

## ДЕЛОВАЯ ИГРА

**Деловая (ролевая) игра** – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

**Деловая игра** – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Специфической особенностью игры является возможность создать эмоциональный настрой, который повышает интерес учителей к обсуждаемой проблеме, активизирует творческую деятельность, делает игру действенной и экономичной формой управления учебно-воспитательным процессом.

*Деловые игры* – это вид деятельности в условиях искусственно созданных ситуаций, направленный на решение учебной (производственной, управленческой или др.) задачи.

Для деловой игры необходимы следующие признаки-условия:

1. **Наличие проблемы** и цели, которую должен решить педагогический (игровой) коллектив. Проигрыванию подвергаются либо взаимоотношения, либо взаимодействия, либо организационные структуры. В практике наиболее распространены следующие обобщенные темы:

- Гуманизм и демократизация отношений.
- Модель ученического самоуправления.
- Модель выпускника.
- Взаимодействие учеников, учителей, родителей.
- Защита идей передового (авторского) опыта.
- Освоение инновационных технологий.
- Разработка программных документов (уставов, положений, правил, заповедей и т. п.).
- Разработка программ развития.
- Планирование работы школы.
- Разработка крупных мероприятий, деловых периодов и др.

2. **Имитация реальной ситуации**, наличие игровых ролей и назначение на них участников игры. Чаще всего педагогический коллектив разбивается на несколько групп, в которых обсуждаемая ситуация разыгрывается в ролях. В результате это приводит к коллективному решению проблемы.

Позиционная динамика в общей игре (группа) или в работе отдельной группы (участники) может быть представлена в зависимости от модификации деловой игры различными ролями. Чаще всего разыгрываются социальные роли: **ученик, учитель, родители, администрация школы, органы власти** и др.

Позиции, проявляющиеся по отношению к содержанию работы в группе: генератор идей, разработчик, имитатор, эрудит, диагност, аналитик.

*Организационные* позиции: организатор, координатор, интегратор, контролер, тренер.

*Методологические* позиции: методолог, критик, методист, проблематизатор, рефлексирующий, программист.

*Психологические* позиции: лидер, предпочитаемый, независимый, неприняемый, отвергаемый.

3. **Реальное различие** интересов, мнений, точек зрения самих участников. В большом педагогическом коллективе это обеспечивается разными должностными статусами участников по отношению к рассматриваемым проблемам, субъективной позицией, различной ответственностью и др.

4. **Соблюдение игровых правил** и условий.

5. **Наличие игрового стимулирования**: соревнование в общественной активности, экспертная оценка личного и коллективного вклада, общественная оценка результата игровой деятельности.

Весь процесс организации игр и их проведения можно разделить на 6 этапов.

**Первый этап** – разработка (конструирование) игры. На этом этапе:

- проводится диагностика состояния учебно-воспитательного процесса и определяется задача, которую намечается решить в игровом режиме;
- определяется проблема (название) педагогического совета-игры;
- формулируется общая управленческая цель и частные цели для групп и для участников игры;
- составляется сценарий, конкретная педагогическая ситуация, в которой участникам игры предстоит имитировать свою деятельность соответственно исполняемой роли;
- разрабатываются общие правила, а также инструкции для игроков и команд.

Необходимо отметить, что конструирование игр – трудоемкое дело, требующее знаний основ управления современной школой на уровне имеющихся достижений как в теории, так и на практике. По хорошо разработанному сценарию игры и технологии ее проведения каждый директор может успешно осуществить заложенную в нее управленческую задачу.

**Второй этап** представляет собой организованную подготовку, ввод в игру с реализацией определенной управленческой цели. Организующий игру разъясняет слушателям ее цели и смысл, знакомит их с общей программой и правилами, распределяет роли, ставит перед исполнителями конкретные задачи, выбирает (назначает) секретаря и экспертов (жюри). Определяется также регламент выступлений, длительность этапов игры. Для распределения ролей можно использовать экспресс-опрос (Какую должность вы хотели бы занимать в деловой игре? Кого хотели бы вы видеть в роли руководителя? С кем бы вы хотели работать вместе? И т. п.). При наличии времени эта методика применяется и в группах.

**Третий этап** – наиболее важный. Это групповая игра, разыгрывание ситуации и поиск решения внутри каждой группы. Работа в группе может представлять изучение информации по источникам, мозговой штурм, дискуссию, тренинг. Она проводится под руководством игротехника (завуча, психолога, социального педагога) или избранного группой лидера. Участники игры действуют соответственно принятым правилам и указаниям ведущего. Общепринятыми принципами групповой работы являются:

- Правило «здесь и сейчас»: ничего из происходящего во время игры в плане личностных отношений внутри группы не должно выйти за рамки данной аудитории.
- Умение в «малом видеть проявление большого»: даже самая маленькая идея способна улучшить существующую модель, а несколько новых, оригинальных идей способны привести к победе в конкурсе идей;
- Целенаправленность: во время обсуждения следует сформулировать основной вопрос и стремиться дать ответ именно на этот вопрос, а не воспроизводить все свои знания.
- Краткость: следует высказывать свое мнение, позицию, идею в лаконичной форме, чтобы все успели высказаться в отведенное для дискуссии время;
- Конструктивность: по отношению к чужим идеям проявлять меньше критики, стараться дополнять и развивать их.

Для подготовки выступления – общего решения – группе дается определенное время.

Затем следует **четвертый этап** – межгрупповая дискуссия: выступления групп, защита идей, проектов, взаимооценки, открытый микрофон.

**Пятый этап** игры – подведение итогов, анализ и обобщение результатов – включает выступление экспертов, принятие общего коллективного решения. При оценке игры эксперты (руководитель) особое внимание обращают на актуальность, реальность, экономичность, оптимальность и оригинальность решений.

**Шестой этап** представляет игровое последствие, перенос опыта мышления и деятельности из игры в реальную профессиональную деятельность.

Главное в игровом последствии – это то, что является социально-психологическим следствием участия в игре – эффект самодвижения, саморазвития учителя.

#### ПРИМЕЧАНИЯ.

1. Одной из форм деловой игры является «мозговая атака» (брейнстроминг). Она применима при поиске идей, разработке путей решения какой-либо проблемы.

Коллектив учителей разбивается на группы по 7–9 человек.

*Первая группа* – «генераторы идей». Она должна в течение незначительного времени предложить как можно больше вариантов решения проблемы, которую обсуждают. При этом

группа не имеет права обсуждать предложения. Все возникающие идеи фиксируются протоколистом в полном объеме (для этой цели можно также использовать магнитофон).

*Вторая группа* представляет собой «аналитиков». Они получают от первой группы списки предложенных вариантов. Эта группа не имеет права добавить в списки что-либо новое, она рассматривает внимательно каждое предложение, выбирает наиболее разумные и подходящие. Выбранные предложения группируются, фиксируются, объявляются коллективу. После того как прошел первый круг «мозговой атаки», группы меняются своими функциями и снова выполняют работу по изложенному сценарию. Во время проведения «мозговой атаки» директор школы является и заказчиком, и дирижером игры. Он кратко излагает суть проблемы и условия, правила проведения. Строго запрещается всякая критика любых мнений и предложений. Можно высказывать самые неожиданные предложения, их должно быть как можно больше. Как показывает практика, «мозговая атака» в ряде случаев эффективнее долгого слушания, анализа, обоснований и т. п.

2. Другим вариантом «мозговой атаки» является «продуктивная деловая игра»

Игра начинается с выступления ведущего, который уточняет тему, цели, объясняет правила и ход дальнейшей работы, делит коллектив на группы. Затем начинается первый этап групповой работы под условным названием «негатив».

В каждой группе участники игры отвечают на вопрос: «Что Вас не устраивает в ...» (продолжение вопроса соответствует теме игровой работы). Ответы на вопрос даются с позиций ролей, определенных участникам (родителей, учеников, учителей, управленцев). Члены группы либо последовательно проходят через все роли, либо каждая группа разбивается на ролевые микрогруппы. Режим групповой работы строится в соответствии с правилами «мозговой атаки». Протоколист фиксирует все высказывания по окончании этапа. Эксперты классифицируют их и формулируют проблемы. Затем начинается второй этап групповой работы – наработка «позитива» («Что Вы можете предложить?»). Участники игры осознают проблемы и вырабатывают идеи, предложения по совершенствованию положения. Наконец, на третьем этапе группы или общее собрание разрабатывают программы, которые оцениваются, дорабатываются и приводятся к общему знаменателю экспертами. Итогом продуктивной игры является позитивный проект по совершенствованию образовательной практики.

3. В управленческой практике образовательных учреждений применяются и более крупные формы игровой деятельности – **ОДИ** и **ООИ**.

**Организационно-деятельностные (ОДИ) и организационно-обучающие игры (ООИ)** являются формой коллективной мыследеятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование (создание) новых деятельностных образцов. Такие игры проводятся специалистами-методологами и игротехниками на основе глубокой теоретической проработки решаемых проблем, с целью порождения новой практики в некоторой профессиональной сфере. ОДИ и ООИ требуют для своего проведения достаточно большого времени (нескольких дней) и дополнительных экономических затрат.

4. Разновидность ролевой деловой игры представляет собой **«педагогический совет – защита инноваций»**.

Каждой группе учителей (кафедре, отделению) дается задание: предварительно подготовиться (изучить, ознакомиться с опытом) и на совете в лаконичной форме (10–15 минут) изложить идеи и особенности данной педагогической инновации, ознакомиться с конкретным опытом применения педагогической технологии или ее элементов (открытые уроки, изучение методических материалов). Кроме того, группа выбирает из своего состава исполнителей следующих ролей:

- **автор-новатор** – носитель передовых идей, руководитель группы;
- **оптимисты** – сподвижники новатора, защитники идеи, ее пропагандисты;
- **пессимисты** – консерваторы и скептики, противники идей;
- **реалисты** – аналитики, способные взвесить все «за» и «против» и сделать необходимые

выводы.

В зависимости от количества людей и обсужденных инноваций возможно выделение творческих групп по указанным ролевым направлениям, а также и по другим (ученик – учитель – родитель; учитель – администрация и др.).

В результате делового обсуждения инновации по ролям педагогический совет приходит к тому или другому решению о целесообразности ее применения.

«Деловая игра» - эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме.

Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.

Столы необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды (на усмотрение руководителя ПО) по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме.

Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

**Деловые игры бывают следующих видов:**

-имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.

-управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);

-исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;

-организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют ранее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.

-игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;

-игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. *Примером проективных игр* может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

**Основная цель игры** – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

### **1. Конструирование игры:**

четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников;

разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;

назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;

определяют время, условия и длительность игры.

### **3. Ход игры.**

#### 4. Подведение итогов, подробный анализ игры:

- общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
- самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
- характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
- анализ и оценка игры экспертами.

#### Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение. Участники игры разбиваются на подгруппы по 3-5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументированно следует выделить главное, обосновать идею, обосновать, «защитить» ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции педагогов в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. *Критерием для такой оценки* может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключении руководитель подводит итог игры.