

ПСИХОЛОГІЧНИЙ МІКРОКЛІМАТ ДІЛОВОЇ ГРИ

Постановка проблеми. Незадоволеність суспільства результатами сучасних освітніх реформ спричиняє численні спроби вдосконалення існуючої педагогічної системи. Проте інноваційні ідеї змін часто через пасивність, байдужість та консерватизм педагогічних кадрів не втілюються практично, а залишаються поодиноким досвідом учителів-інноваторів. Для активізації реформування педагогічної системи потрібне масове залучення вчителів, їхня здатність вирішувати повсякденні проблеми, пов'язані зі змінами педагогічної системи. Використання ділової гри в навчально-виховному процесі вищих педагогічних закладів ефективно впливає на формування інноваційної компетентності майбутніх учителів. Ділова гра як метод активного навчання здатна позитивно вплинути на готовність майбутніх учителів до інноваційної педагогічної діяльності (ПД). Проте це виявляється можливим лише за певних педагогічних умов.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Потужний дидактичний потенціал ділової гри постійно знаходиться в центрі уваги науковців в Україні та за її межами. Л. Ващенко, І. Гавриш, Л. Даниленко, І. Дичківська, Л. Подимова, І. Піскарьова, В. Сластьонін, Д. Чернілевський та інші переконані в необхідності використання даного методу навчання як засобу формування інноваційної компетентності майбутніх учителів. Водночас результати досліджень Л. Ананьєвої, А. Вербицького, Л. Волкової, Т. Воронки, Н. Захарченко, Ю. Друзя, І. Коротяєвої В. Платова доводять, що визначену педагогічну мету можливо досягти, враховуючи особливості конструювання й проведення ділової гри.

Мета статті. З'ясувати ознаки психологічно сприятливого для проведення ділової гри середовища, обставини, котрі негативно впливають на ігровий мікроклімат.

Виклад основного матеріалу. Аналіз сучасних досліджень, опитування викладачів і студентів, досвід організації ділових ігор з метою підготовки майбутніх учителів до інноваційної педагогічної діяльності дозволили з'ясувати наступну організаційно-педагогічну умову залучення ділових ігор до навчально-виховного процесу педагогічних ВНЗ: *створення психологічно сприятливого ігрового середовища з метою забезпечення ефективності ділової гри*. Викладач не примушує, а пропонує зіграти, не контролює і оцінює, а радить і підбадьорює, висловлює побажання чи зауваження, студенти не виконують вказівки, а вибудовують власну стратегію дій. Атмосфера захищеності, партнерства сприяє співпраці та співтворчості учасників, допомагає становленню особистості, вільної від примусу. Для особистісного й професійного зростання майбутнього вчителя потрібне спілкування особистостей, яке вибудовується за сприятливого психологічного клімату, атмосфери довіри, спільного пошуку істини. Сприйнятливості до нових проблем та нових шляхів їхнього вирішення зумовлюється середовищем, відкритим для обміну думок, порад, прояву ініціативності, одночасно вільним від критиканства та прискіпливого оцінювання. Бачення студента як особистості із власною думкою, з особливим, цікавим, креативним мисленням та не запозиченим способом вирішення проблеми є підґрунтям атмосфери співтворчості, розвитку, навчання. Лише в умовах емоційно-позитивного схвалення можливе виявлення творчих характеристик, бажання не сліпо копіювати, а удосконалювати, привносити щось своє, нове. Ученими [6, с.65] доведено, що творча уява працює лише на позитивному емоційному фоні, за товариських, дружніх відносин. Педагогіка творчості – це, перш за все, педагогіка стосунків.

«Розвиток творчих можливостей здійснюється лише тоді, коли середовище, в якому перебуває особистість, володіє достатньою ступінню свободи... Креативний освітній процес

повинен не тільки надати можливість кожному студенту на кожному освітньому рівні розвинути вихідний творчий потенціал, але й сформуванню потреби подальшого самопізнання, творчого саморозвитку, сформуванню в людини об'єктивну самооцінку» [7, с.13].

Ведучи мову про психологічно-сприятливе ігрове середовище, ми маємо на увазі не лише створення позитивного й доброзичливого клімату під час гри, а й підготовчий та післяігровий етапи, універсальний підхід до організації навчально-виховного процесу.

Перш за все, на якість та результативність ділової гри впливає повсякденний стиль взаємин викладача та студентів. Важко уявити собі проведення гри, коли всі відносини між викладачем та «підлеглими» студентами зводяться до зачитування-конспектування лекцій, відповідей на запитання, здачі визубреного матеріалу. Сумнівно, що одного разу такий викладач вирішить провести ділову гру чи йому вдасться привабити до такої справи студентів, яких він розцінює як суто виконавців, об'єктів навчання. Якщо науковці виголошують особистісно-орієнтовані стосунки між викладачем та студентами як запоруку демократизації та гуманізації навчально-виховного процесу взагалі, то особливо це стосується ігрових методів, де авторитарні форми викладання є неприпустимими.

Авторитарний стиль педагогічної діяльності характеризується формально-функціональним підходом до навчання, стереотипними уявленнями про «середнього» учня, суб'єктивними вимогами до нього. Студенти перетворюються на слухняних роботів, коли необхідно мовчазних, а коли треба – балакучих, які, підтакуючи, виконують за шаблоном вказівки педагога. Такі відносини характеризуються пасивністю, відсутністю інтересу до навчання, байдужістю студентів, хоча у той самий час можуть викликати непорозуміння й протести, інколи навіть конфлікти тих, кого не задовольняє таке ставлення чи методи роботи. Використання ігрових методів навчання не є властивим педагогам, для яких студент виявляється об'єктом їхньої педагогічної діяльності, головне завдання якого – засвоїти якомога більше інформації.

Викладач у грі – це не лише носій знання та інформації. Він виконує наступні педагогічні дії: навчання, управління та спілкування. Спілкування об'єднує перші дві дії. У вмінні відноситися до студента як до рівного собі, спілкуватися з ним на рівних, проте не опускаючись до панібратства, полягає педагогічний талант організатора ділової гри. Він виступає помічником становлення та розвитку професійно-особистісних рис студента, необхідних для його творчої самореалізації. Авторитарні позиції змінюються партнерськими, демократичними, стратегією співробітництва, творчого діяльнісного підходу [5, с.28]. Гуманістична парадигма учіння, особистісно-зорієнтований підхід виявляються найліпшим підґрунтям для залучення ділової гри. Постійне дотримання партнерських, суб'єкт – суб'єктних відносин викладача зі студентами гарантує психологічний комфорт учасників гри, позитивний і доброзичливий емоційний клімат.

Ми дотримуємося думки, що ідея використання ділової гри повинна поступово визріти в свідомості та світогляді педагога. Внаслідок спостереження за процесом залучення гри іншими викладачами, участі в якості експерта, осмисленого вивчення науково-методичної літератури, прагнення до самовдосконалення, бажання сприяти професійному розвитку студентів у викладача сформується позитивний погляд на ділову гру, а також бажання організувати її.

Особливо важливими виявляється обізнаність організатора гри щодо стосунків студентів між собою. З метою встановлення характеру відносин в групі слушно порадитися із куратором, іншими викладачами, провести діагностування психологічного клімату. Варто обміркувати доцільність проведення гри в колективі, який характеризується незлагодженістю, недоброзичливими, нещирими внутрішніми відносинами, неприязним ставленням одне до іншого. Науковці багато пишуть про позитивний вплив ділових ігор на психологічний клімат у колективі. Дійсно, гра допомагає поглянути на конфлікт з боку «супротивника», зрозуміти чинники його виникнення. Проте проведення гри у групі із вже

існуючим загостренням відносин може спотворити педагогічний ефект, звести нанівець усі зусилля викладача-організатора гри, і навіть погіршити ситуацію в колективі.

Якщо відносини в групі задовольняють викладача, то перш, ніж проводити гру, слід ознайомити студентів із новим методом викладання, пояснити мету використання ділових ігор, загальні правила, принципи проведення ділової гри, оцінювання учасників, тощо. Також для створення сприятливої ігрової атмосфери доцільно поступово готувати студентів і викладачів до участі в грі. Учені радять розпочинати з методу аналізу конкретних ситуацій або кейс-стаді, рольових ігор, а вже потім переходити до власне ділової гри.

Наприклад, під час експерименту ми використовували наступні ситуації з ділової гри «Конфлікт» [1], розробленої нами:

Конфліктна ситуація №1

«Інноватор» пропонує відмовитися від оцінювання в балах результатів навчання учнів не тільки в перших-других класах, а й у старших також. Наприкінці уроку учні оцінюють себе, успіхи однокласників та роботу вчителя за певними критеріями (наприклад: активність, креативність, оригінальність, самостійність і т.ін.) «Консерватор» виступає проти цього, оскільки ...

Конфліктна ситуація №2

«Консерватор» на засіданні педагогічної ради школи піддав гострій критиці пропозиції «інноватора» щодо запровадження нової технології навчання в початковій школі, аргументуючи це тим, що інновація не вирішує головних проблем школи і є несвоєчасною. «Інноватору» така думка вважається хибною.

Конфліктна ситуація №3

«Інноватор» пропонує запровадити урок «Радість», метою якого є розвиток позитивного відношення до життя та людей, толерантності, радісного сприйняття навколишнього світу. «Консерватор» висміяв ці ідеї, назвав інноватора «білою вороною» та порадив не бути занадто екстравагантним.

Конфліктна ситуація №4

«Інноватор» намагається удосконалити навчально-виховний процес, вносить певні зміни до організації роботи з учнями. «Консерватор» вважає його ще недостатньо досвідченим для цього, радить йому не хизуватися і не «лізти поперед батька в пекло», а вивчити досвід старших колег.

Конфліктна ситуація №5

Після відвідин уроку «інноватора», «консерватор» висловив своє незадоволення поведінкою учнів: занадто вільно вони почувають себе в присутності вчителя, мало зважають на нього. Діти повинні слухняно виконувати всі вказівки вчителя, тільки тоді їх можна чогось навчити. Ось у нього на уроці учні сидять так тихесенько, що можна почути, як муха пролітає. Однак «інноватор» не погодився з таким вердиктом.

Також студенти пропонували власні приклади конфліктів, котрі можуть виникнути у педагогічному колективі через нерозуміння необхідності змін, неприязнь до тих, хто прагне залучати інновації до педагогічної діяльності, не бути таким, як усі.

Студенти жваво обговорювали конфліктні ситуації, із розумінням ставилися до позицій «інноватора» та «консерватора», висловлювали слушні поради. По завершенню обговорення викладач пропонував певні запитання-завдання, які спонукали до аналізу помилкових рішень, усвідомлення відповідальності за них. Наприклад:

- наскільки типовою є дана конфліктна ситуація?
- які джерела інформації слід використати для правильного вирішення конфлікту?
- яких помилок допустилися студенті в процесі вирішення даного конфлікту? З яких причин?

На підготовчому етапі ділової гри слушно провести декілька нетривалих ігрових тренінгів з майбутніми учасниками з метою зняття психологічного бар'єру, налагодження

стосунків, діагностики психологічного клімату в колективі, ставлення до викладача та одного до іншого, виявлення потенційних лідерів. Такі тренінги виявляються корисними й для викладачів, оскільки допомагають встановити більш партнерські стосунки зі студентами, позитивно впливають на робочу атмосферу під час занять, активізують пізнавальний інтерес, зменшують напруженість та невпевненість. У даному випадку нам виявився корисним посібник «Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия» [4], а саме ігри-тренінги «Я лідер?», «Лідер та його команда», «Кулачок», «Обмін візитками» та інші.

Варто також залучати студентів до організаційного етапу гри, а саме виготовлення необхідної ігрової документації, наочних матеріалів. На даному етапі деяких ігор учасники експерименту виступали дослідниками: вони проводили анкетування та опитування учнів і вчителів, обробляли одержані результати, аналізували й узагальнювали їх, здійснювали пошук необхідної інформації щодо інновацій, котрі запроваджуються нині на державному рівні в системі загальної середньої освіти, інтерактивних, ігрових та унікальних авторських методик удосконалення навчально-виховного процесу.

Особливо слід відзначити важливість створення атмосфери взаємної довіри, розуміння і підтримки на початку гри, що дозволяє учасникам контролювати та коригувати власну неадекватну поведінку, допомагати один одному. В протилежному випадку знижується здатність її учасників точно розуміти мотиви, цінності та емоції. За таких умов гравці не поспішають висловлювати свою думку, особливо якщо вона відрізняється від загальноприйнятої, створюють видимість взаємодії та обережно вибирають стратегію прийняття рішень.

Серед головних проблем, які потрібно вирішувати керівнику ділової гри, є створення творчої атмосфери змагання, підтримка високого рівня емоційної напруги; виховання принципності; відпрацювання навичок взаємодії. Доцільно звернути увагу студентів, що критика – це не зведення рахунків, не засіб принизити чи образити, а допомога і сприяння. Самокритика є нормою й доцільною поведінкою. Комунікабельність, такт, приязність, готовність прийти на допомогу мають допомогти керівнику гри подолати бар'єри між ним та гравцями. Варто також зупинитися на важливому питанні підтримання дисципліни під час гри, що відрізняється від такого поняття на лекційних та практичних заняттях. Керівнику гри треба з обережністю виказувати своє незадоволення поведінкою учасників, намагатися не користуватися своїм правом покарання. Учасникам гри треба дати зрозуміти, що їхня недисциплінованість заважає грі. Але з другого боку – вони ні в якому разі не повинні ставати вигнанцями ігрового товариства, щоб бажання учасників грати далі ні в якому разі не було втрачено.

На зміні традиційних уявлень про поведінку студентів під час гри наголошує і А. Вербицький [2]. Науковець вказує на більш вільний стиль спілкування студентів, які можуть користуватися будь-якою літературою, входити та виходити з аудиторії, розмовляти та обмінюватися інформацією, не надто звертаючи увагу на викладача. Усе це є складовими ігрової атмосфери і необхідними чинниками для досягнення ігрових, дидактичних та виховних цілей гри.

Додамо, що вдалою можна вважати таку організацію гри, в якій гравці звертаються по допомогу не до викладача, а до інших учасників. Присутність керівника гри є ледь відчутною, майже всі повноваження та дії – в руках студентів, які самостійно контролюють і оцінюють себе та товаришів, викладач є спостерігачем і намагається не втручатись у перебіг подій. Усі учасники (керівник гри, експерти, гравці) мають рівні права, можуть вільно висловлюватися, обмінюватися думками, впливати на перебіг подій та результат гри. Саме такої організації ділової гри потрібно прагнути.

Підтримуємо думку Ю. Друзя [3, с.74], котрий до індикаторів ефективності ділової гри відносить забезпечення кожному учаснику нормального самопочуття, усунення страху,

невпевненості в доцільності здійснюваних ним ігрових дій, гарантію свободи, пробудження креативних здібностей.

Взаємовідносини між керівником гри та учасниками, їхня взаємодія між собою безумовно впливають на перебіг гри, на досягнення поставленої мети. Адже без позитивної, доброзичливої атмосфери в групі, яка сприяє відкритості, відвертості, не можливо одержати потрібний результат. Лише тоді «створюється можливість відчутти лікоть партнера і знати, що тебе завжди підтримають. У процесі успішної взаємодії відбувається усвідомлення власної безпеки і все те, що допомагає учасникам працювати в групі на повну силу, використовуючи всі особисті ресурси» [4, с.51].

Висновки. Таким чином, до показників психологічно-сприятливого ігрового середовища ми відносимо: партнерські стосунки між викладачем, організатором гри, та студентами; створення під час гри атмосфери взаємодопомоги, розуміння та підтримки; шанобливе, доброзичливе ставлення учасників один до одного; толерантність гравців до неординарних думок, бажання зрозуміти, а не осудити чи осміяти те, що не вписується в усталену схему; дотримання післяігрового принципу безкарності керівником гри, викладачами, експертами; здорові, товариські стосунки в колективі; культура спілкування учасників, дотримання мовленнєвих норм; забезпечення ігрової ситуації досягнення успіху, можливості кожному проявити себе.

Література:

1. Будас Ю.О. Ділова гра як засіб підготовки майбутніх вчителів до інноваційної педагогічної діяльності: Методичні рекомендації / Ю.О. Будас. – Вінниця, 2009. – 70 с.
2. Вербицкий А.А. Деловая игра как метод активного обучения / А.А. Вербицкий // Современная высшая школа. – 1982. – № 3/39. – С. 129-142.
3. Друзь Ю.М. Педагогічні умови використання ділової гри в підготовці студентів до іншомовного спілкування: дис...канд. педагог. наук: 13.00.04 / Друзь Юрій Миколайович. – Київ, 2000. – 186 с.
4. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Под ред. Е.А. Левановой. – Спб.: Питер, 2006. – 208 с.
5. Пидкасистый П.И. Подготовка студентов к творческой педагогической деятельности. [Текст]: учеб.-метод. пособие / П.И. Пидкасистый, Н.А. Воробьева. – М.: Педагогическое общество России. – 2007. – 192 с.
6. Рождественская Н.В. Креативность: пути развития и тренинги / Н.В. Рождественская, А.В. Толшин. – Спб.: Речь, 2006. – 320 с.
7. Чернилевский Д.В. Креативные аспекты становления образовательной системы: Монография / Д.В. Чернилевский, В.Б. Моисеев, А.П. Шаповалов. – М.: РИО МГТА, 2003. – 152 с.

В статье изучаются психологические аспекты организации и проведения деловой игры. Автором было установлено, что толерантные, одобрительные отношения преподавателей и студентов, возможности для проявления инициативы, культура общения являются благоприятными условиями проведения деловой игры.

Ключевые слова: проведение деловой игры; одобрительные отношения, проявление инициативы, культура общения.

The psychological aspects of simulation, its organising and conducting are under study in the article. It has been defined that tolerant, encouraging relationship of teachers and students; possibilities for displaying initiative; communication culture are among favourable conditions of simulation conducting.

Key words: simulation conducting, encouraging relationship, displaying initiative, communication culture