

Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди  
Інститут підвищення кваліфікації, перепідготовки  
Кафедра наукових основ управління і психології

# Модернізація освітнього процесу в Інституті підвищення кваліфікації, перепідготовки



Харків  
2016

## **Використання організаційно-навчальних ігор у системі сучасної вищої освіти**

**Хлебнікова Т. М.**

Одним із найбільш перспективних шляхів удосконалення підготовки менеджерів, озброєння їх необхідними знаннями, практичними вміннями є впровадження активних форм та методів навчання, зокрема ділової гри. Ігрові методи навчання забезпечують усвідомлену зацікавлену розумову діяльність студентів, активне сприйняття теоретичного матеріалу в навчальному процесі, розвиток навичок самостійного вироблення рішень з проблемних питань.

Ігровий метод навчання передбачає визначення мети, спрямованої на засвоєння змісту освіти, вибір виду навчально-пізнавальної діяльності і форми взаємодії педагога і студентів. Головною метою навчальних ігор є формування в майбутніх фахівців уміння поєднувати теоретичні знання з практичною діяльністю. Оволодіти необхідними фаховими вміннями і навичками студент зможе лише тоді, коли сам достатньою мірою виявлятиме до них інтерес і докладатиме певних зусиль, тобто поєднуючи теоретичні знання, здобуті на лекціях, семінарах, самостійно, з розв'язанням конкретних виробничих задач і з'ясуванням виробничих ситуацій.

Аналіз наукових досліджень свідчить про зростаючий інтерес до проблеми активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів. Питання, пов'язані з навчально-пізнавальною діяльністю, розробляли І. Лернер, Р. Матушкін, А. Усова та ін. Ними розкрито, залежно від аспекту дослідження, поняття навчально-пізнавальної діяльності; розглянуто методи розвитку пізнавальної самостійної діяльності; досліджено активізацію учнів та студентів через самостійні види діяльності. Активізацією пізнавальної діяльності учнів і студентів займалися вчені Т. Кудрявцев, В. Лозова, Р. Нізамов, П. Ченців, Г. Шишмаренкова, А. Єсаулов та ін. Ними розкриваються зміст і структура даного поняття, компоненти, за допомогою яких активізується навчально-пізнавальна діяльність. Пошуком шляхів і способів активізації пізнавальної

діяльності у процесі навчання та розвитку здібностей особистості займалися вчені Б. Ананьєв, Л. Виготський, С. Рубінштейн, Д. Ельконін та ін. Ними розглянуто психологічні компоненти пізнавальної діяльності, за допомогою яких відбувається активізація. Активізації навчально-пізнавальної діяльності за допомогою ігор присвячені роботи А. Вербицького, П. Підкасистого, Д. Узнадзе, С. Шмакова та ін.

Теоретичні питання застосування ділових ігор відображаються в роботах М. Бірштейн, С. Габрусевич, В. Платова, Є. Хруцького та інших. Ефективність використання рольових ігор у навчально-виховному процесі висвітлено в роботах таких учених, як В. Артемов, П. Бех, В. Бухбиндер, Г. Китайгородська, Н. Матвеева, Н. Побірченко, О. Пометун, Л. Пироженко, Г. Селевко та ін. Так А. Айламазьян та М. Лебедева [1] підкреслюють, що, у результаті участі у грі студенти навчаються техніки прийняття рішення, усвідомлюють необхідність теоретичної підготовки для практичної роботи, знайомляться з тими проблемами та труднощами, які можуть виникнути в реальній управлінській діяльності, краще засвоюють предмет, розвивають навички взаємодії з іншими, навчаються виконувати різні ролі. Також вказується на те, що гра, на відміну від традиційних методів навчання, не лише передає певний обсяг знань, але насамперед розвиває здатність аналізувати, синтезувати та використовувати отриману інформацію.

В педагогічній літературі можна знайти різне розуміння поняття «рольової гри» [1,3,5,7], проте всі вони вкладаються у такі три: рольова гра – це форма навчання; це ефективна навчальна методика; простий спосіб пізнання людиною навколишньої дійсності, один із найдоступніших шляхів до оволодіння знаннями, уміннями, навичками.

І. Підласий запропонував концептуальні підходи до організації гри у процесі навчання. З огляду на те, що предметом гри є сама людська діяльність, дослідник пропонує гру, організовану з метою навчання, називати дидактичною. Трактуючи сутність гри на основі технології проблемного навчання, вчений зазначає, що дидактична гра – це активна навчальна

діяльність з імітаційного моделювання систем, явищ, процесів, які вивчаються. У ній головним видом діяльності є навчальна діяльність, яка вплітається в ігрову і набуває рис спільної ігрової навчальної діяльності [4, с. 355]. П. Підкасистий, визначає дидактичну гру – як таку колективну, цілеспрямовану навчальну діяльність, коли кожен учасник і команда в цілому об'єднані виконанням одного завдання і орієнтують свою поведінку на позитивний успішний результат [3, с. 169].

У нашому розумінні рольова гра – це один із методів активного навчання, який використовує рольову структуру проведення заняття, метою якого є забезпечення всебічного і глибокого аналізу тієї чи іншої проблеми.

У науковій літературі виділяють такі дидактичні функції активного заняття.

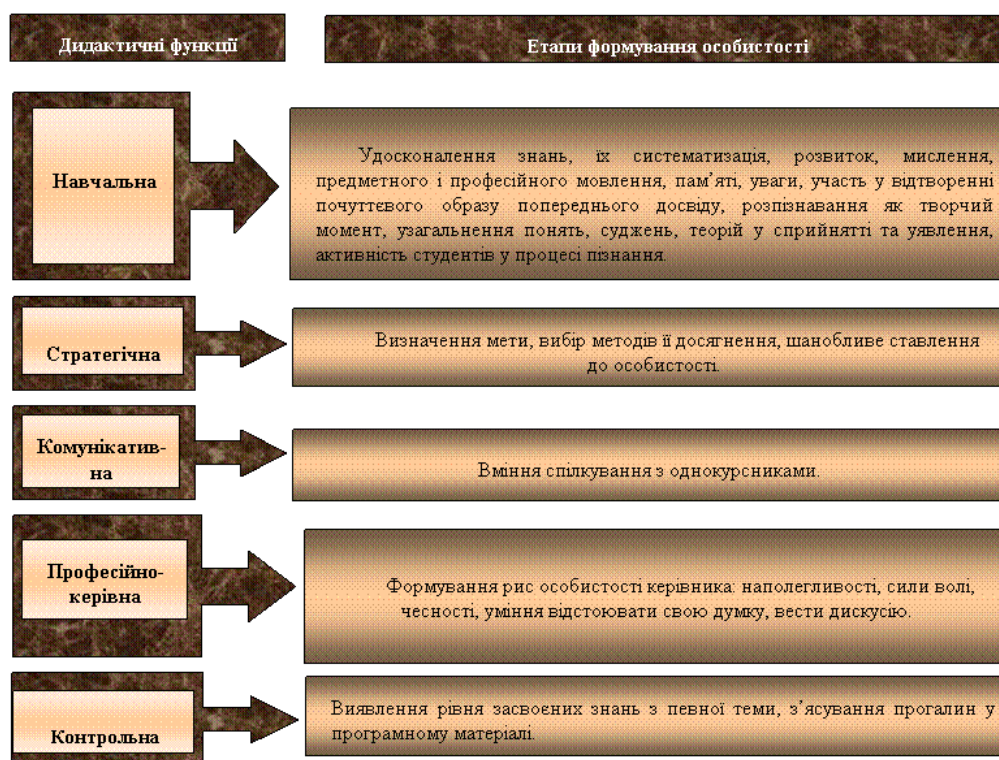


Рис. 1. Дидактичні функції активного заняття

Мета нашої статті – висвітлення досвіду використання рольових ігор в процесі підготовки фахівців освітнього рівня «магістр» зі спеціальності «Менеджмент» («Менеджмент і адміністрування»).

Використання ділових ігор дозволяє вирішувати різноманітні задачі, вона є формою навчання і одночасно наповнена певним змістом. Гра, одна з

найбільш ефективних складових методів активного навчання. В ході гри реалізуються прямі та непрямі цілі. Значимість прямих цілей – рішення певних задач – відступає перед значимістю цілей латентних. Таким чином, гра використовується для узгодження й прийняття певних цінностей, як в плані комунікацій, так і в плані визначення підходів, варіантів і технологій рішення професійних задач.

Гра дозволяє:

- діагностувати стан колективу студентів;
- визначати стан психологічного клімату;
- здійснювати прямий і зворотній зв'язок;
- здійснювати навчаючу, розвиваючу, виховну функцію;
- створювати умови для творчої діяльності;
- вчитися самостійності, відповідальності, розумному індивідуалізму;
- визначати пріоритетні напрямки діяльності;
- виробляти вміння розробляти й приймати управлінські рішення;
- вчитися формулювати думки;
- вчитися розробляти і будувати концепції;
- вживатися в різні ситуації і рольові позиції;
- вчитися працювати в малих групах і з малою групою;
- вчитися аналізувати і знаходити вихід з проблемних ситуацій;
- вчитися експромту в умовах дефіциту часу і інформації.

Ділова гра сприяє формуванню критичності мислення, виводить його з рамок набору умінь і навичок в особистісну сферу. Відомий психолог і педагог Р. Енніс певну організацію навчального процесу пов'язує з розвитком нахилів до критичного мислення.

Нахили до критичного мислення:

- пошук ясної постановки питання, формулювання твердження, пошук доказовості;
- прагнення до різносторонньої інформованості;

- використання надійних джерел;
- цілісний розгляд ситуації;
- прагнення дотримуватись основної теми;
- утримання в полі уваги основної задачі;
- пошук альтернатив;
- відкритість;
- вибір точки зору, позиції ( зміна її при наявності достатньої основи);
- прагнення до максимально можливої для даного предмету точності;
- послідовний, почерговий розгляд частин складного цілого;
- прояв сприйнятливості і розуміння по відношенню до чужих почуттів, рівня пізнання і глибини суджень;
- нахил до використання навиків критичного мислення в житті.

В. Ягупов до психолого-педагогічних принципів, що потребують систематичного застосування у процесі підготовки і проведення гри відносить принцип імітаційного моделювання конкретних умов і динаміки певного виду діяльності; моделювання змісту і форм професійної діяльності; спільної діяльності; діалогічного спілкування; двоплановості; проблемності змісту імітаційної моделі та процесу його розгортання в ігровій діяльності [8, с. 357–358]

Процедура проведення ділової (організаційно–діяльнісної гри) складається з декількох моментів [7]:

1. Попередня підготовка включає лекційний виклад або самостійну підготовку по рекомендованій літературі.

2. Організаційний момент. Обґрунтування теми і мети гри, формування команд, створення арбітражу, інформування про умови гри, вручення ігрових документів. Організаційний момент закінчується актуалізацією знань гравців. Кожна команда відповідає на задані їй два питання, представники інших команд доповнюють.

3. Підготовча частина. Включає в себе самостійну роботу команд, вивчення інструкцій, розподіл ролей, заповнення таблиць та ін.

4.Ігровий момент. Команди імітують підготовлені завдання. Інші команди уточнюють, доповнюють, заперечують. Арбітри вводять імпровізації, оцінюють.

5.Аналіз рішень. Іде підведення підсумків гри.

Учасникам ділових ігор можуть бути запропоновані правила.

Правило 1.“Тепер і тут”. Інформація про те, що проходило під час гри в плані особистісних відношень, а також інформація, одержана під час гри про інших не повинна вийти за рамки даної аудиторії.

Правило 2. Умій в малому “бачити прояв великого”. Навіть маленька ідея здатна перемогти в конкурсі ідей. В групі повинен висловлюватись кожен.

Правило 3. Стислість. “Не лий води”, а то товариші “захлинуться”.

Правило 4. Цілеспрямованість. Намагатися дати максимально аргументовану відповідь, а не приводити всі знання “з приводу” і “без приводу”.

Правило 5. Конструктивність. По відношенню до чужих ідей краще менше проявляти критики, а намагатися доповнити і розвинути їх. Репліки з місць приймаються, але виступаючі не перебиваються.

Так, наприклад, семінарсько-практичне заняття тема якого «Модель випускника» з навчального предмету «Освітні технології» ми проводимо у вигляді ділової гри метою якої є створення описової моделі випускника школи.

Завдання: активне засвоєння компонентів, складових особистості; освоєння нового засобу одержання продукту в ігровій ситуації; зняття бар'єру, страху самостійної дії; активізація творчих здібностей і розвиток креативности; відпрацювання навичок ефективної групової роботи.

Ділова гра проводиться в 3 етапи:

1.Підготовчий етап.

2.Інструктаж.

3.Власне ділова гра.

Етапи розведені в часі і займають біля тижня.

1. Підготовчий етап.

Видання рукописної газети “Портрет випускника”. Газета ставить перед студентами проблему: “Коли учень закінчує школу, він стає дорослим, які якості допоможуть йому в самотійному (подальшому) житті. Яким повинен бути випускник, які мати якості? Міркувати Вам. Напишіть, що ви думаєте з цього приводу.” На вільному місці студенти записують якості, властиві, на їхню думку, випускнику.

## 2. Інструктаж для учасників ділової гри.

Викладач у вступному слові знайомить студентів з:

- технологією проведення ділових ігор.
- принципами і прийомами роботи в групі.
- рольовою диференціацією учасників групи.

Здійснюється попереднє знайомство з літературою. На цьому етапі створюються групи групи. Учасники підбираються таким чином, щоб у групу не входили люди з високим рівнем симпатії-антипатії; бажано, щоб група була різновіковою.

Для оптимізації роботи бажано почати роботу в групі з розподілу ролей, наприклад, критик, організатор, фіксатор, хронометр, і т.ін.

Ефективність роботи досягається за рахунок застосування деяких прийомів групової роботи, доречно взяти метод проектів.

## 3. Власне ділова гра.

Етапи часу 1 – 1,5 години.

Загальну кількість учасників (мінімум 20) необхідно розділити на 5 груп. Кожна група в процесі роботи розробляє свій напрямок, потім відбувається об'єднання напрацьованих продуктів.

Результатом ділової гри повинно бути створення моделі випускника у п'яти напрямках:

- освічений;
- здоровий;
- діяльний;
- соціально зрілий;



- моральний.

### Хід гри

#### 1 етап. «Установка»

Повідомлюється проблема, обговорюються моменти, які розв'язуються, визначається регламент.

#### 2 етап. «Робота в групі».

Проводиться наповнення якостями кожного напрямку моделі. Розподіляються ролі в групі, у роботі використовується наукова література, інформація з газет, власний досвід, груповий досвід. Застосовується метод проектів.

#### 3 етап. «Сирий продукт»

На цьому етапі представляється уявлення кожної групи «сирого» продукту. Відбувається переробка продукту через питання на розуміння від інших груп і ведучого, через корекцію ідей.

Ведучий пропонує упорядкувати обрані компоненти за ступенем значущості, важливості.

#### 4 етап. «Робота в групі».

Упорядкування, дискусія, оформлення проекту.

#### 5 етап. Представлення моделі випускника.

На цьому етапі кожна група проводить захист свого проекту, задаються питання на розуміння, при необхідності відбувається корекція продукту. Результат оформлюється наочно на дошці у вигляді ромашки, у центрі якої символічне зображення особистості випускника, навколо – якості, властиві випускнику.

Практичне заняття проведене у формі ділової гри з цього ж навчального предмету на тему «Реалізація особистісно орієнтованого підходу у навчанні: досвід, проблеми, творчий пошук» мало на меті:

- актуалізувати та розширити знання слухачів з теоретичних основ особистісно орієнтованого навчання (ООН);
- створити умови для обміну творчими ідеями та управлінським

досвідом з означеної проблеми;

- набути навичок застосування елементів ігрових технологій в управлінській діяльності керівників шкіл;
- сформуванню вміння щодо розробки кваліметричної моделі реалізації особистісно орієнтованого підходу у навчанні.

Нами була використана технологічна схема ділової гри запропонована Г. Селевко [5].

1 Етап підготовки:

- Розробка гри (розробка сценарію; план ділової гри; загальний опис гри; зміст інструктажу; підготовка матеріального забезпечення).
- Введення в гру (постановка проблеми, мети; умови, інструктаж; регламент, правила; розподіл ролей; формування груп; консультація)

2. Етап проведення:

- Групова робота над завданням (робота з джерелами; тренінг; мозковий штурм; робота з агротехніком).
- Між групова дискусія (виступ груп; захист результатів; правило дискусії; робота експертів)

3. Етап аналізу та узагальнення (вихід із гри; аналіз, рефлексія; оцінка та самооцінка роботи; висновки та узагальнення; рекомендації).

Гра розпочалася творчою розминкою.

Принципи особистісно зорієнтованого навчання

В сучасних умовах все більше загострюється усвідомлення та поширюється досвід суб'єкт-суб'єктних відношень у навчально-освітньому просторі.

У процесі навчання унікальний суб'єктний досвід зустрічається з тим, що задається і відбувається його збагачення.

Особистісно зорієнтована педагогіка визнає особистість головною фігурою всього освітнього процесу (в центрі дошки малюнок соняшника в середині якого зображення дитини)

Будь ласка згадайте визначення поняття «особистісно зорієнтованого

навчання».

Вам пропонувалося вдома згадати принципи особистісно зорієнтованого навчання і афоризмом або прислів'ям виразити його сутність. І так принципи ООН. (Кожен принцип записується на аркуші, який має зображення пелюстки соняшника.)

Шановна експертна група, ми просимо вас оцінити I етап роботи студентів.

Наступний етап роботи – Ідеї особистісно зорієнтованого навчання: історія та сучасність.

- Історія виникнення ідей особистісно зорієнтованого навчання.

Ретроспективний аналіз з даної проблеми (заповнення таблиці).

Автор	Ідеї
М.Ф.Квінтіліан	
Мішель Монтень	
Жан Жак Русо	
Я. А. Коменський	
І. І. Песталоці	
А. Дістервег	
Г. С. Сковорода	
К. Д. Ушинський та ін..	

Особистісна спрямованість навчального процесу впливає на цінності гуманістичної педагогічної культури, в якості яких виступають: не знання, а особистісний сенс учіння в житті дитини; не окремі (предметні), уміння і навички, а й індивідуальні особливості, самостійна навчальна діяльність, життєвий досвід особистості; не педагогічні вимоги а педагогічна підтримка, співробітництво і діалог вчителя і учня, не об'єм знань, а цілісний розвиток, саморозвиток особистості учня. Які особистісно зорієнтовані технології навчання ви знаєте? (Обговорення сутності особистісно зорієнтованих технологій навчання).

Як же реалізуються ідеї особистісно зорієнтованого підходу у навчанні в практичній діяльності шкіл м. Харкова?

- Організаційно-методичне забезпечення впровадження особистісно зорієнтованого підходу в практику роботи шкіл м. Харкова.
- Психосоціальне зростання особистості в умовах модульно-розвивального навчання. З практики роботи ЗНЗ №164 м. Харкова.
- Створення збагаченого освітнього середовища як засіб реалізації особистісно зорієнтованого підходу у навчанні. З практики роботи гімназії №39 м. Харкова.
- Створення умов щодо реалізації особистісно зорієнтованого підходу у навчально-виховному процесі. З практики роботи НВК №55 м. Харкова.

Експертна група оцінює роботу на цьому етапі.

Практична частина.

Моніторинг реалізації особистісно зорієнтованого підходу у навчанні.

Розробка кваліметричної моделі реалізації особистісно зорієнтованого підходу у навчанні.

Центральною ланкою у розробці моніторингу є створення кваліметричної моделі.

Робота в групах: працюючи у групах, визначіть параметри і показники параметрів, що створюють основу моделі реалізації особистісно зорієнтованого підходу у навчанні. Кожна група представляє свої напрацювання.

Далі заняття може розвиватися за двома напрямками (у відповідності з формами діяльності за Л. І. Уманським [7]), вибрати найбільш вдалу із запропонованих моделей (спільно-індивідуальна діяльність) або послідовно відбирати окремі критерії та показники із яких буде складатись загальна факторно-критеріальна модель (спільно-взаємодіюча діяльність).

Для того, щоб модель мала закінчений вигляд, ведучий пропонує розрахувати вагу кожного показника параметра це можливо зробити якщо бракує часу на прикладі показників одного параметру.

Отже, використовуючи цей підхід можна розрахувати інші параметри.

Шановна експертна група! Просимо вас оцінити роботу групи.

На завершення гри пропонуємо виконати творче завдання «Вернісаж». Студентам необхідно показати реалізацію особистісно зорієнтованого підходу у навчанні використовуючи метод оживлення картин «Запорожці пишуть листа турецькому султану» та «Не чекали». Експертна група оцінює оживлені картини.

Рефлексію проводимо використовуючи барвограми.

### *Література*

1. Айламазьян А. М. Деловые игры и их использование в психологическом исследовании / А. М. Айламазьян, М. М. Лебедева // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 143-150.
2. Лизинский В.М. Диагностико-аналитические процедуры и активно-игровые формы в управлении школой / В. М. Лизинский. – М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1996. – 77 с.
3. Пидкасистый П. И. Технология игры в обучении и развитии: Учеб. пособ. / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. – М.: Российское педагогическое агентство, 1996. – 272 с.
4. Подласый И. П. Педагогика: Учеб. пособие / И. П. Подласый. – М., 1996.
5. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – М.: Народное образование, 1998.
6. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников / Л. И. Уманский. – М., 1980.
7. Хлебнікова Т. М. Ділова гра як метод активного навчання педагога : навч.-метод. посіб. для виклад., слухачів ІПО / Т. М. Хлебнікова. –Х.: Основа, 2003. – 80 с. (Бібліотека журналу «Управління школою»; вип. 7).
8. Ягупов В. В. Педагогіка: Навч. посіб. / В. В. Ягупов. – К., 2002.