УДК 37.022: 398:

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРАКТИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЛОВЫХ ИГР

CONTINUING EDUCATION: PRACTICAL EFFICIENCY OF BUSINESS GAMES

©Карпова Е. А.
канд. психол. наук
Санкт–Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий механики и оптики
г. Санкт–Петербург, Россия
dr.karpova@mail.ru
©Karpova E.
PhD
St. Petersburg National Research University of Information Technologies Mechanics and Optics
St. Petersburg, Russia
dr.karpova@mail.ru
©Кошелева Т. Н.
д–р экон. наук
Санкт–Петербургский государственный университет гражданской авиации
г. Санкт–Петербург, Россия
t.n.koscheleva@yandex.ru
©Kosheleva T.
Dr. habil.
Saint Petersburg State University of Civil Aviation
St. Petersburg, Russia
t.n.koscheleva@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены принципы непрерывного образования. Сделан теоретический анализ условий обучения взрослых людей. Определены цели деловых игр. Продемонстрирована роль деловой игры в образовательном процессе. Приведены результаты опроса респондентов.

Abstract. The article describes the principles of lifelong education. It is a theoretical analysis of adult education for people. The aims of business games. It demonstrates the role of business games in the educational process. The results of the survey respondents.

Ключевые слова: непрерывное образование, знание, компетентность, методы обучения, деловые игры, творческий потенциал.

Keywords: continuing education, knowledge, competence, teaching methods, business games, creative potential.

Постоянные изменения социально–экономической ситуации инициируют стремление и целенаправленные усилия людей к освоению новых знаний на разных этапах своей жизни для использования этих знаний в практической профессиональной деятельности. В этом случае современная концепция образования взрослых должна постоянно корректироваться. Концентрировать внимание в первую очередь следует на принципах непрерывности,

гибкости, быстрой динамики, связанной со сменой потребностей на рынке труда, для реализации концепта образования «не на всю жизнь, а через всю жизнь».

Основная цель нашего исследования заключается в исследовании роли деловых игр в непрерывном образовании взрослых. Для достижения поставленной цели мы провели теоретический анализ значимости непрерывного образования в жизнедеятельности человека. Для определения роли и места деловых игр в образовательном процессе, мы провели опрос слушателей курсов дополнительного обучения по специальности: «менеджер по персоналу».

Современная система реализации программ непрерывного профессионального образования позволяет решать следующие задачи:

–постоянное обновление содержания краткосрочных программ профессионального образования;

–ориентация на гибкую и динамичную сферу образовательных услуг; укрепление и развитие гибкой системы образования, предполагающей реализацию индивидуальных траекторий обучающихся;

–изменение целей образования в направлении формирования и развития способностей к самостоятельному поиску, сбору, анализу и представлению информации, решению нестандартных творческих задач, моделированию и проектированию ситуаций возможных в действительности и своей деятельности;

–внедрение интерактивных форм и моделей учебного процесса, предусматривающих активную интеллектуально-практическую деятельность обучающихся, самостоятельное осмысление целей своей работы и планирование траекторий их достижения, групповую и коммуникативную деятельность;

–повышение роли фундаментальных современных знаний и умений междисциплинарного характера, увеличение степени интегрированности различных образовательных программ и дисциплин [1, с. 136].

Идея непрерывного образования в какой-то степени совпадает с дополнительным профессиональным образованием, поскольку также включает в себя регулярную переподготовку. Но в концепции непрерывного обучения подчеркивается приоритет интересов обучающегося, а процесс обучения основывается на способности находить и применять эти знания для решения конкретных проблем.

По мнению Р. Эдвардса непрерывное обучение, это целая «концептуальная сфера» (conceptual space). В «концептуальную сферу» непрерывного образования взрослых включены такие понятия как «обучающееся общество», «обучающая организация», «человеческий капитал» [2, с. 5]. Несомненный интерес представляет определение Р. Даве, одного из крупнейших исследователей этой проблемы, который под непрерывным образованием понимает процесс совершенствования личного общественного и профессионального развития в течение всего жизненного цикла индивида с целью повышения качества жизни, как индивидов, так и коллективов [3, с. 34].

Задачей номер один непрерывного образования, по выражению М. Ноулза, является «производство компетентных людей — таких людей, которые были бы способны применять свои знания в изменяющихся условиях, и чья основная компетенция заключалась бы в умении включиться в постоянное самообучение на протяжении всей своей жизни» [4].

Анализ опыта обучения взрослых позволил американскому исследователю Э. К. Линдеману сформулировать несколько ключевых особенностей, заложивших фундамент теории обучения взрослых:

1. Мотивация — отправной пункт в организации обучения взрослых;

2. Жизненные ситуации — учебная ориентация взрослых направлена на решение жизненных проблем, поэтому подходящими единицами для организации обучения выступают не учебные предметы, а конкретные события;

3. Опыт — богатейший ресурс обучения взрослых, поэтому центральный метод образования — анализ опыта;

4. Роль преподавателя, обучающего взрослых, заключается в том, чтобы вместе с ними заниматься процессом исследования, а не транслировать свои знания, а затем оценивать их усвоение;

5. Разнообразие стилей, времени и темпа обучения — с годами индивидуальные различия между людьми усиливаются, поэтому образование взрослых должно обеспечивать различные подходы к обучающимся [5].

В настоящее время в сфере образования взрослых активно идет процесс оптимизации процесса обучения. Но естественно возникает вопрос, насколько это позитивно влияет на текущую ситуацию.

Анализ различных взглядов на сущность образовательных технологий показывает, что она может быть раскрыта как система методов выявления и использования скрытых потенциалов человека в соответствии с целями обучения.

Результаты социально-психологических и педагогических исследований показывают, что для развития личности все большее значение имеют совместные размышления, дискуссии, исследования, а не запоминание и воспроизведение знаний. Так, среди разнообразных направлений новых педагогических технологий наиболее актуальными, являются, во-первых, обучение в сотрудничестве (cooperative learning), метод проектов и «портфель обучающегося». Это наиболее популярные в настоящее время во всех развитых странах мира дидактические системы, которые в предисловии к книге Ф. С. Шлехти «Школа в XXI веке» названы технологиями XXI века. Данные методические системы хорошо сочетаются с традиционными методами обучения и дополняют их. Анализ названных методических систем показывает, что основополагающими принципами, объединяющими их, являются принципы проблематизации и рефлексии. В проблемной ситуации привычные способы действий не позволяют решить задачу, в результате осознается необходимость рефлексии, осмысления неудач. Рефлексия направлена на поиск причины неудач и затруднений. При этом человек сознает, что используемые ресурсы не соответствуют задаче. У него формируется критическое отношение к собственным ресурсам, затем к условиям задачи применяется более широкий круг средств, выдвигаются догадки, гипотезы, происходит интуитивное решение (на неосознаваемом уровне) данной проблемы, а затем уже происходит логическое обоснование и реализация решения. Процессы осознания присутствуют в условиях каждой проблемной ситуации, а сознательное постижение проблемы только открывает ее для последующего мышления.

Одним из наиболее прогрессивных методов, который широко применяется в последние годы для повышения профессиональной подготовки специалистов, является деловая игра.

Включение деловых игр в процесс обучения позволяет достигнуть следующих целей:

1. Формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов;

2. Развитие системного мышления специалиста, включающее целостное понимание различных аспектов общества, и своего места в нем;

3. Обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения,

4. Совершенствование навыков совместного принятия решений; воспитание ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом;

5. Обучение методам моделирования, в том числе математического, инженерного и социального проектирования.

Деловые игры сегодня, как утверждают практики, становятся все более актуальными. Это обусловлено тем, что в них в равной степени сочетаются характерные признаки метода анализа конкретных ситуаций, игрового проектирования и ситуационно–ролевых игр.

Считается, что большинству игр присущи четыре главные черты:

–свободная развивающая деятельность, предпринимаемая лишь по желанию, ради удовольствия от самого процесса деятельности, а не только от результата;

–творческая, импровизационная, активная по своему характеру деятельность;

–эмоционально напряженная, приподнятая, состязательная, конкурентная деятельности;

–деятельность, проходящая в рамках прямых или косвенных правил, отражающих содержание игры [6].

По мнению Й. Хейзинга существует еще две важные черты игровой деятельности:

–имитационный характер игры, «игра – это выход из рамок этой жизни во временную сферу деятельности, имеющую свою собственную направленность»;

–наличие игровой зоны. Игра обособляется от «обыденной» жизни местом действия и продолжительностью. Она «разыгрывается» в определенных рамках пространства и времени. Внутри игрового пространства царит собственный безусловный порядок [7].

Большинство авторов (Е. А. Карпова, В. Н. Кругликов, А. П. Панфилова, В. Я. Платов, Е. А. Хруцкий и др.) отмечают, что в деловых играх слушатели могут не только осваивать новую информацию, но и решать проблемы, связанные с непрерывным процессом изменения и пересмотра установок, ценностей и убеждений. Высокий уровень коммуникативной компетентности выступает гарантом успешной адаптации людей к динамично меняющимся условиям жизни социума, обеспечивает перспективность эффективной социально–профессиональной самореализации [8, с. 137]

Для каждой игры устанавливается регламент, в котором указываются порядок проведения игры и временной интервал проведения игры (непрерывное или дискретное). Как правило, деловая игра проводится в несколько этапов. На первом этапе ведущий в общих чертах знакомит участников с игрой и передает им материалы игры. Затем каждый участник получает домашнее задание для изучения материалов игры и подготовки к контрольной проверке. После этого проводится второе занятие, на котором ведущий разбирает с игроками неясные и спорные положения и предлагает им письменно ответить на вопросы, касающиеся содержания и порядка проведения деловой игры. После контрольной работы для усвоения процедуры игры проводится пробное ее проигрывание.

Для управленческих деловых игр описание ролей принимает форму должностных инструкций. Совокупность игровых ролей образует формальную структуру игровой организации. Кроме описания ролей, игроки в игровом эксперименте используют методики, приказы, инструкции, законы и другие материалы, регламентирующие деятельность всего коллектива игроков как членов имитируемой организации.

Каждый участник в процессе деловой игры имеет возможность не только познакомиться с механизмами коллективной деятельности, но и актуализировать индивидуальную компетентность, за счет развития собственного творческого потенциала. Можно предположить, что напряженный анализ в условиях ограниченного времени на решение задачи позволяет участникам в будущем быстрее адаптироваться к реальной социально–экономической среде, а также конкретной профессиональной деятельности.

Все это позволяет обеспечивать продуктивный характер обучения участников, где одновременно разворачивается содержание и целенаправленная подготовка, обеспечивающая возможность конкретного решения различных задач в практике специалистов.

В деловой игре, как отмечает А. П. Панфилова, можно всегда выстроить «цепочку решений». Решения, принимаемые на основе исходной информации, воздействуют на модель объекта управления и, тем самым, влияют на изменение его первичного состояния. Оценивание результатов, осуществляемое на каждом фрагменте деловой игры, поступает в игровой комплекс для дальнейшего использования и влияет на последующие результаты, достигаемые участниками. Интерактивное взаимодействие происходит на всех этапах деловой игры [9].

Наличие «цепочки решений», вырабатываемых в условиях внутригруппового и межгруппового взаимодействия, выделяет деловую игру как интерактивную технологию [10].

Возможность многократного повторения в решении той или иной проблемы, причем с различными подходами и критериями, возможность использования переменного масштаба времени, когда тот или иной процесс или действие могут протекать несравненно быстрее реального, наглядность и очевидность последствий принимаемых в игре решений являются преимуществами деловой игры перед иными методами обучения.

В данном случае можно сделать еще один вывод, деловая игра — это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, а также развитие умений и навыков сотрудничества [11].

Теперь обратимся к результатам нашего опроса. В опросе приняли участие респонденты в возрасте от 23 до 48 лет, обучающиеся по специальности «менеджер по персоналу» на курсах дополнительного обучения одного из вузов Санкт–Петербурга в 2014–2015 годах. Общее выборка составила 56 человек. На вопрос, «Каким методам обучения Вы отдаете предпочтение?», респонденты ответили следующим образом: лекции — 34%, семинары — 21%, деловые игры — 33%, тренинги — 28%.

Из всей программы обучения мы выбрали только один курс «Персонал–технологии», который был спроектирован как интерактивная технология. Продолжительность курса 36 часов. В формате этого курса использовались такие деловые игры как «Собеседование при приеме на работу», «Формирование команды», «Разработка плана стимулирования персонала». «Разработка грейдинговой системы». Надо сказать, что по степени полезности для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда будущие менеджеры по-разному оценили значимость каждой из предложенных деловых игр. Лидирует в этом списке с большим отрывом деловая игра «Формирование команды» — 86%. Далее следует деловая игра «Разработка плана стимулирования персонала» — 69%. И аутсайдерами являются деловые игры: «Собеседование при приеме на работу» — 44% и «Разработка грейдинговой системы» — 35% соответственно. Надо сказать, что основная проблемность деловой игры «Разработка грейдинговой системы» была связана с недостаточной проработанностью сценария этой игры, что в конечном итоге вызвало некоторую включенность стереотипного мышления слушателей, и соответственно это не принесло позитивных достижений в обучении. Вполне вероятно, так же, что для этой деловой игры требовался больший ресурс времени и меньшее количество участников, участвующих в обсуждении цепочки решений.

По окончании обучения, приблизительно такой же вопрос, но в другой формулировке, был задан еще раз. Вопрос звучал следующим образом: «Какой метод обучения наиболее эффективен для Вас»? В этом случае ответы оказались совершенно другими. Приоритет был отдан деловым играм — 76%, даже не смотря на некоторую дискурсионность и спорность некоторых условий деловых игр. Однако значимость лекций практически не изменилась, они сохранили свою необходимость в образовательном процессе — 34%. Семинары и тренинги в рамках курса «Персонал–технологии» не проводились.

Конечно, эпизодичность данного исследования затрудняет делать какие-либо глобальные выводы, но полученные результаты вдохновляют на совершенствование и более активное внедрение в практику образования деловых игр. Конечно, в научной литературе неоднократно подчеркивалась эффективность деловых игр, но как показал наш опыт, еще необходимы значительные усилия в достижении качественного содержательного компонента данной интерактивной технологии. Необходимо совершенствовать базу имеющихся деловых игр, постоянно вносить изменения в сценарии игр, определять новые цели и задачи игр, искать новые интересные ситуации, максимально приближенные к реальным производственным условиям.

Список литературы:

1. Карпова Е. А., Кошелева Т. И. Перспективы самореализации профессиональных способностей выпускников вузов в условиях развития современной системы ДПО // Международная конференция «Международное образование и профессиональная самореализация»: сборник научных статей. СПб.: НИЦ АРТ, 2015. С. 136–145.

2. Edwards R., Field J., Leicester M. (eds.) Lifelong learning: education across the lifespan. London, Routledge, 2000, pp. 3–11.

3. Dave R. H. Foundation of Lifelong Education: Some Methodological Aspects. Foundation of Lifelong Education. Hambourg, 1976, p. 34.

4. Knowles M. Andragogy in Action. San Francisco, Jossey–Bass, 1984.

5. Lindeman E. The Meaning of Adult Education. New York, Republic, 1970, 266 p.

6. Кругликов В. Н., Платонов Е. В., Шаранов Ю. А. Деловые игры и другие методы активизации познавательной деятельности. СПб: Издательство П–2, 2006. 192 с.

7. Хезинга Й. Homo ludens. Человек играющий. СПб.: Изд–во Ивана Лимбаха, 2011, 416 с.

8. Карпова Е. А. Проблемы и перспективы обучения взрослых людей / параграф в коллективной монографии «Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Институт психологии РАН, 2015. 700 с.

9. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учебное пособие. СПб.: Знание, 2003. 536 с.

10. Кошелева Т. Н. Повышение конкурентоспособности новых знаний как один из факторов снижения экологических рисков предпринимательской деятельности // Международная научно–практическая конференция «Риски в изменяющейся социальной реальности: проблема прогнозирования и управления»: материалы / ответственный редактор Ю. А. Зубок. 2015. с. 226–231.

11. Кошелева Т. Н., Костин Г. А. Развитие деловой среды малого и среднего предпринимательства // Международная научно–практическая конференция «Социально–экономические проблемы развития предпринимательства: региональный аспект»: материалы / под общей ред. В. А. Фоминых, И. А. Филипповой, С. В. Карповой. 2014. с. 78–84.

References:

1. Karpova E. A., Kosheleva T. I. Perspektivy samorealizatsii professional'nykh sposobnostei vypusknikov vuzov v usloviyakh razvitiya sovremennoi sistemy DPO. Mezhdunarodnoe obrazovanie i professional'naya samorealizatsiya. Sbornik nauchnykh statei Mezhdunarodnoi konferentsii. St. Petersburg, NITs ART, 2015, pp.136–145.

2. Edwards R., Field J., Leicester M. (eds.) Lifelong learning: education across the lifespan. London, Routledge, 2000, pp. 3–11.

3. Dave R. H. Foundation of Lifelong Education: Some Methodological Aspects. Foundation of Lifelong Education. Hambourg, 1976, p. 34.

4. Knowles M. Andragogy in Action. San Francisco, Jossey-Bass, 1984.

5. Lindeman E. The Meaning of Adult Education. New York, Republic, 1970, 266 p.

6. Kruglikov V. N., Platonov E. V., Sharanov Yu. A. Delovye igry i drugie metody aktivizatsii poznavatel'noi deyatel'nosti. St. Petersburg, P–2, 2006, 192 p.

7. Khezinga J. Homo ludens. Chelovek igrayushchii. St. Petersburg, Izd–vo Ivana Limbakha, 2011, 416 p.

8. Karpova E. A. Problemy i perspektivy obucheniya vzroslykh lyudei. Paragraf v kollektivnoi monografii “Sovremennye tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii” / Otv. red. L. G. Dikaya, A. L. Zhuravlev, A. N. Zankovskii. Moscow, Institut psikhologii RAN, 2015, 700 p.

9. Panfilova A. P. Igrotekhnicheskii menedzhment. Interaktivnye tekhnologii dlya obucheniya i organizatsionnogo razvitiya personala: Uchebnoe posobie. St. Petersburg, Znanie, 2003, 536 p.

10. Kosheleva T. N. Povyshenie konkurentosposobnosti novykh znanii kak odin iz faktorov snizheniya ekologicheskikh riskov predprinimatel'skoi deyatel'nosti. Riski v izmenyayushcheisya sotsial'noi real'nosti: problema prognozirovaniya i upravleniya. Materialy mezhdunarodnoi nauchno–prakticheskoi konferentsii. Otvetstvennyi redaktor Yu. A. Zubok, 2015, pp. 226–231.

11. Kosheleva T. N., Kostin G. A. Razvitie delovoi sredy malogo i srednego predprinimatel'stva. Sotsial'no-ekonomicheskie problemy razvitiya predprinimatel'stva: regional'nyi aspekt. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno–prakticheskoi konferentsii. Pod obshchei red. V. A. Fominykh, I.A. Filippovoi, S.V. Karpovoi, 2014, pp. 78–84.

Работа поступила в редакцию
17.04.2016 г.

Принята к публикации
20.04.2016 г.