

*Убайф*



ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. Деловые игры как один из методов активного обучения

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных  
технологий

РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ  
ОБУЧЕНИЯ ПРАВУ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение»  
Направленность программы бакалавриата  
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:  
39,25 % авторского текста

Выполнил:  
студент группы ЗФ-411/112-4-1Кс  
Байтурина Ирина Валерьевна

*Ирина Байтурина*  
Научный руководитель:  
д.и.н., профессор  
Коршунова Надежда Владимировна

Работа рекомендована к защите  
« 15 » 04 2017 г.  
Декаан ФЗО и ДОТ  
*Е.И. Иголкина*  
Е.И. Иголкина

Челябинск  
2017

## Введение

Со времен античности игре придавали важное значение, включая ее в культовые праздники. Во время игр свободные граждане не работали. Игры сопровождались процессиями, спортивными, музыкальными состязаниями, сценическими представлениями. Они вызывали интерес, а посредством их процесс познания окружающей действительности превращался в «некое удовольствие» (12).

**В** правовом обучении, используемом в различных играх, которые стали частью урока (мы говорим об игровых ситуациях) или его форме (уроки игры). Дидактическая игра - это творческая деятельность детей, имеющая педагогическую ориентацию и отношения с другими типами учебной работы и школы ", где обучение является следствием дидактического материала, действие игр направляет деятельность учащихся в определенном направлении учебного процесса , А игровые техники и ситуации действуют как средство стимулирования студентов к академической работе ».

Реорганизация высшего и среднего профессионального образования в стране в первую очередь направлена на более полное удовлетворение потребностей общества в современных высококвалифицированных специалистах. Речь идет о повышении качества обучения студентов. Для этого требуется:

- во-первых, признание будущим специалистом уровня квалификации как фактора, гарантирующего ему большую заработанную плату;
- во-вторых, широкие возможности для продвижения по иерархической лестнице;
- в-третьих, необходимо пробудить у студентов интерес к овладению выбранной специальностью.

Чтобы соответствовать всем вышеперечисленным требованиям, учителям приходится придумывать новые интересные способы проведения своих исследований. Один из способов пробудить у студентов интерес к изучению этой специальности - деловая игра.

Деловая игра - средство моделирования разнообразной профессиональной рабочей среды (в том числе экстремальной) путем поиска новых путей ее реализации. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой деятельности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку устраняет противоречия между абстрактной природой предмета и реальной природой профессиональной деятельности (6).

Сегодня многие педагогические вузы в практике обучения студентов используют деловые игры. Деловая игра активизирует учебный процесс и, по сравнению с традиционной формой проведения практических занятий, имеет ряд преимуществ:

- она обуславливает заинтересованность каждого из ее участников в более глубоком познании изучаемой проблемы;
- предоставляет им возможность формировать и повышать профессиональное мастерство преподавателей, благодаря необходимости в решении педагогических проблем, смоделированных содержанием конкретных игр;
- способствует формированию таких качеств личности: как дисциплинированность, ответственность, чувство долга, умение взаимодействовать с коллективом, обеспечивает большую эмоциональную включенность обучаемых в образовательный процесс (7).

Разработкой и применением деловых игр для учащихся занимались Лихачев Б.Т., Выготский Л.С., Селевко Г.К., Платов В.Я. и другие.

В работах Абрамовой Г.С., Степановича В.А., Кулешовой И.В., Алапьевой В.Г. рассматривается идея о том, что деловая игра является как формой, так методом обучения учащихся, в которой моделируется

предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Потому что именно форма активного обучения – это первый шаг к любознательности.

Выготский Л.С., Платов В.Я., Эльконин Д.Б. и другие утверждали, что деловая игра выступает как педагогическое средство и активной формой обучения, которая формирует учебную деятельность и отрабатывает профессиональные умения и навыки.

Идею о том, что деловая игра является средством развития не только профессиональных умений и навыков, но и профессионального творческого мышления, в ходе которой учащиеся приобретают способность анализировать специфические ситуации и решать для себя новые задачи, прослеживается в работе Хруцкого Е.А.

Цель квалификационной работы: разработать деловую игру «Индивидуальный трудовой спор» по дисциплине «Гражданское право».

Задачи:

- 1) рассмотреть понятие деловой игры;
- 2) изучить историю возникновения деловых игр, их развитие;
- 3) сравнить деловые игры с традиционными методами обучения;
- 4) рассмотреть проблемы, возникающие в ходе проведения игры;
- 5) разработать деловую игру.

Объектом курсовой работы являются активные методы обучения.

Предметом выступает деловая игра, как средство обучения по дисциплине «Гражданское право».

База исследования: ГБПУ «Челябинский государственный колледж индустрии, питания и торговли» Челябинская область, г. Челябинск

Структура квалификационной работы обусловлена предметом, объектом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, а также списка использованной литературы.

## Глава 1. Теоретические аспекты деловой игры

### 1.1. Понятие деловой игры

Игра – это неотъемлемая часть человеческой жизни. Знаменитый ученый Йохан Хейзинг даже написал книгу в 1938 году «Homo ludens» («Человек играющий»), в которой он размышляет о роли игры в жизни отдельного человека и в жизни всей человеческой цивилизации. Существует огромное разнообразие игр - спортивные, интеллектуальные, компьютерные и др. (5).

Сравнительно недавно в нашу жизнь вошли деловые игры. Активно применяться в мире для изучения науки управления ДИ стали с середины XX века. Весомый вклад в развитие игровых технологий привнесли С.П. Рубинштейн, К.Д. Ушинский, З. Фрейд и другие ученые.

Этот метод позволяет моделировать объект (организацию) или имитировать процесс (принятие решений, управление городским хозяйством). Производственные и экономические ситуации подчиненного начальника и организационного управления с руководством отдела, группой работника.

Перед игроками можно поставить разные цели, для достижения которых они используют знания основ социологии, экономики, методов управления. Итоги игры будут связаны со степенью достижения целей и качеством управления (17).

Деловая игра имитирует реальную жизнь, настоящую профессиональную деятельность. Это позволяет игрокам экспериментировать, тестировать различные способы поведения и даже совершать ошибки, которые на самом деле не могут себе позволить.

Многие преподаватели в настоящее время ищут разнообразные формы проведения уроков, новые тренировки по сборке, которые отличаются от стандартных. Каждый день учитель сталкивается с различными ситуациями, в которых он может быть не только исполнителем, а в каждом

случае должен принимать самостоятельные решения, быть Создателем образовательного процесса. Педагогическая деятельность всегда предполагает творчество. Среди различных активных методов, которые используются в образовательной практике, мы хотим выделить деловую игру, поскольку она активизирует мыслительную деятельность учащихся старших классов, развивает творческие способности будущих учителей.

В деловых играх, основанных на игровом дизайне, моделируется ситуация: игра представляет собой возможность участвовать в качестве руководства, учителей, судей, директоров и т. Д. Использование деловых игр значительно укрепляет отношения (ученик-учитель), раскрывает творческий потенциал каждого учащегося. Опыт деловых игр показал, что происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, это поощряет участников к творческому процессу.

Для осмысленного применения деловых игр в учебном процессе необходимо выяснить их сущность (26).

Сложность понятия «деловая игра» привела к несогласованности в многочисленных попытках его определения. В настоящее время деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решение практических задач. Однако все это многообразие недостаточно представлено в существующих определениях деловой игры (30).

Мы предлагаем рассмотреть несколько определений и проанализировать их.

Деловая игра - метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости. (Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М., 1989) (3).

Деловая игра – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности (5).

Деловая игра – это групповое упражнение по выработке последовательности решений в искусственно созданных условиях, имитирующих реальную производственную обстановку (1).

Чтобы определить природу концепции, необходимо рассмотреть теоретические основы деловых игр, их назначение, основные характеристики, структуру. Вам нужно понять важность деловой игры в гуманизации профессиональной деятельности, реализовать этот метод как реализацию диалогического принципа в обучении.

Деловая игра позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников как с помощью специальных методов работы (например, методом «Мозгового штурма»), так и с помощью модеративной работы психологов-игротехников, обеспечивающих продуктивное общение (9).

Из вышесказанного можно сделать небольшой вывод о том, что в литературе нет однозначного определения понятия «деловая игра», но проанализировав различные трактовки, можно увидеть, что во всех них отмечается главная особенность деловой игры - наличие *ситуации* или *имитационной модели*, которая максимально приближена к жизненной ситуации.

#### История возникновения деловых игр.

Деловая игра зародилась как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределённости и многофакторности. Впервые

применение игр в хозяйственной сфере было осуществлено в СССР М.М. Бернштейном в 1932 году на Лиговском заводе пишущих машин для обучения персонала в условиях освоения новой продукции. В 1938 году деловые игры в СССР постигла участь ряда научных направлений, они были запрещены.

Первая машинная игра была создана в 1955 году в США. Она имитировала снабжение баз ВВС. В 1955 г. Американская ассоциация управления разработала игру «Имитация решений в высшем управленческом звене» и испытала ее на ежегодном семинаре в Саранак Лейк в 1957 г. Там впервые появился термин «деловая игра». Через 10 лет они были использованы практически во всех бизнес-школах. Первая игра не отражала процесс принятия решений, основное внимание уделялось выбору альтернатив. Большинство из них - рыночные игры. Они обычно имитировали работу нескольких производителей любого продукта и продавали его на рынке. Каждая компания - это команда игроков, которые принимают решения в более контролируемых условиях. Решение рассчитывается в соответствии с некоторыми математическими моделями, и игроки информируются о результатах своих действий. Затем широко распространенная корпоративная игра, в том числе более выраженный драматический элемент. В них участникам была предоставлена возможность развить навыки управления, научиться принимать решения в сложных ситуациях, основанных на многих факторах.

В СССР игры снова стали применяться в 60-е годы, 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). Было разработано около 800 игр, однако применялось очень малое их количество. Такое положение объясняется тем, что многие из учтенных игр устарели морально, некоторые включенные в каталоги, не соответствуют требованиям, предъявленным к деловым играм, сконструированы без учета психологических закономерностей. Разработка деловых игр основывается на



психологических исследованиях, само возникновение активных групповых методов связано с определенной парадигмой. В рамках этой парадигмы была идея децентрации, высказанная Ж. Пивче и переосмысленная Л.С. Выгодским. И хотя авторы не связывали ее с активными методами, но косвенно показали механизм, лежащий в основе этих методов.

У истоков изучения процесса принятия группового решения стояли исследования школы К. Левина, показавшие эффективность групповой деятельности в изменении социальных установок, в повышении учебной мотивации и эго-вовлеченности (4).

#### Развитие современных деловых игр.

В настоящее время бизнес-игры используются в учебном процессе институтов повышения квалификации, научно-методических конференций и в учебном процессе в высших и средних специальных учебных заведениях, технических и гуманитарных. Широко распространенные попытки применения деловых игр имеют свои положительные и отрицательные стороны, соответственно, его сторонников и противников. Было две противоположные тенденции ее интерпретации. Позитив подтверждает возможности деловых игр как инструмента формирования профессиональной идентичности и повышения образовательного процесса. Негативное из-за недостаточного глубокого понимания бизнеса игры, прежде всего как педагогического явления, главное не внешняя форма, а сложные психолого-педагогические факторы, действующие через нее и через нее. Следует также отметить, что как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе отсутствует общепринятая концепция деловой игры (6).

Деловые игры можно классифицировать по многим признакам (Таблица 1).

По назначению и целям выделяют следующие виды деловые игры:

1. Обучающие (закладывают знания, умения и навыки):

- исследовательские (способствуют получению новых знаний);

- для практической деятельности (формируют навыки);
- поисковые (поиск информации или совместного решения).

2. Для профессиональной ориентации.

3. Для оценки и повышения профессиональной подготовки.

4. Для отбора специалистов на вакантную должность.

Деловые игры можно классифицировать по числу участников (командные, персональные) и по интересам сторон (26):

- партнерская игра (отработка командных навыков при общих или противоположных интересах);

- противоборство сторон, команд;

- состязание отдельных участников, оценка результатов которых не взаимосвязана;

- деловые игры с непредсказуемой внешней средой или участниками, не имеющими целей.

Все вышеперечисленные технологии и примеры деловых игр взаимосвязаны. Рекомендуется использовать их в комплексе для эффективной практической деятельности участников и достижения поставленных задач.

Деловые игры в своей основе имеют поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в практической деятельности. Мы считаем, что это очень эффективный и полезный вид деятельности для учащихся, студентов и работников в настоящее время (20).

Деловые игры и традиционные методы обучения.

Деловые игры могут применяться для обучения, диагностики индивидуальных особенностей их участников, организации процесса принятия решений, в исследовательских целях. Можно обратить внимание на то, что данный метод синтезирует в себе преимущества экспериментального, аналитического и экспертного методов.

Рассмотрим преимущества деловых игр перед традиционными методами обучения:

- Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежности разным дисциплинам.

- Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания.

- Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению.

- Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.

- Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах.

- В игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

- Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.

- Данным методом провоцируется включение рефлексивных процессов, представляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов (3).

Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Информация, которой пользуется человек в реальности, неполная, неточная. В игре ему предоставляется хотя и неполная, но точная информация, что повышает доверие к полученным результатам и стимулирует процесс принятия ответственности (23).

В качестве вывода можно отметить, что бизнес-игра, в отличие от других традиционных методов обучения, позволяет лучше воспроизводить деятельность игрока, выявлять трудности и их причины. Деловые игры позволяют понять ваши ошибки и ошибки других, выслушать различные мнения и советы.

## 1.2. Методика разработки деловой игры

### Построение деловой игры

Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру:

— имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности, который можно назвать прототипом модели или объектом имитации, задавая предметный контекст профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе.

— игровая модель является фактически способом описания работы участников, имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Построение деловой игры преследует педагогические цели:

*дидактические:*

- закрепление системы знаний в области конструирования ДИ;
- выработка системных умений по конструированию и методическому описанию игры;
- обмен опытом создания ДИ;
- совершенствование навыков принятия коллективных решений;
- развитие коммуникативных умений разного рода.

*воспитательные:*

- порождение творческого мышления;
- воспитание индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия с людьми;

— преодоление психологического барьера по отношению к формам и методам активного обучения (15).

Предмет игры – это предмет деятельности участников игры, в специфической форме замещающей предмет реальной профессиональной деятельности.

Сценарий – это базовый элемент игровой процедуры, в нем находят отражение принципы проблемности, двуплановости, совместной деятельности. Под сценарием деловой игры понимается описание в словесной или графической форме предметного содержания, выраженного в характере и последовательности действий игроков, а также преподавателей, ведущих игру. В сценарии отображается общая последовательность игры, разбитая на основные этапы, операции и шаги, и представленная в виде блок-схемы.

Роли и функции игроков должны адекватно отражать «должностную картину» того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре.

Правила игры – отражают характеристики реальных процессов и явлений, имеющих место в прототипах моделируемой действительности. При этом, в правилах игры должно найти отражение того, что как создаваемые в игре модели, так и сама игра являются упрощением действительности.

Система оценивания должна обеспечивать, с одной стороны, контроль качества принимаемых решений с позиций норм и требований профессиональной деятельности, а с другой - способствовать развертыванию игрового плана учебной деятельности (6).

В качестве вывода скажем, что каждая деловая игра имеет свою структуру, в некоторых случаях структура различна, но в основном имеются обязательные общие этапы, такие, как: имитационная модель, игровая модель, цели игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и подведение итогов.

## Требования к построению

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений. Необходимо обратить внимание на наиболее типичную ошибку при разработке игры: моделируется «Среда», а не деятельность. Деловая игра должна строиться по логике деятельности, точнее взаимодействия. В основу разработки должна быть положена деятельность, отражающая согласование различных интересов, а не структуры предприятия и т.п. модели «Среды» (1).

Содержанием может быть явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников. Событийная ткань должна представлять постоянное столкновение интересов участников игры. Игра строится как скрытый диалог смыслов. Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное проявление игроков. Прямая формулировка проблемы или указание на нее недопустимы. В то же время правила, нормы формулируются однозначно и определенно (34).

В конструкции игры необходимо заложить возможность каждому игроку принимать решения и обеспечить осознание этого участниками. Это достигается при помощи пакета документов. Для облегчения разработки и проведения игры, а также усвоения участниками правил лучше, чтобы каждый документ был ориентирован на определенного игрока. В игре необходимо отражать не все разнообразие факторов, действующих в реальной ситуации, а только наиболее значимые. Тогда она становится нагляднее, а участникам легче ее анализировать.

Субъективная вероятность происходящих событий не должна быть ни слишком низкой, ни слишком высокой. В первом случае будут воспроизводиться частные схемы поведения, во втором - есть опасность

принятия привычных тривиальных решений. Чем больше свобода выбора решений, тем охотней игроки включаются в игру. Важно продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность участников. Они должны концентрироваться не на выигрыше, а на результате. Этому способствует оптимальный баланс игровой деятельности и деятельности по поводу игры.

Желательно неоднократное предоставление обратной связи. Она должна отражать развитие системы в результате принятого решения и хорошо дифференцировать игроков (5).

Подводя итоги этого параграфа, можно сделать вывод, что игра будет жизнеспособной, если плохо продуманная последовательность действий и взаимоотношений участников, отсутствие драматизации событий, они не развиваются со временем, список решений указан, это не ясно, как ответ на решения, а не автоматизированные рутинные операции, игра требует постоянного вмешательства лидера.

Этапы разработки деловой игры.

Можно выделить следующие этапы разработки игры:

1. Проблематизация и тематизация.
2. Определение типа по назначению (для обучения, в исследовательских целях, для принятия решений, проектирования, по кадровым вопросам).
3. Выделение целей конструирования.
4. Анализ главных закономерностей – связей, отношений, в моделируемой деятельности, исходя из проблемы, лежащей в основе игры. В этом пункте определяется необходимая степень детализации представления объекта. Все связи в нем должны быть обозримы и в то же время не слишком упрощены.

5. Выделяются игровые единицы и функции. На основе этой работы создается сценарный план, и продумываются игровые события.

6. Создается перечень решений, которые могут принимать игроки. На данном этапе определены основные точки, на которых базируется простая игра. Пункты 7 и 8 относятся лишь к сложной игре.

7. Определение параметров связей между факторами, которые нужно отразить. Они должны быть таковыми, чтобы вызвать последствия, характерные для моделируемой деятельности. Необходимо определить взаимодействие параметров в каждом звене деятельности. Не все параметры могут определяться количественно. В этом случае при конструировании применяются экспертные оценки.

8. Формирование числового массива. На этом этапе определяется размерность основных параметров, закономерности и взаимодействия, строятся таблицы, графики, программы для ЭВМ.

9. Детализация сценического плана, формирование влияния окружающей среды.

10. Формулировка правил, распределение решений по игрокам. Установление причинно-следственных отношений между операциями. Построение блок-схемы игры, внутреннего графика проведения, уточнение основных шагов, этапов, циклов. Шагом является завершённая фаза принятия решения, этап разделяет сценарные фазы, цикл приводит к очевидным итогам, является наиболее завершённой фазой игры. Особое внимание обращается на точки ветвления игры.

11. Формулирование системы штрафов и поощрений, определение критериев выигрыша. Результаты игры могут быть очевидны, выраженные количественно, и могут оцениваться экспертами.

12. Отладка игры, ее проигрывание разработчиками, уточнение связей, параметров, проверка гибкости блок-схем, жизнеспособности математического аппарата, анализ реальности ситуаций - действенность



стимулов, правильности расчетов временных затрат, окончательная коррекция игры (6).

Для представления игры необходимо подготовить методическую инструкцию по проведению игры, ролевые инструкции игрокам и необходимый справочный материал. Методическая инструкция по проведению игры включает описание назначения и целей игры, структуры игрового коллектива и функций участников, системы стимулирования, исходных данных, процесса игры (этапы, эпизоды), направлений возможного усовершенствования и усложнения игры.

В ролевой инструкции важно предусмотреть средства, позволяющие оптимизировать процесс идентификации игрока с ролью (16).

При подготовке документов необходимо учитывать психологические закономерности работы с текстом. В играх изыскиваются различные возможности наглядного представления информации. Игровая мотивация и активность игроков, а значит эффективность игры, во многом определяется формой подачи информации. Справочный материал должен быть представлен таким образом, чтобы вызвать у участников потребность в поиске информации об основаниях заложенной в игре проблемы. Подобное внимание уделяется подготовке материалов, обеспечивающих рефлексивный анализ игры (например, списка контрольных вопросов).

В качестве вывода можно сказать, что для деловых игр характерно наличие нескольких этапов: в начале игры ставится проблемная ситуация; затем она разбивается на подзадачи, каждая из которых решается на одном из этапов; последний этап игры выводит на разрешение исходной проблемы. Таким образом, в процессе игры образуется цепочка решений (18).

#### Трудности проведения деловых игр.

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Тревожность, ригидность затрудняют принятие роли. Влияют на этот процесс и социально-психологические

характеристики личности. Средний социометрический статус более благоприятен для принятия роли в сравнении с низким.

Как правило, существуют три основные стратегии игроков. В первой стратегии игрок принимает все решения от лиц определенной обобщенной модели изображения, которая является продуктом понимания характеристик игрока отдельными членами этой роли (например, директор). Главное - соблюдение некоторых формальных и неформальных норм, управляющих настоящим прототипом.

Вторая стратегия может быть охарактеризована как азартная. Главная цель - выигрыш. Приемлемыми здесь являются и нарушения соглашений, действия на грани «фола». Однако при удачном управлении игроки, следующие этой стратегии, могут даже положительно повлиять на игру, оживив ее. Им следует предлагать осуществлять связь с внешним миром, разыгрывать случайные события (20).

Третья стратегия отличается интересом к тому, что произойдет в результате определенного действия, какие решения принимают другие участники. Описанные стратегии не являются жесткими, они могут сменять друг друга. Можно выделить и другие особенности поведения игроков.

Руководитель игры должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Для интенсификации интеллектуальной деятельности можно вводить специальные методы коллективного творчества (мозговой штурм, синектика и др.), психогимнастические упражнения. Некоторые психогимнастические упражнения могут быть направлены на регуляцию эмоционального состояния игроков, развитие их коммуникативных умений. Они используются ведущим исходя из анализа ситуации, сложившейся в игре. Как показывают исследования, эмоциональное состояние участников не зависит от инициативности и эмоционально-экспрессивных способностей в общении. В большей степени оно определяется эффективностью игры и

социально - психологическими характеристиками игроков. Следовательно, эмоциональное состояние игроков в значительной степени зависит от качества управления игрой. При этом, тем не менее, необходимо минимизировать вмешательство ведущего в ход игры. Авторитарная позиция ведущего блокирует игровое поведение участников, снижает эффективность рефлексии в ходе обсуждения результатов (30).

Можно выделить основные трудности, которые возникают в ходе деловой игры. Неудачи в начальный период ее разложения часто объясняют интенсивный процесс группового формирования. Стороны стремятся обеспечить достаточно высокий социометрический статус и могут выбрать стратегию критики. Наиболее естественной мишенью для критики является игра. Процесс формирования группы лучше выйти за пределы игры. Например, предварительная дискуссия, с которой легче справиться. Если провал возник, то задача главы сплоченности оппозиционной группы на основании неудовлетворенности игрой. Вам нужно показать, что неудачи ведут к плохому дизайну игры, а не к игровому счету каких-либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат не появляется случайно, а не только по воле разработчиков, и является результатом моделирования реальных процессов (24).

Нарушение течения игры может также происходить вследствие потери двуплановости. На игру могут переноситься личные взаимоотношения. Руководитель должен подчеркнуть ее условный характер, а в случае необходимости перераспределить роли, изменить правила. Еще одна ситуация связана с утратой понимания игрового контекста одним из участников и его попытками решить личные проблемы (например, доминирование) в игре. Такого участника руководитель должен замкнуть на себе, минимизировать его контакты. В то же время условность может быть гипертрофирована. Азарт игроков вызывает импульсивные действия, способствует концентрации на выигрыше, а не на результате. Задача руководителя состоит в регуляции эмоциональных состояний. Следует

сделать выигрыш и проигрыш не слишком однозначными, снизить их значение. В этой ситуации не следует вводить случайные события (10).

Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, что выражается в неспособности группировать действия и неспособности принять игровое положение. В первом случае причиной обычно является чрезмерное значение оценки участником ее действий, связанной с неадекватной самооценкой, высокой или низкой самооценкой. Поведенческие проявления этих особенностей, демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из игры. Во втором случае причиной являются либо проявления невротического замка самостоятельного, спонтанного поведения, беспокойства или ригидности. Участие таких игроков нежелательно. Однако отбор для участия в игровом бизнесе является неприемлемым, имеющиеся данные должны учитываться при распределении ролей (9).

Выводом может послужить то, что деловые игры помогают приблизить учебный курс к реальной жизни. Но это возможно при условии, если эти игры моделируют реальные ситуации, а не схемы из учебника. Эффект от обучения по методу деловых игр усиливается также за счет перевоплощения участников игры в конкретных действующих лиц.

#### Выводы по главе 1.

1. Дидактические игры (деловые и ролевые игры, блиц-игры и т.д.) занимают важную роль в методике преподавания правовых дисциплин.

2. Деловые игры – имитационное моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам участвующих в ней специалистов, в определенном условном времени, в атмосфере неопределенности, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием.

3. Деловые игры направлены на формирование таких профессиональных качеств как мотивация и интерес к выбранной профессии, развивают творческий потенциал личности, обеспечивают самоорганизацию деятельности.

4. Деловые игры достаточно точно и продуктивно отражают структуру реальной деятельности.

5. Приобретенные в результате игры знания, приемы и навыки могут и будут применяться игроками в реальной повседневной жизни.

## Глава 2. Разработка деловой игры на тему «Индивидуальный трудовой спор» по дисциплине «Гражданское право»

### 2.1. Особенности организации и проведения деловой игры по дисциплине «Гражданское право»

Гражданское право – одна из профилирующих юридических дисциплин, изучаемых в образовательных учреждениях среднего профессионального звена. Предметом изучения являются нормы права, регулирующие общественные отношения, складывающиеся между участниками гражданских правоотношений. При проведении различного рода занятий по гражданскому праву важно добиться формирования нравственных устоев, правовой культуры у студентов. Эти качества являются составляющими для современных юрисконсультов, судей, адвокатов, нотариусов, прокуроров и других специалистов в области юриспруденции (11).

Обучение гражданскому праву может производиться в разных формах: лекциях, семинарских, практических занятиях, комбинированных уроках, при выполнении курсовых работ. Однако при рассмотрении отдельных тем данной учебной дисциплины целесообразно проводить деловые игры, при этом студенты должны иметь представление о порядке проведения судебного заседания, процессуальных документах и функциях каждого из участников гражданского процесса.

Деловые игры – это такая форма обучения. Которая позволяет соединить воедино теоретическую и практическую подготовку студентов, повысить интенсивность учебного процесса за счет увеличения активности студентов и ответственности каждого не только за себя, но и за исход всей игры в целом (8).

При организации и проведении деловой игры очень важна теоретическая и практическая подготовка студентов. Поэтому считаю, что целесообразным является усвоение вопросов темы на комбинированном уроке, лекции, практических занятиях и лишь затем при проведении деловой игры.

Деловую игру следует начинать с тщательной подготовки. На данном этапе очень важна роль педагога, как организатора учебного процесса. Немаловажное значение имеет и срок, он должен быть не менее дней, чтобы студент успел подготовиться к своей роли, повторил пройденный материал, составил необходимые документы и т.д. Необходимо правильно выбрать фабулу дела, учитывая уже полученные студентами знания по гражданскому, семейному и жилищному законодательству (9).

Отбирая дело, необходимо учесть и количественный состав группы, в которой будет проводиться игра. Целесообразным выбором будет такое дело, где каждому обучаемому отводилась бы своя роль. В распределении ролей должны принять участие сами студенты, а преподаватель должен учесть их стремления, пожелания, возможности и в необходимых случаях дать советы, консультации, рекомендации.

Так, при подготовке деловой игры в одной из учебных групп были закреплены следующие роли: председательствующий, 2 судей, секретарь судебного заседания, два истца, два ответчика, представители истцов и ответчиков, адвокаты, два эксперта, несколько свидетелей, что позволило вовлечь в игру всех студентов в данной группе (16).

Не менее важное значение имеет и создание соответствующей обстановки в аудитории, где проводится игра. Мебель в аудитории может быть расставлена как в зале судебного заседания, приглашены лица из числа студентов колледжа, которые якобы пришли послушать процесс.

Следующим этапом является само проведение деловой игры. Совершение некоторых необходимых процессуальных действий осуществляется условно (например, удаление свидетелей из зала суда, удаление судей в совещательную комнату для вынесения определения по текущим вопросам судебного разбирательства и т.д.). Не совершение такого условного действия свидетельствует о пробелах в теоретической подготовке того или иного студента и расценивается как ошибка. Руководит учебным заседанием студент – «председательствующий». Такую роль целесообразно отвести наиболее подготовленному студенту, так как от его действий зависит весь ход игры. В некоторых случаях, если преподаватель замечает, что «председательствующий» не справляется со своей ролью, можно объявить перерыв и назначить другого студента. При осуществлении процессуальных действий студенты пользуются теми документами, которые они заранее подготовили. Это могут быть исковые заявления, встречные иски, ходатайства, заключения экспертов, ордер юридической консультации, расписка свидетелей и др. Отдельные документы изготавливаются участниками игры непосредственно в ходе судебного разбирательства – это справки медицинских учреждений, повестки, медицинские карточки граждан, путевки в санатории, товарные чеки, протокол судебного заседания, решение суда и т.д. На этом этапе деловой игры проверяются и знания и творческие способности студентов. Студенты учатся излагать устно и письменно свои мысли, аргументировать, анализировать, делать правильные выводы, отмечать ошибки в работе других. Очень важны здесь и эстетические аспекты. Все находящиеся в суде лица должны встать при входе судей, стоя выступать и отвечать на вопросы судей, обращаться к суду «Уважаемый суд» и т.п.

И, если, например, «адвокат» выступает с жевательной резинкой во рту, то председательствующий просто обязан сделать ему замечание. Преподаватель при проведении деловой игры без необходимости не вмешивается в ее ход, занимает место гражданина пришедшего послушать процесс, и ведёт заметки по поводу выполнения студентами своих обязанностей в игре.

Заканчивается деловая игра вынесением судебного решения. Для этого суд должен удалиться в соседнюю аудиторию, которая условно будет являться совещательной комнатой, написать решение «возможно, как указано в ГП РФ, оглашение так называемого усечённого решения» и огласить его.

После оглашения решения можно объявить перерыв в занятии. Затем, через несколько минут, приступить к обсуждению проведенной деловой игры. Обсуждение проводится преподавателем совместно со студентами. Отмечаются положительные моменты, а так же все ошибки, отмеченные, как преподавателем, так и самими участниками игры в отношении каждого игравшего студента. В заключении оценку работы студентов всей группы дает преподаватель.

Деловые игры можно проводить по всем дисциплинам блока правоведения, ориентируя студентов на игровое взаимодействие, самостоятельность и активность в получении знаний. Проведение деловых игр позволит усилить практическую направленность учебных курсов, что благоприятно отразится на формировании студента как специалиста, обладающего как теоретическими знаниями, так и практическими навыками их применения.

Следует отметить, что деловые игры преследуют не только учебные, но и воспитательные цели. Они помогают привить любовь будущего специалиста к своей профессии. Понять всю ее сложность и привлекательность, осознать необходимость совершенствования своего теоретического уровня знаний (14).



Главная цель проведения деловой игры в студенческой группе – повышения уровня профессиональной подготовки студентов.

Деловые игры, с одной стороны, развивают живой интерес у студентов к глубокому изучению теории не только гражданского процессуального, но и материального (гражданского, семейного, и т.д.) права, дают возможность показать студентам практическую значимость теории отрасли права, позволяют на личном опыте убедиться в том, как трудно без прочных теоретических знаний решать конкретные правовые вопросы, быстро ориентироваться в сложных ситуациях, возникающих при рассмотрении и разрешении гражданского дела. С другой стороны, деловые игры проводятся в приближенных к практике условиях и обстановке. Поскольку участниками игр являются сами студенты, то здесь для них открываются возможности не только получить наглядные представления о работе судьи, прокурора, представителя (с работой этих участников процесса можно ознакомиться и на студенческой практике), но и впервые проверить себя в «деле», приобрести первые навыки по будущей специальности.

## 2.2. Разработка деловой игры на тему «Индивидуальный трудовой спор» по дисциплине «Гражданское право»

Тип урока: Урок контроля и коррекции знаний.

Форма урока: Урок деловой игры «Индивидуальный трудовой спор»

Основными целями деловой игры «Индивидуальный трудовой спор» являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;

- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- углубление знаний по трудовому праву.

*Задачи урока:*

*Обучающая* – обобщение и систематизация, контроль знаний учащихся по пройденной теме «Трудовые споры»

*Развивающая* – развитие познавательных навыков учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, развитие творческого мышления.

*Воспитательная* – воспитание навыков самостоятельной работы, основ коммуникативного общения (воспитание культуры речи, владение специальной терминологией); воспитание уверенности в собственных силах.

*Оборудование и материалы к уроку:*

1. Компьютер и мультимедиа - проектор для демонстрации слайдов к занятию (преподавательский стол)
2. Сводная таблица оценок (на отдельном плакате или на доске)
3. Презентация с основными моментами занятия.

*Оформление доски:* Тема и цели урока для учащихся. Перечень обсуждаемых вопросов темы. Сводная ведомость оценок учащихся.

*Вариант практической ситуации:*

Климов работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2010 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2010 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2010 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2010 г. приказом директора №5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2010г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Климов не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2010 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Климова, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Климов на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт. Климов обратился в КТС.

*Примерный состав участников деловой игры:*

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;

Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все студенты группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

*Задание участникам деловой игры:*

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

*Подготовка и проведение деловой игры:*

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях. План занятия:

1. Организационный момент - 2 минуты

Здравствуйте. Сегодня мы проведем занятие в виде деловой игры, в ходе которой вам необходимо будет показать, чему вы научились в ходе изучения дисциплины «Гражданское право».

2. Вводный инструктаж - 8 мин

3. Защита проектов с обсуждением - 48 минут, (доклад - 5 мин, обсуждение, вопросы - 3 минуты)

4. Отзывы-рецензии на проекты - 14 мин

5. Защита проектов - 16 минут

6. Тестирование + инструктаж - 8 минут.

7. Итоги урока - 8 минут.

После проведения игры происходит разбор и анализ действий участников деловой игры. Преподаватель подводит итоги проведенного занятия, кратко анализирует действия участников игры, высказывает свое мнение. При этом обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на положительные стороны и недостатки. Заслушиваются мнения студентов о деловой игре, что в перспективе может способствовать совершенствованию данного вида занятий. Затем происходит выставление оценок, их аргументация. Учитывается активность студентов, умения пользоваться юридической терминологией, составлять процессуальные документы, отстаивать свою позицию, поведение во время проведения игры и соблюдение норм профессиональной этики. По завершении урока преподаватель благодарит всех его участников и присутствующих.

#### Выводы по главе 2.

Деловая игра – такая форма проведения занятий, при которой возможно проверить теоретическую и практическую подготовку студентов.

Для подготовки и проведения деловой игры нужно соблюдать следующие условия:

1. Высокий уровень подготовки преподавателя к деловой игре, овладение методикой проведения такого занятия, его умение заинтересовать студентов, дать им полную возможность раскрыть свои знания в самостоятельной работе;

2. Высокая теоретическая и необходимая практическая подготовка студентов, хорошее понимание ими пройденного материала по правовой дисциплине

3. Неразрывная связь деловой игры с изученными и изучаемыми темами дисциплины «Гражданское право»;

4. Правильный выбор фабулы (макета) спора;

В результате проведения деловой игры преподаватель получает результаты:

1. Увеличение интенсивности учебного процесса, поднятие его на более высокую качественную ступень.
2. В результате подготовки студентов к деловой игре идет интенсивная самостоятельная работа вне аудитории.
3. Увеличение ответственности каждого студента не только за себя, но и за исход всей игры в целом.

### Заключение

Игровое обучение отличается от других педагогических технологий тем, что игра хорошо известная, привычная и любимая форма деятельности для человека любого возраста. Это одно из наиболее эффективных средств активизации, вовлекающее участников в игровую деятельность за счет содержательной природы самой игровой ситуации, и способное вызывать у них высокое эмоциональное и физическое напряжение. В игре значительно легче преодолеваются трудности, препятствия, психологические барьеры. А также она преимущественно коллективная, групповая форма деятельности, в основе которой лежит соревновательный аспект. В качестве соперника, однако, может выступать не только человек, но и обстоятельства, и он сам (преодоление себя, своего результата).

Сравнительно недавно в нашу жизнь вошли деловые игры. Деловая игра имитирует реальную жизнь, реальную профессиональную деятельность. Это позволяет участникам игры экспериментировать, проверять разные способы поведения и даже совершать ошибки, которые в реальности нельзя себе позволить.

На сегодняшний день практика деловых игр в мире очень популярна. Особенно активно деловые игры используются в практике высшего образования, многие ВУЗы являются новаторами в методике преподавания деловых игр. Сегодня насчитывается уже несколько тысяч различных видов обучающих игр. Издаются пособия, каталоги и справочники по деловым играм, проводятся регулярные школы и семинары. Создана Международная ассоциация по имитационному моделированию и играм.

Деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решение практических задач.

В деловых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра представляет участнику возможность побывать в роли экскурсовода, учителя, судьи, директора и т.п. Использование деловых игр значительно укрепляет связь (преподаватель – учащийся), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

После окончания учебного учреждения, если предметы по специальности опирались на активные формы и методы обучения, дискуссии, моделирование производственных практических ситуаций, выпускник сможет почти сразу войти в дело и не особенно отличаться от коллег по новой работе.

Исследователи установили, что при лекционной подаче материала усваивается не более 20 % информации, в то время как в деловой игре – около 90 %. Сам процесс обучения становится более творческим, увлекательным и носит не эпизодический, а продолжительный характер и сама обстановка деловой игры заставляет ее участников быть активными.



Отличительными особенностями деловой игры от традиционных методов обучения являются:

1. Процесс обучения в деловой игре максимально приближен к реальной практической деятельности специалистов, так как в деловых играх используются модели реальных социально-экономических систем. Каждая деловая игра – это прекрасный имитационный метод подготовки кадров.

2. Деловая игра является игровым методом обучения, когда участники принимают на себя те или иные роли. Так как интересы разных ролей не совпадают, то игрокам приходится принимать управленческие решения в конфликтной ситуации, сообразуясь с интересами своей роли.

3. Деловая игра является коллективным методом обучения, тогда как традиционные методы ориентированы на индивидуальное обучение. Каждый студент отчитывается за приобретенные знания и навыки лично на зачетах и экзаменах. В деловых играх формируется коллективное мнение при защите собственной позиции или при критике решений других студентов или подгрупп.

4. В деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой игроков.

Приведенные выше отличительные особенности деловых игр предъявляют определенные специфические требования к их разработке и организации.

Таким образом, деловые игры, несмотря на практическую значимость, приемлемы лишь в качестве дополнительного метода обучения в органической связи с теоретическими занятиями. Они, в основном, не предполагают выработку единственного верного решения. Их ценность состоит в стимулировании большого количества идей и способов их реализации, в неоднозначности принимаемых решений, характер которых определяется конкретной учебной ситуацией.

