

Деловые игры в консультировании организации.



- ▣ **Деловая игра** — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости

История возникновения

Первая деловая игра была разработана и проведена в СССР в 1932 году М. М. Бирштейн. В 1938 году деловые игры в СССР постигла участь ряда научных направлений, они были запрещены. Их второе рождение произошло только в 60-х гг., после того как появились первые деловые игры в США (1956 г., Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюк, Р. Прюдом и другие).

Деловая игра зародилась как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределённости и многофакторности. В настоящее время они используются в учебном процессе вузов, как педагогическая технология, или один из методов активного обучения, при проведении социально-психологических тренингов и на производстве для решения производственных, социальных и психологических задач. Во всех случаях присутствует «двуплановость деловой игры» и решаются не только игровые или профессиональные задачи, но одновременно происходит обучение и воспитание участников.

Психолого-педагогические принципы организации деловой игры

- ▣ *принцип имитационного моделирования* конкретных условий и динамики производства. Моделирование реальных условий профессиональной деятельности специалиста во всем многообразии служебных, социальных и личностных связей является основой методов интерактивного обучения;
- ▣ *принцип игрового моделирования* содержания и форм профессиональной деятельности. Реализация этого принципа является необходимым условием учебной **игры**, поскольку несет в себе обучающие функции;
- ▣ *принцип совместной деятельности*. В деловой игре этот принцип требует реализации посредством вовлечения в познавательную деятельность нескольких участников. Он требует от разработчика выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности. При этом выявляются и моделируются наиболее характерные виды профессионального взаимодействия «должностных» лиц;
- ▣ *принцип диалогического общения*. В этом принципе заложено необходимое условие достижения учебных целей. Только диалог, дискуссия с максимальным участием всех играющих способна породить поистине творческую работу. Всестороннее коллективное обсуждение учебного материала обучающимися позволяет добиться комплексного представления ими профессионально значимых процессов и деятельности.
- ▣ *принцип двуплановости*; Принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях. Разработчик ставит перед обучающимся двойного рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности.
- ▣ *принцип проблемности* содержания имитационной модели и процесса её развёртывания в игровой деятельности.

Цели использования

- формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов;
- воспитание системного мышления специалиста, включающее целостное понимание не только природы и общества, но и себя, своего места в мире;
- передача целостного представления о профессиональной деятельности и её крупных фрагментах с учётом эмоционально-личностного восприятия;
- обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений;
- воспитание ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом;
- обучение методам моделирования, в том числе математического, инженерного и социального проектирования.

Признаки деловой игры

Характерные признаки деловой игры можно представить следующим перечнем:

- ▣ Моделирование процесса труда (деятельности) руководящих работников и специалистов предприятий и организаций по выработке управленческих решений.
- ▣ Реализация процесса «цепочки решений». Поскольку в деловой игре моделируемая система рассматривается как динамическая, это приводит к тому, что игра не ограничивается решением одной задачи, а требует «цепочки решений». Решение, принимаемое участниками игры на первом этапе, воздействует на модель и изменяет её исходное состояние. Изменение состояния поступает в игровой комплекс, и на основе полученной информации участники игры вырабатывают решение на втором этапе игры и т. д.
- ▣ Распределение ролей между участниками игры.
- ▣ Различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов.
- ▣ Наличие управляемого эмоционального напряжения.
- ▣ Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
- ▣ Наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива.
- ▣ Коллективная выработка решений участниками игры.
- ▣ Многоальтернативность решений.
- ▣ Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

Структура деловой игры

В соответствии с представлением об общей структуре методов активного обучения, ключевым, центральным элементом является имитационная модель объекта, поскольку только она позволяет реализовать *цепочку решений*. В качестве модели может выступать организация, профессиональная деятельность, совокупность законов или физических явлений и тому подобное. В сочетании со *средой* (внешним окружением имитационной модели), имитационная модель формирует проблемное содержание игры.

Действующими лицами в ДИ являются участники, организуемые в *команды*, и выполняющие индивидуальные или командные *роли*. При этом и *модель*, и действующие лица находятся в *игровой среде*, представляющей профессиональный, социальный или общественный контекст имитируемой в игре деятельности специалистов. Сама игровая деятельность предстает в виде вариативного воздействия на имитационную модель, зависящего от её состояния и осуществляемого в процессе взаимодействия участников, регламентируемого *правилами*.

Систему воздействия участников на имитационную модель в процессе их взаимодействия можно рассматривать как модель управления. Все игровая деятельность происходит на фоне и в соответствии с *дидактической моделью игры*, включающей такие элементы, как игровую модель деятельности, *систему оценивания*, действия игротехника и все то, что служит обеспечением достижения учебных целей игры.

Деловые игры и стратагемы в тренинге

То, что ныне названо «играми», ещё за несколько столетий до начала нашей эры было разработано и внедрено в повседневную жизнь в системе ценностей стратагемного мышления людей и имплицировано в пласты культуры многих цивилизаций¹ «Рассмотрим две модели обучения, различные по своему основному принципу: классическую дедуктивно — номологическую и индуктивную модели. Дедуктивно — номологическая модель обучения реализуется посредством следующего сценария, в начале рассматривается общая тема, затем осуществляется переход к конкретным примерам. Индуктивная модель, крайне распространена в стратагемной форме обучения и реализуется посредством другого сценария, в начале рассматривается пример, в дальнейшем из него формируется общая тема. Например: притчи. Исходя из конкретной притчи, можно получить более общий, целостный смысл. В связи с этим они получили широкое распространение в обучении, так, например, ещё Будда говорил притчами. Однако притча не содержит в себе стратегии, что ориентирует мысль в большей степени не к конкретной практике, а к общему жизненному смыслу. Стратагема же в отличие от неё, способна направлять движение мысли в конкретное заданное русло целостного смысла, а также создавать элемент общего видения центрального ядра ситуации и путей её эффективного решения»¹

- <http://www.trepsy.net/delo/>
- Шаронова С.А. — Деловые игры

Спасибо за внимание.

