созданной в игре группой исследователей. Предварительно разрабатывается программа и подбирается методический инструментарий. Ниже приведена методика, которую можно использовать для исследования отдельных аспектов игры.

При анализе процесса взаимодействия в группе широко применяется схема Р. Бейла. Им выделяется два вида функций поведения, необходимого для успешного проведения игры: функция решения задачи и функция оказания поддержки. Выполнение функций решения задачи - это достижение намеченных целей.

Эта схема достаточно универсальна. Она описывает основные формы поведения в группе и точно классифицирует их в соответствии со значимыми для наблюдения критериями.

Данные о различных аспектах разворачивания игры, особенно о характере взаимодействия ее участников, можно получить на основании самоотчетов.

Методика оценки эффективности групповой работы предназначена для оценки характера совместной деятельности в командах.

Таблица 1.2 Методика оценки эффективности групповой работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Обстановка в группе была дружеская, доброжелательная. | 1234567 | Обстановка в группе была напряженная, чувствовалось напряженное отношение друг к другу. |
| Характер обсуждения проблем в группе был конструктивным, критика была направлена на получение общего результата | 1234567 | Характер обсуждения проблем в группе был недостаточно конструктивным, критика была направлена друг на друга. |
| Предложения принимались в зависимости от их содержания, а не от личности того, кто их вносил | 1234567 | Предложения принимались или отвергались в зависимости от личности того, кто их высказывал. |
| Группа работала как единое целое, члены группы взаимно помогали друг другу | 1234567 |  |
| Решения принимались совместно, после того как все убедились в их правильности. | 1234567 | Группа разбилась на части, которые фактически противостояли друг другу. |
| Была полная возможность высказаться для всех членов группы | 1234567 | Решения принимались одним – двумя членами группы, а мнение остальных не учитывалось. |
| Конечная цель работы группы ясна и понятна | 1234567 | Многие члены группы не имели возможности высказать свое отношение к обсуждаемой вопросам. |
| Наша группа получила хороший результат | 1234567 | Непонятно, для чего мы все здесь собрались. |
| В процессе работы сначала я чувствовал себя неуютно, но затем мое состояние улучшилось. | 1234567 | Наша группа фактически не получила результата. |
| В группе я чувствовал себя уверенно, был полноправным ее членом. | 1234567 | С начало и до конца чувствовал себя неуверенно, как посторонний. |

Участникам деловой игры можно дать следующую инструкцию:

«Вам предлагается оценить, насколько эффективно действовала в игре ваша команда. Оценка производится по семибалльной шкале. Высказывание, расположенное на бланке слева, соответствует 1 баллу. Противоположное ему высказывание расположено справа и соответствует 7 баллам. Остальные оценки являются промежуточными и отражают степень близости к крайним оценкам. Нейтральная оценка соответствует 4 баллам. Вы должны обвести кружочком цифру, которая является Вашей оценкой по данному параметру. В каждой строке, таким образом, обводится одна цифра. Просим Вас работать внимательно и аккуратно, возможные исправления вносить четко.

Благодарим Вас за помощь в исследовании и надеемся, что проделанная работа позволила Вам глубже осмыслить результаты игры.

Проведение такой диагностики должно рассматриваться, как часть игры и должно быть воспринято достаточно серьезно, чтобы данные не были искажены. Лучше, если участники ответят письменно. Ведущий должен найти возможность сразу же ознакомиться с результатами, чтобы использовать их при управлении игрой.

Постигровое моделирование. Это не менее важный этап, который проходит после игры. В него включается:

-обработка результатов, распечатка фото- или просмотр видеозаписей;

-выпуск информационного листка.

Анализ проведения деловой игры и приобретенного опыта являются важнейшей и одновременно сложнейшей задачей деловой игры.[[11]](#footnote-11)

Документальное оформление деловой игры. Содержание документального оформления деловой игры включает следующие разделы:

* назначение и цели игры;
* функции участников игры;
* критерии оценки участников игры;
* исходные данные (описание объекта имитации);
* процесс игры;
* инструкции участникам игры;
* приложение (в том числе игровой раздаточный материал).

Назначение и цели игры. В данном разделе указывается дисциплина, по которой проводится игра, объект имитации, т.е. рассматриваемые проблемы, число участников, необходимый для игры объем знаний каждого участника, цели игры и этапы ее проведения, дается ссылка на нормативные документы или издания, из которых заимствованы терминология и другие сведения, используемые в игре.

Функции участников игры. В разделе указываются роли участников игры, т.е. «занимаемые должности», характеризуются реализуемые ими на всех этапах функции и цели. При этом цели разных участников могут (должны) отличаться как между собой.

Особо выделяются функции арбитража:

-выступать в качестве генератора ситуаций, отражающих вероятностный характер производства;

-контролировать игровой режим;

-давать оценку деятельности участников игры.

Критерии оценки участников игры. В этом разделе характеризуются способы оценки решений, принимаемых тем или иным участником игры, в баллах или других оценочных показателях. Желательно дать правила подсчета общего результата участника игры. Способы оценки должны объективно и комплексно характеризовать реальный вклад каждого участника в достижение общей цели, а также обеспечивать имитацию обстановки, близкой к реальной.

Исходные данные. В разделе характеризуются все исходные материалы и средства наглядности, используемые в игре, а именно: документация, справочные материалы, пакеты карточек, бланки документов, подлежащих составлению или заполнению в процессе игры, плакаты, презентации и т.п. для наглядных пояснений перед началом и в процессе игры; формы учета результатов игры, таблички с обозначением роли, фамилии, имени и отчества каждого участника игры.

Все вышеперечисленные документы составляют игровой раздаточный материал, который выдается каждому участнику игры за несколько дней до начала ДИ для более углубленного изучения имитируемого в игре объекта (ситуации).

Процесс игры.В данном разделе раскрывается последовательность этапов, игровых шагов, взаимосвязь функций, реализуемых участниками, порядок и моменты промежуточной оценки их действий. Процесс игры, как правило, делится на три стадии: подготовка к игре, игровой этап, заключительный (подведение итогов игры) этап.

Инструкции участникам игры. Инструкцией обеспечивается каждый участник игры. В инструкции указываются процедуры, выполняемые участником в ходе игры, методы расчетов, заполнения форм, начисления премий и штрафов за качество выполнения игровых процедур. В необходимых случаях в инструкции включается напоминание об ответственности при аналогичных действиях на производстве. В инструкции арбитражу указывается способ формирования и выдачи сведений о ситуациях, порядок учета, анализа и наглядного показа результатов игры.

Приложения. В разделе приводятся образцы форм, используемых документов, сведения о рекомендуемых технических средствах.

**Заключение**

Одной из наиболее эффективных форм подготовки и повышения квалификации рабочих профессий становятся деловые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Игра известна еще с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на практике.

Игры дают возможность моделировать типичные производственные ситуации, в ходе которых ее участники ведут напряженную умственную работу, коллективно ищут оптимальные решения, используя теоретические знания и собственный практический опыт.

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.

Анализ специальной литературы и собственный опыт работы позволяет сделать вывод о том, что эффект обучения характеризуется следующими основными (конечными) показателями:

- прочность знаний (отношение объема фактически усвоенного материала к максимально возможному уровню);

- накопление знаний (отношение объема сохраняемых на выбранном отрезке времени знаний к первоначально достигнутому уровню);

- степень овладения практическими навыками.

Необходимо отметить, что современные деловые игры дают обучающий эффект благодаря присутствию почти во всех играх момента дискуссии, обсуждения и анализа участниками своих действий между собой и с координатором игры. Именно в этом моменте они действительно рефлексивно и исследовательски относятся к собственной деятельности и ее соорганизации. То, насколько организованна будет эта сторона игрового процесса, и определит меру эффективности формирования рефлексивно-мыслительного и исследовательского отношения к действительной профессиональной деятельности.

Таким образом, деловые игры позволяют за короткий срок в несколько приемов добиться целей, на достижение которых при традиционном обучении уходят без особенной эффективности многие часы и огромные усилия преподавателя.

Главная задача этого метода - развить умение анализировать поставленные задачи, вырабатывать решения самостоятельно.

**Литература:**

1. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / А.К. Быков. - М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с.
2. Мухина, С.А. Нетрадиционные педагогические технологии в обучении / С.А. Мухина, А.Н. Соловьева.- Ростов-на - Дону: «Феникс», 2004. – 384 с.
3. Чеботарь, Ю.М. Деловые игры и кейсы как методы организации и проведения научных исследований: Монография / Ю.М. Чеботарь. − М.: Институт МИРБИС, 2013. − 250 с.
4. Рекомендации по проведению деловых игр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.snfpo.ru/help/articles/mrpdi.htm-> Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 09.10.2016).
5. Дударев. М. Активные формы социально-психологического обучения / Отв. ред. В.В. Дударев. М., 2006.
6. Бачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие. М., 2005.
7. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 2005.
8. Оганесян Н.Т.Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. М., 2005.

1. См.: Мухина, С.А., Нетрадиционные педагогические технологии в обучении / С.А. Мухина, А.Н. Соловьева.- Ростов-на - Дону: «Феникс», 2004. – 384 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / А.К. Быков. - М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с., С. 67-69; [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Мухина, С.А., Нетрадиционные педагогические технологии в обучении / С.А. Мухина, А.Н. Соловьева.- Ростов-на - Дону: «Феникс», 2004. – 384 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / А.К. Быков. - М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с., С. 68; [↑](#footnote-ref-4)
5. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / А.К. Быков. - М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с., С. 68-69; [↑](#footnote-ref-5)
6. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / А.К. Быков. - М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с., С. 72; [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Чеботарь, Ю.М., Деловые игры и кейсы как методы организации и проведения научных исследований: Монография / Ю.М. Чеботарь. − М.: Институт МИРБИС, 2013. − 250 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Быков, А.К. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / А.К. Быков. - М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с., С. 70-71; [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Рекомендации по проведению деловых игр [Электронный ресурс]. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Мухина, С.А., Нетрадиционные педагогические технологии в обучении / С.А. Мухина, А.Н. Соловьева.- Ростов-на - Дону: «Феникс», 2004. – 384 с., С. 285-287; [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Чеботарь, Ю.М., Деловые игры и кейсы как методы организации и проведения научных исследований: Монография / Ю.М. Чеботарь. − М.: Институт МИРБИС, 2013. − 250 с. [↑](#footnote-ref-11)