

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ

Елена Гершечевна Евдокимова

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики СГУ им. Н.Г. Чернышевского
sgu.pedagogika@yandex.ru

Ольга Викторовна Рогачева

магистрант факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
766saratov.olga@mail.ru

Наталья Владимировна Фадеева

магистрант факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
lady.miroshina@list.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению деловой игры в образовательной деятельности врачей. Рассмотрены этапы деловой игры, выявлены трудности процесса вовлеченности обучающихся. В статье представлена попытка связи профессионального опыта с образовательным процессом.

Ключевые слова: деловая игра, познавательная инициатива, развитие, факторы, личность, трудности.

BUSINESS GAME AS ONE OF WAYS OF MOTIVATION TO LEARNING AND PERSONAL DEVELOPMENT

E. G. Evdockimova

candidate of pedagogy, associate professor of the Department of Pedagogy,
Saratov State University
sgu.pedagogika@yandex.ru

O. V. Rogacheva

master student of the Faculty of Psychology, Saratov State University
766saratov.olga@mail.ru

N. B. Fadeeva

master student of the Faculty of Psychology, Saratov State University
lady.miroshina@list.ru

Abstract. The article is devoted to the study of the business game in the educational activities of doctors. The stages of a business game are considered, the difficulties of the process of student involvement are revealed. The article presents an attempt to link professional experience with the educational process.

Keywords: business game, cognitive initiative, development, factors, personality, difficulties.

Трудности мотивации в образовательной деятельности наблюдаются и в высшей школе, хотя, казалось бы, формирующаяся профессиональная ориентация на эффективность деятельности должна быть ориентирована на

активную внутреннюю мотивацию. Развитие дополнительного профессионального образования предполагает наличие постоянного самостоятельного и ответственного совершенствования навыков взрослого населения в течение всей жизни. Важнейшим фактором развития человека, как индивидуума, так и участника трудового коллектива, и российского общества в целом, является обучение и саморазвитие.

В современном мире ситуация повышенной профессиональной мобильности требует постоянного, самостоятельного и ответственного подхода к развитию и становлению своей карьеры, но не всегда есть подходящие условия; внешние и внутренние, объективные и субъективные, способствующие раскрытию личностных аспектов.

Из практики следует, что формы и методы изучения вопросов профессиональной переподготовки не всегда помогают становлению ответственного и вовлеченного отношения.

Среди форм и методов профессиональной переподготовки в основном применяются традиционные методы обучения, которые способствуют развитию профессиональных знаний, умений и навыков.

Однако одних методических аспектов в процессе профессиональной переподготовки недостаточно, что и определило тему нашего исследования.

Одним из условий, способствующих мотивации взрослых к обучению, может стать деловая игра как возможность коллегиального обсуждения с целью поиска оптимального решения трудных вопросов, обращения к экспертам по вопросам взаимодействия и нахождения этих решений, возникающих в процессе профессиональной деятельности, обмена знаниями и умениями для более полного и эффективного выполнения задач и анализа научно-исследовательских трудов.

М.М. Бирштейн отмечала, что «...деловая игра - это средство развития творческого профессионального мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи» [1, с. 314].

По мнению А.П. Панфиловой справедливо отмечено, что «...хотя деловая игра по основному замыслу преследуют задачу столкновения обучаемого с действительностью, «погружения» его в реальную практику, игровая имитационная модель неизбежно ее упрощает главным образом в том направлении, что придает статичность межличностным и деловым отношениям, а это в некоторой степени искажает диалектику реальной жизни» [2, с. 217].

С помощью деловой игры можно внедрить нововведения, а также смоделировать реструктуризацию профессиональных процессов. Успешно применяются деловые игры и для аттестации персонала.

Проведенное нами исследование относится к совершенно конкретным специальностям профессиональной переподготовки врачей.

В предлагаемой работе представлена попытка связи профессионального опыта с образовательным процессом с опорой на анализ продуктов деятельности. Под анализом продуктов деятельности мы понимаем конкретные ответы студентов СГМУ им. В.И. Разумовского по выявлению возможных трудностей в профессии врача.

Врачам двух контрольных групп, состоящих из 15 человек, проходящим профессиональную переподготовку, была предложена деловая игра, целью которой была экспертиза, а точнее, собственное видение, их отношение к тем трудностям, которые были определены будущими врачами и наличие ценных рекомендаций по их устранению.

Данная деловая игра носила образовательно-исследовательский характер, т.к. подразумевала в себе поиск совместного решения проблем, выявленных трудностей и прогнозирование последствий.

Основные задачи деловой игры:

1. Повысить интерес к процессу обучения, а также к тем трудностям, которые моделируются посредством игры;
2. Определить познавательную инициативу и интерес к процессу обучения, основанного на примерах конкретной действительности.

Целевая направленность нашей деловой игры связана с системой мотиваций реальных и условных, а также игровых и образовательных.

На одном из этапов деловой игры студентам было предложено определить степень выраженности следующих сложностей в работе врача, выявленных в процессе опроса обучающихся 4 курса СГМУ им. В.И. Разумовского:

- трудности в постановке диагноза;
- недооцененность (снижение престижности профессии врача); степень приверженности пациентов соблюдению рекомендаций в лечении от врача (неблагодарный больной);
- сложность, напряженность профессиональной деятельности (психологические трудности);
- вероятность встречи с проблемами, связанными с особенностями пациентов, ограниченность времени приема (трудности коммуникации);
- ответственность в профессии врача [3].

Деловая игра предполагает наличие ролей, правил для ее проведения и поведения участников. Для первой группы врачей были введены роли и определенные правила. Участники выступали в качестве экспертов, им были предложены заранее определенные и структурированные действия. В качестве ключевых действий выступали три компонента:

- ранжирование (определение степени значимости);
- комментирование;
- дополнение (предложение путей решения).

В процессе анализа действий врачей первой группы мы не можем определить личностные критерии значимости, но отметим практически полное вовлечение участников деловой игры в процесс выполнения предложенных заданий.

Во второй группе деловая игра проводилась с отсутствием четких и определенных структурированных действий. Врачам было предложено

определить степень значимости выявленных трудностей в ходе опроса и прокомментировать их по желанию. В данном случае деловая игра была организована, опираясь на инициативу участников, ход которой участники определяли самостоятельно.

Дадим определение понятию «познавательная инициатива». Согласно словарю иностранных слов, вошедших в состав русского языка, инициатива - это «первый шаг, почин в дело, начало». Понятие «инициативность» встречается в работах таких исследователей и ученых, как Н.В. Терских, Д.Б. Богоявленская, Т. Борисова, С.Л. Рубинштейн, А.С. Жарикова.

Н.В. Терских пишет: «...инициатива определяется как побуждение к новым формам деятельности, почин, начинание, умение, способность и стремление к самостоятельным действиям, как сверхнормативная деятельность, чувство нового, находчивость и лёгкость ориентировки, склонность к преобразовательской деятельности и т.д. Степень инициативности стимулирует интеграцию и духовное развитие личности, что создаёт предпосылки её гармоничного развития» [4, с. 308-309].

В данном исследовании при рассмотрении деловой игры среди врачей, проходящих профессиональную переподготовку, будем опираться на определение исследователя Н.В. Терских, рассматривать «познавательную инициативу» как побуждение к анализу обозначенных трудностей.

Таким образом, если не рекомендованы четкие структурные действия и пути решения, то участники ограничиваются предложенной личностной степенью значимости и комментариями.

По итогам деловой игры во второй группе врачей отмечается значительное снижение комментариев (33%) с отсутствием дополнений.

Деловая игра, построенная в привычных четко определенных формах, рассматривается как традиционный способ обучения, в то время как во второй игре, указанной в данном исследовании, задания выполняются, но личностная степень значимости и познавательная инициатива практически отсутствуют. В данном случае обучающиеся демонстрируют субъектное поведение личности.

«Субъектность обучающегося в образовательной среде возникает тогда, когда он в максимальной степени способен влиять на ход событий, имеющих место в учебном процессе. Увеличение возможности выбора учебных действий, автономность и управление образовательной средой рождает высокую ответственность за результаты учебных действий и высокое качество самой учебной деятельности» [5, с.172-174].

В том случае, когда способ представленных заданий предполагает свободное, неоднозначное определение структурных элементов, участники в меньшей степени, но все же проявляют инициативу для определения путей решения. А если бы анализируемая деловая игра проводилась не в дистанционном формате, а в условиях возможности взаимодействия участников друг с другом, то можно предположить, что познавательная инициатива была бы проявлена в большей степени. Данные исследования мы будем проводить и дальше.

В наши дни деловую игру можно рассматривать как область научно-технического знания, как имитационный эксперимент, как активный метод обучения. Деловая игра является образовательным ресурсом, в котором моделируется адекватный для формирования личности специалиста профессиональный и социальный контекст. Условия деловой игры позволяют увеличить масштаб охвата и указывают пути решения.

Опыт, полученный в процессе деловой игры, может оказаться более продуктивным. Для того чтобы пробудить инициативу, интерес к процессу обучения, которое проводится в форме деловой игры, можно предлагать свободное, неоднозначное определение структурных элементов и позволить участникам создавать простор для собственной инициативы.

Именно в таком формате деловой игры, насыщенной обратной связью, формируются профессиональные установки и преодолеваются трудности.

Библиографический список

1. Бирштейн М.М. Основные направления развития деловых игр // Деловые игры в мире. СПб., 1992.

2. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. — СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. 536 с.
3. Евдокимова Е.Г., Коваленко Е.В., Чмеленко Н.Н. Изучение нравственных установок студентов-медиков в контексте развития профессиональной мотивации // Актуальные вопросы общественного здоровья и здравоохранения на уровне субъекта Российской Федерации. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 100-летию Иркутского государственного медицинского университета (1919–2019). 2019. С. 380-383.
4. Терских Н.В. Проблема формирования инициативности как качества личности будущего учителя в учебном процессе // Ежегодник КГПУ. 2002. т.1. Преподавание в высшей школе. С. 308-311.
5. Лузянин В.И., Ревина И.В. Педагогика становления обучающегося как субъекта учебно-профессиональной деятельности // Вестник Омского университета (ежеквартальный научный журнал) / учредитель и издатель: ФГБОУ ВО «ОмГУ» им. Ф. М. Достоевского. Омск: ОмГУ, 2003. № 4. С. 172-174.