

пов'язані з інформуючою функцією текстів, що характеризуються насиченістю термінології, книжно-письмовими елементами синтаксису, логічністю, точністю, тощо.

Список літератури

1. Карабан, В. І. Переклад англійської наукової і технічної літератури [Текст]. В 2-х ч. Ч. 1. / В. І. Карабан. – Вінниця : Нова книга, 2004. – 271 с.
2. Карабан, В. І. Переклад англійської наукової і технічної літератури [Текст]. В 2-х ч. Ч. 2. / В. І. Карабан. – Вінниця : Нова книга, 2004. – 302 с.
3. Корунець, І. В. Теорія та практика перекладу [Текст] / І. В. Корунець. – Вінниця : Нова книга, 2007. – 446 с.
4. Чередниченко, О. І. Теорія і практика перекладу [Текст] / О. І. Чередниченко. – К. : Либідь, 2005. – 370 с.
5. Левицкая, Т. Р. Теория и практика перевода [Текст] / Т. Р. Левицкая, А. М. Фиттерман. – М. : Изд. лит-ры на ин. яз., 2003. – 263 с.
6. Черноватий, Л. М. Психолінгвістичні основи теорії педагогічної граматики [Текст] / Л. М. Черноватий. – Х. : Основа, 2006. – 245 с.

Отримано 30.09.2009. ХДУХТ, Харків.

© А.О. Колесник, 2009.

УДК 336.77:336.71

Н.І. Кропівцова, доц.

ДІЛОВА ГРА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Обґрунтовано роль та значення ділової гри у навчальному процесі. Викладено умови та практичні рекомендації з її проведення.

Обоснована роль и значение деловой игры в учебном процессе. Изложены условия и практические рекомендации по ее проведению.

The role and value of business game in educational process is proved. Conditionals and practical recommendations about its carrying out are stated.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Реалізація творчої програми людини можлива в колективній творчості. У колективі людина виявляє свої кращі якості, відкривається її талант, розумова діяльність, що спрямовані на вирішення суспільних завдань.

Гра - вид діяльності, мотив якої полягає не в її результаті, а в самому процесі. З 40-х рр. ХХ століття розробляються логічні, психологічні, математичні моделі гри, які застосовуються для прийняття оптимальних рішень в умовах конфлікту сторін, освоєння пев-

них видів діяльності та прогнозування (навчальні, управлінські, дослідницькі та ін. ділові ігри).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Перехід до ринкової економіки, необхідність нестандартної системи підготовки фахівців стали стимулом для широкого застосування ділових та рольових ігор у навчальному, оцінному і відбірковому процесах. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі приділяється багато уваги питанням активізації навчання та організації проведення ділових ігор. Цій проблемі присвятили свої праці І.Д. Андреев, В.С. Дуденко, В.М. Єфімов, Н.А. Стефанов, А.А. Вербицький, Є.А. Хруцький, В.Я. Платонов та ін..

Мета та завдання статті – визначення концепції застосування ділових ігор в навчальному процесі, обґрунтування її ролі та значення, викладення умов та практичних рекомендацій з її проведення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ділову гру можна розглядати як моделювання реальної діяльності фахівця в тих чи інших спеціально створених ситуаціях. Полеміка вимагає від граючих необхідності вийти за рамки стандартного мислення, піднятися на більш високий його рівень, що займає такі процеси, як застосування знань, аналіз, синтез і вироблення судження. Ділові ігри дозволяють як би прожити певну ситуацію, вивчити її в безпосередній дії. Вони надають можливість демонструвати процес систематизації теоретичних знань з вирішення певної практичної проблеми. Приймають рішення в ділових іграх її учасники, які виконують певні ролі, а оскільки інтереси різних ролей не збігаються, рішення доводиться знаходити в умовах конфліктних ситуацій.

Рольові ігри під час оцінки або відборі виявляють наявність критичного мислення, комунікативних навичок і здатність самостійно приймати рішення, а також виявляють такі особисті якості, як поведінка у проблемних ситуаціях, робота в команді і т.ін.

Для рольової гри необхідно моделювати ситуації, заздалегідь скласти її сценарій з детальним планом, зазначенням часу на виконання кожного елемента гри. В якості основи сценарію найкраще використовувати матеріали конкретних ситуацій. Форма проведення рольової гри може бути різною: конфліктна ситуація з клієнтом або в колективі, складання та захист бізнес-плану перед керівником, відстоювання інтересів підприємства в перевіряючих органах і т.п. Гра може проводитись безпосередньо під час співбесіди або в групах.

Чому ж ділова гра така ефективна? По-перше, вона дозволяє заощадити час у порівнянні з традиційними методами атестації або відбору. По-друге, за порівняно невеликий відрізок часу в учасників

ділової гри проявляються навички і якості, які важко виявити під час співбесіди або тестувань. По-третє, за результатами оцінювання діяльності учасників під час ділових ігор можна одержати досить повну картину професійних та особистих якостей, їх готовність до професійної діяльності, вирішення практичних завдань.

Участь у діловій грі дозволяє людині виробити особисті та професійні пріоритети, отримати досвід роботи в різних, часто стресових ситуаціях; розвинути спроможність самооцінки і самокорекції; навчитись планувати свій робочий час; отримати розгорнуті рекомендації з професійного та особистого росту.

У радянські часи і за часів перебудови основними і чи не єдиними критеріями, за якими відбувався підбір кадрів, були рівень професійної підготовки (освіта, стаж роботи) і паспортні дані (стать, вік, прописка і т.ін.).

На сучасному етапі з'являються тенденції підбору персоналу виходячи переважно з індивідуально-психологічних характеристик апліканта і його базової підготовки. Пояснюючи це тим, що молодих фахівців при наявності певного багажу знань і здатності вписатися в колектив можна самим навчити тому, що необхідно і для них, і для фірми, а претенденти на топ-позиції повинні вміти проникнутися корпоративним духом компанії, інакше вони довго в ній не затримаються.

Застосування ділових ігор дає можливість дослідити не тільки знання та досвід апліканта, але й вивчити такі його важливі для успішної роботи якості, як комунікативні, лідерські якості, вміння орієнтуватися у складній, швидко мінливій ситуації. Також з'являється можливість прогнозувати поведінкові реакції в стресових та критичних ситуаціях. Зрозуміло, що фахівець, який проводить процедуру відбору персоналу із застосуванням даних методик, повинен мати необхідний рівень підготовки та кваліфікації.

Для роботодавця кожен кандидат на роботу — в деякій мірі "кіт в мішку". Поряд з послужним списком та рекомендаціями, що характеризують його як фахівця, приймаючій стороні необхідно знати, що із себе представляє потенційний член колективу. Не підведе він у важку хвилину, не опиниться джерелом суперечок і конфліктів? Звичайно, багато чого можна дізнатися в процесі співбесіди, але дати повне і достовірне уявлення про кандидата воно не може.

Для виявлення професійних навичок часто застосовуються методи кейсів, моделювання ділових ігор. Застосовуються також тести для визначення темпераменту, комунікативних, креативних навичок людини та ін.

Прийняття рішень у швидко мінливих умовах з кожним роком стає все більш складною діяльністю, — зростає кількість інформації, яку необхідно враховувати, ускладнюються внутрішньо - та міжорганізаційні зв'язки, інтенсифікують виробничі та соціальні процеси, зростає ризик непередбачуваних наслідків. У таких умовах спроби вирішення окремих проблем найчастіше виявляються безрезультатними, оскільки навіть найретельніший облік десятків і сотень ситуаційних чинників не може підмінити, цілісного погляду на організацію та її розвиток. Вирішувати деякі завдання, що виникають перед керівниками, часто взагалі не має сенсу — вони або нерозв'язні в рамках окремої організації, або, будучи вирішеними, минуче через деякий час виникнуть знову.

Описане положення ускладнюється тим, що багато підприємств знаходяться в процесі безперервної реконструкції та реорганізації, оскільки як техніка і технологія, так і організаційні структури в останні роки вимагають оновлення незмірно більш інтенсивного, ніж це було раніше. У ході розвитку суспільства в цілому і окремих організацій, зокрема виникає необхідність керувати цим процесом, для чого потрібно фіксація і нормування нового порядку мислення, нових технологій впливу на організації. З цією метою фахівцями в галузі управління та організації, економіки та соціології, психології та деяких інших областей науково-практичної діяльності розробляються спеціальні засоби. До їхнього числа можна віднести такі технології, методи і техніки, як системний і ситуаційний аналіз, імітаційне моделювання, розробка сценаріїв, дослідження діями (action research), розвиток команд керуючих, розвиток керівників (management development), активні методи соціально-психологічної підготовки, в тому числі різні види тренінгу, консультування, інноватики, організаційний розвиток (organization development) і низка ін.

Проте при спробах використовувати нові методи і техніки в ситуаціях конкретних підприємств можна зіткнутись з тим, що специфіка умов життєдіяльності кожної організації вимагає серйозної модифікації цих коштів, пристосування їх до традицій, що склались в організації, стилю управління, особливостей технології та оргструктури, величиною організації, її оточенню і статусу в галузі, місті, регіоні, і т. д. Це, в свою чергу, вимагає пошуку та розробки таких методологічних і теоретичних засобів, які могли б служити основою побудови шуканого засоби вивчення організації та впливу на неї.

Саме цим зумовлена необхідність вдосконалення навчального процесу. Завдання вищої школи постійно ускладнюються і не можуть успішно вирішуватися тільки традиційними методами. З існуючих

засобів активізації навчального процесу найбільш ефективними є методи і прийоми, які стимулюють розумову діяльність студентів, сприяють кращому запам'ятовуванню матеріалу, виробленню практичних навичок, вміння застосовувати отримані знання в конкретних виробничих умовах. Одним з таких методів навчання і є ділові інноваційні ігри.

Ділова гра — це імітація робочого процесу, моделювання, спрощене відтворення реальної виробничої ситуації. Перед учасниками гри ставляться завдання, аналогічні тим, які вони мають вирішувати в щоденній професійній діяльності.

На відміну від різних моделей господарських ситуацій ділова гра дозволяє врахувати психологічні чинники, що виражають відносини між людьми, сприяє розвитку знань і самовдосконаленню студентів-учасників гри. Індивідуум, який виступає в якості однієї зі сторін такої гри (гравця), є фізичною моделлю реального підприємця, керівника, спеціаліста та ін. Проте у ході гри він приймає рішення, діючи в штучно створених лабораторних умовах, часто при протидії такого ж гравця.

З теорії ігор відомо, що для забезпечення можливості формального аналізу гри при підготовці гри повинні бути сформульовані і визначені: умови гри як вихідні дані для гравців; цілі та завдання. Одна з основних цілей в грі — навчити учасників спеціальним методам і засобам орієнтування в нестандартних ситуаціях і вирішення проблем. Ця мета може бути реалізована шляхом вирішення таких завдань, як навчання рефлексії та системного аналізу ситуації, груповим методам роботи, навчання більш ефективного спілкування і взаємодії, зокрема соціоінженерної (соціотехнічної) організації власної діяльності [1]. Навчання проводиться в процесі групового вирішення проблеми: організатор, як правило викладач в ході роботи пропонує способи, що ще не використовувались учасниками — вони вчаться більш ефективно вирішувати питання в процесі практичного освоєння та застосування цих способів; правила гри, зокрема, критерії її початку і кінця; система умов, що регламентує генерацію ходів: можливі варіанти дій (ходів) гравців, обсяг інформації кожної сторони про поведінку іншого; результат (вихід) гри, до якого призводить кожна ця сукупність ходів; правила оцінки результатів гри; можливі варіанти використання очікуваних результатів гри.

За допомогою ділової гри забезпечуються повне охоплення студентів-учасників ситуацією, їх заглиблення в проблему, створення кращих альтернативних умов і результатів, змагальності у вигляді по-

шуку більш правильних і ефективних рішень, реальність організації робіт з обґрунтування рішень, моніторинг на усіх етапах проектування.

Застосування ділових ігор дозволяє засвоїти отримані знання, відпрацювати професійні навички студентів-учасників. Крім того, це дає можливість оцінити: рівень володіння знаннями та навичками; особливості розумових процесів (стратегічне, тактичне, аналітичне мислення, вміння прогнозувати ситуацію, вміння приймати рішення і т.п.); рівень комунікативних навичок; особисті якості учасників.

У розумінні інноваційної гри як методу ми виходимо з призначення будь-якого методу — служити конкретним засобом досягнення нових результатів у духовному або матеріальному виробництві, і з уявлення про науковий метод як процес застосування деякої раціональної системи до різноманітних предметів під час теоретичної та практичної діяльності суб'єкта [2]. При цьому особливо важливим моментом тут є наступне. У ході обговорення специфіки науково побудованих методів зазвичай підкреслюється, що кожен метод виступає як система правил або прийомів, вироблених для пізнання й практики [3].

Гра орієнтована на об'єднання людей для вироблення інноваційних рішень. Учасники навчаються тут новим способам діяльності та мислення: групової роботи, постановці проблем, аналітичним процедурам, критики і т. ін., навчаються вмінню орієнтуватися в нестандартних (інноваційних) ситуаціях, оволодівають відповідними засобами й умінням їх використовувати. Усіма формами роботи учасники орієнтуються на розвиток своїх засобів, способів діяльності, мислення, бачення і аналізу ситуації, що може дозволити згодом зняти значну кількість проблем, вирішити їх ще до їх виникнення. Отже, інноваційна гра дозволяє за допомогою дослідних процедур визначати базові соціальні та інші умови для розвитку організації, за допомогою ж робочого процесу (групової роботи) — виробляти найбільш перспективні стратегії цього розвитку і здійснювати початкові фази реалізації цих стратегій через розвиток учасників як носіїв діяльності управління і через розвиток самої цієї діяльності.

Особливістю гри як форми навчання є імітація, моделювання реальної виробничої та громадської діяльності, можливість створення емоційного настрою, який активізує інтерес до вирішення завдання, проблеми. Практика показує, що використання ігор сприяє творчому поглибленому засвоєнню теорії та практики.

Гра — найважливіша сфера життєдіяльності людей. Як і будь-який метод, ділова гра має свої правила, логіку, послідовність дій.

Успіх гри залежить від цілої низки чинників — складу аудиторії, характеру розглянутих проблем, часу відведеного на гру, і т. ін.

Характер ділової гри визначається ступенем складності самої гри, ступенем проблемності вирішенні завдання, ступенем готовності учасників гри.

Під час проведення гри слід враховувати низку умов:

1. Створення виробничої, професійної ситуації та переліку посадових осіб.
2. Обмеженість на реалізацію, на вироблення рішень.
3. Активність і творче ставлення учасників до ділової гри.
4. Введення в гру нових ситуацій.
5. Координація дій граючих з боку викладача, контроль.
6. Ситуація повинна бути проблемною, конфліктною.
7. Наявність достатньої інформації, довідкових і нормативних матеріалів.

Аналіз та узагальнення досвіду дозволяють сформулювати практичні рекомендації з розробки ділової гри. Так гра проводиться в 4 етапи: вступна теоретична частина, де студенти знайомляться з особливостями гри, з загальними вимогами до організації її проведення; другий етап — конструювання гри (назва, зміст, мета, приватні цілі та завдання, сценарій гри, загальні правила, інструкції для гравців та керівника); третій етап — організаційна підготовка і проведення гри; четвертий етап — підбиття підсумків гри, докладний її аналіз.

Існують і недоліки ігрового підходу. Це, насамперед, неможливість врахувати помилки, які виникають під впливом стресу реальної (а не ігрової) ситуації; азарт, що виникає в ході гри. Але, все-таки, ділові ігри є органічною частиною процесу навчання, завершують певний цикл навчальної програми, що дозволяє студентам освоювати в комплексі та взаємозв'язку особливості виконання тих чи інших завдань, максимально наближених до реальної діяльності. Технологія ігрової діяльності є одним з елементів педагогічної та виховної роботи викладання. Впроваджуючи ігрову ситуацію, викладач посилює пізнавальний вплив конкретного предмета (ситуації) на студента, моделює умови майбутньої роботи фахівця, наближає їх до реальної практичної діяльності.

Ділова гра, будучи створеною, може використовуватися багаторазово, однак для досить вузького класу завдань. Рішення, як правило, в такій грі визначені. Вона може доповнюватись новими даними, коригуватись, використовуватись для подібних завдань, в інших сферах, проте для розвитку така гра закрита в силу жорсткості її конструкції.

Функція гри, що навчає реалізується шляхом вироблення навичок дій в стандартних ситуаціях, які можуть, на думку авторів ігор, з'являтися у виробничому житті. Розрахунок на стандартність практичних ситуацій, з нашої точки зору, не завжди виправданий.

Ділові, зокрема управлінські імітаційні ігри розглядаються як різновиди експериментального методу дослідження організацій, що здійснюється з метою навчання, для прийняття рішень, проектування і власне дослідження [3]. Але організації моделюються тут як штучне утворення, задане штучним же набором значень числових параметрів. Тобто моделювання здійснюється тут спочатку в проектній площині на основі теоретичних ідей і уявлень, а потім з учасниками «програється» те, що спроектовано.

Висновки. Ділова гра є перспективною формою навчання, так як вона сприяє створенню сприятливого психологічного клімату на занятті, підсилює мотивацію і активізує діяльність студентів, дає можливість використовувати наявні знання, досвід, навички спілкування в різних ситуаціях.

Гра розвиває у студентів здатність відбирати та оцінювати інформацію, яка служила б корисним керівництвом при реалізації того чи іншого проекту, вчить спільній роботі учасників, що сприяє отриманню раціональних пропозицій, дає досвід прийняття рішень.

У процесі гри керівник може модифікувати ситуацію, виходячи з складності завдань, строків виконання робіт. Обов'язки керівництва, підрозділів і кожного учасника гри визначаються перед її початком. Колективний метод проведення гри дає можливість обмінюватись думками, обумовлює розгляд та узгодження різних пропозицій студентів.

Освітня функція ділової гри дуже значуща, оскільки вона дозволяє задати в навчанні предметний та соціальний контекст майбутньої професійної діяльності і, тим самим, змоделювати більш адекватне в порівнянні з традиційним навчанням умови формування особистості фахівця.

Список літератури

1. Вербицький, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] : метод. пособие / А. А. Вербицкий – 1991. – С. 207.
2. Хрумкий, Е. А. Организация проведения деловых игр [Текст] : учеб. пособие для преподавателей / Е. А. Хрумкий. – М. : Высш. шк., 1991. – 320 с.
3. Платов, В. Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение [Текст] : учебник / В. Я. Платонов. – М. : Профиздат, 1991. – 156 с.

Отримано 30.09.2009. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Кропівцова, 2009.