**Деловая игра - как метод активного обучения**

Алейникова Е.И.

Современная система образования развивается и совершенствуется. Возрастающие требования к специалистам на рынке приводят к необходимости внедрять в процесс обучения все новые и новые методы и технологии, позволяющие эффективно и быстро развивать в будущих специалистах необходимые навыки. Для того, чтобы подготовить высококвалифицированного специалиста, недостаточно только передать ему теоретическую базу осваиваемой профессии, необходимо также снабдить его определенным багажом практических умений и навыков, которые позволят ему быть компетентным в выбранной отрасли. Одним из наиболее эффективных методов приобретения обучаемыми практических навыков и становятся деловые игры с конкретными жизненными ситуациями. Именно игры дают возможность моделировать типичные производственные ситуации, в ходе которых участники игры ведут напряженную умственную работу, ищут оптимальные решения сообща, используя свои 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.

Традиционно деловую игру относят к числу методов активного обучения. Область применения деловых игр как особого метода обучения довольно широка: экономика, управление, педагогика, психология, инженерные дисциплины, экология, медицина, история, география, и т.д.

Для типологизации методов активного обучения обычно используют два основных критерия:

– наличие имитационной модели изучаемого процесса, трудовой деятельности;

– наличие ролей.

Таким образом, различают неимитационные и имитационные методы обучения, а в рамках последних выделяют игровые и неигровые. Как следует из нижеприводимой Таблицы №1, деловая игра — имитационный игровой метод активного обучения . Важно также отметить, что деловая игра — это и коллективный метод обучения. «В деловых играх решения вырабатываются коллективно, коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп».

Деловая игра является сложно устроенным методом обучения, поскольку может включать в себя целый комплекс методов активного обучения, например: дискуссию, мозговой штурм, анализ конкретных ситуаций, действия по инструкции, разбор почты и т.п.

При выборе методов обучения, несомненно, необходимо обращаться не только к инновационным методам, но и к традиционным, зарекомендовавшим себя методам. Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем:

1) «В игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций». Иными словами, «процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений» .

2) «Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распредмечивание какой-то сферы человеческой реальности» .

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обусловливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. Конкретизировать этот тезис можно в следующем виде:

* Игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;
* Игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т.д. ;
* В деловой игре «знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации» [4];
* Игра позволяет формировать «у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике»;
* Деловая игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т.п.)

Рассмотрев понятие, классификацию и преимущества деловых игр как метода обучения, необходимо провести поверхностный обзор процесса организации деловых игр, что позволит получить более детальное представление об их особенностях.

Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются также определение темы и целей. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки. При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов:

1) Для чего проводится данная деловая игра?

2) Для какой категории обучаемых?

3) Чему именно следует их обучать?

4) Какие результаты должны быть достигнуты.

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (её ставит перед собой руководитель игры) и цели действий её участников, которые ставятся ими, исходя из игровых ролей.

Очень важным моментом является то, что в силу двуплановости игры как феномена целеполагание реализуется в реальном и условном плане. В реальном плане — это дидактические и воспитательные цели, в условном — игровые. При чем «чисто игровые цели нужны не сами по себе, поскольку сам факт выигрыша или проигрыша ничего не добавляет к тем знаниям, умениям и навыкам, которыми должен овладеть специалист. Они нужны для создания мотивации к игре, соответствующего эмоционального фона… Такого рода цели… выполняют служебную роль, роль средства достижения педагогических целей» (формирования предметной и социальной компетентности специалиста) .

Особенностью деловой игры является ее возможность, как указывалось выше, целеобразования самими студентами. Таким образом, деловая игра имеет достаточно сложную целевую систему.

Деловая игра представляет собой эффективный метод обучения при соблюдении ряда требований к ее организации, а именно:

1. Деловые игры достаточно трудоемкая и ресурсо-затратная форма обучения, поэтому ее стоит использовать только в тех случаях, когда иными формами и методами обучения невозможно достичь поставленных образовательных целей. Это означает, что деловые игры имеет смысл использовать в тех случаях, когда важны:

* «получение целостного опыта выполнения будущей профессиональной деятельности;
* систематизация в целостную систему уже имеющихся у обучающихся наметок к умениям и навыкам;
* получение опыта социальных отношений;
* формирование профессионального творческого мышления».

2. «Внедрение в учебный процесс хотя бы одной игры… приводит к необходимости перестройки всей используемой преподавателем методики обучения…». В деловой игре нельзя играть в то, о чем студенты не имеют представления, это ведет к профанации деловой игры. Это означает, что компетентностное участие обучающихся в игре требует заблаговременной их подготовки.

3. Важно избежать крайности редуцирования деловой игры, с одной стороны, к тренажу, с другой стороны, к азартной игре.

4. Преподаватель наиболее активен на этапе разработки, подготовки игры и на этапе ее рефлексивной оценки. «Чем меньше вмешивается преподаватель в процесс игры, тем больше в ней признаков саморегуляции, тем выше обучающая ценность игры» .

5. Деловая игра требует изменения отношения к традиционному представлению о поведении студентов. Главным становится соблюдение правил игры. Дисциплинарные нарушения, с привычной точки зрения,

6. Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему .

Деловые игры особенно ценны 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.

Применение в процессе обучения метода деловых игр способно внеси в образовательный процесс элемент развлечения для студентов, атмосферу соревнования и сильной заинтересованности изучаемой дисциплиной. Благодаря рассмотренному методу, становится возможным легкое и глубокое погружения студента в реальные условия получаемой им профессии. Полученные после участия в деловых играх навыки особенно ценны для студентов, поскольку позволяют не только укрепить имеющийся теоретический фундамент, но и послужить отправной точкой для приобретения других более сложных профессиональных умений.

**Список использованной литературы**

1. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского.— 2-е изд., испр. и доп.— М.: Политиздат, 2009.— 494 с.

3. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. Пособие.— М.: Высш. шк., 2011.— 207 с

4. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие для преподавателей сред. спец. учеб. заведений.— М.: Высш. шк., 2011.— 320 с.

5. Геронимус Ю.В. Игра, модель, экономика. — М.: Знание, 1989.— 208 с.

6. Комаров В.Ф. Управленческие имитационные игры.— Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 2009.— 272 с.

7. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры: (Опыт обучения хозяйственных руководителей). — М.: Экономика, 2009.— 175 с.

8. Габрусевич С.А., Зорин Г.А. От деловой игры — к профессиональному творчеству: Учеб..-метод. пособие.— Мн.: Университетское, 2012.— 125 с.

9. Смолкин А.М. Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие.— М.: Высш. шк., 1991.—176 с.

10. Жук А.И., Кашель Н.Н. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения.— Мн.: Институт повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов образования, 2014.— 96 с.

11. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник.— М.: Профиздат, 2013. – 156 с.

12. Гинзбург Я.С., Коряк Н.М. Социально-психологическое сопровождение деловых игр // Игровое моделирование: Методология и практика.— Новосибирск: Наука, 2017. — С. 61—77.