

II. ВІКОВА І ПЕДАГОГІЧНА ПСИХОЛОІЯ

УДК 159.9.008.8

О. Коханова,

викладач кафедри загальної, вікової та педагогічної психології
Київського університету імені Бориса Грінченка

ДІЛОВА ГРА ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

У статті розкрито місце активних форм і методів навчання, зокрема ділових ігор, у процесі професійної підготовки майбутніх учителів; акцентовано увагу на провідній ролі цієї форми активності студентів у формуванні їхньої особистості, набутті та відпрацюванні професійних умінь, у розвитку партнерських відносин як необхідної передумови для ефективної педагогічної взаємодії.

Ключові слова: професійна підготовка, професійні вміння і навички, ділова гра, партнерські відносини, взаємодія, педагогічна взаємодія.

Сучасне суспільство потребує усебічно розвинених, соціально активних особистостей, які мають фундаментальну освіту і, найголовніше, — багату внутрішню культуру. Найважливішою характеристикою останньої постає специфіка взаємодії особистості з іншими людьми під час спілкування та в процесі виконання будь-якої діяльності. Представник будь-якої професії має реалізовувати своє право на те, щоб бути почутим і зрозумілим, так само як і його партнери у спільній діяльності. Передусім, це стосується педагогічного середовища, в якому формується підрастаюча особистість — майбутній громадянин держави, самостійний, ініціативний і водночас готовий до співробітництва.

Навчальне середовище і педагогічна реальність тісно переплітаються, проте все ж постають як паралельно існуючі площини, хоча отримання фахової підготовки та власне професійна діяльність і не можуть вимагати однакових підходів. Однак спробувати максимально наблизити ці реалії можливо, якщо заздалегідь підготувати майбутнього працівника до можливих ситуацій, ознайомити з усіма тонкощами справи, виробити бажані стратегії поведінки. До того ж таке «професійне» навчання допоможе студенту вже на початковому етапі визначитися з власними пріоритетами стосовно обраної професії та своєчасно змінити траєкторію своєї фахової підготовки.

Відтак, одним з найперспективніших шляхів удосконалення підготовки майбутніх учителів,

озброєння їх потрібними знаннями і практичними навичками є запровадження активних форм і методів навчання, серед яких на особливу увагу заслуговують ділові ігри.

Метою статті є розкриття важливої ролі активних форм і методів навчання майбутніх фахівців, серед яких вагоме місце посідає ділова гра, яка є одним з провідних засобів оптимізації педагогічної взаємодії її суб'єктів та розвитку в них партнерських відносин, що визначають ефективність професійної діяльності.

У практичній діяльності фахівець вирішує реальні проблеми і не завжди здатен ефективно впоратися з їх розв'язанням. Причиною цього є відсутність стабільних позитивних стереотипів виконання професійних функцій і всього комплексу дій у межах спеціальності.

Ділові ігри в цьому випадку, якщо вони відображають суть професійної діяльності, формують професійні якості спеціалістів, є своєрідним полігоном, на якому сьогоденні студенти можуть відпрацьовувати професійні навички в умовах, наближених до реальних. У ділових іграх відображається динаміка професійної діяльності, її особливості, труднощі та основні проблеми. За допомогою ділових ігор можна програвати професійні ситуації, а потім піддавати їх багатоплановому аналізу.

Ділова гра розкриває особистісний потенціал майбутнього педагога: кожен учасник може продіагностувати свої власні можливості окремо і в спільній діяльності з іншими учасниками. Сту-

денти стають організаторами не лише професійних ситуацій, але й творцями власної особистості. Вони вирішують завдання самоуправління, шукають шляхи і засоби оптимізації професійного спілкування, виявляють свої недоліки і застосовують заходи щодо їх усунення [2, 85]. Саме в діловій грі майбутній фахівець має змогу проявити власну здатність до партнерської взаємодії, а найголовніше, — удосконалити партнерські відносини з особами, з якими він співдіє.

Звичайно, реальна діяльність (справа) і навіть найкращим чином організована навчальна гра — це далеко не однакові за своєю суттю форми активності:

Справа	Гра
Необхідність	Можливість
Безумовність	Умовність
Утилітарність	Неутилітарність
Обмеженість	Необмеженість
Реальність	Уявність

Гра дає змогу розширити межі ситуації, спонукає до пошуку безлічі нових шляхів вирішення професійних завдань, а відтак — формуються і відшліфовуються різноманітні фахові уміння й навички [2, 89]. З метою усвідомленого використання ділових ігор у навчальному процесі необхідно з'ясувати сутність цього поняття. Серед безлічі визначень ділової гри, найдоцільнішим, на нашу думку, є таке: «це форма відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики...» [1, 128].

Навчальна ділова гра дає змогу задати в навчанні предметний і соціальний контексти майбутньої професійної діяльності й тим самим стимулювати більш адекватні порівняно з традиційним навчанням умови формування особистості фахівця. В цих умовах засвоєння нового знання накладається на канву майбутньої професійної діяльності. Навчання набуває спільного, колективного характеру, а також розвиток особистості фахівця здійснюється в результаті підкорення двом типам норм: нормам компетентних предметних дій і нормам соціальних відносин колективу. В такому «контекстному» навчанні досягнення дидактичних і виховних цілей зливає в єдиному потоці соціальної за своєю природою активності студентів, що реалізується у формі ігрової діяльності [1, 128].

В основу навчальної педагогічної гри покладено загальноігрові елементи: психолого-педагогічну проблему; наявність ролей; ситуацій, в яких відбувається їх реалізація; дії, за допомогою яких виконується роль; різноманітні ігрові предмети [4, 29]. Проте на відміну від інших ігор, навчальна ділова гра має і специфічні ознаки:

1) цілі гри більшою мірою узгоджуються з практичними потребами студентів. Ця форма організації навчального процесу знімає протиріччя між абстрактним характером навчального предмета і реальним характером професійної діяльності, системним характером знань, що застосовуються, і їх приналежністю до різних дисциплін;

2) дає змогу об'єднати широке коло проблем і глибину їх усвідомлення;

3) передбачає елемент соціальної взаємодії, що дає змогу її суб'єктам проявити здатність до партнерства і сприяє розвитку партнерських відносин;

4) формуються установки професійної діяльності, легше долаються стереотипи, коригується самооцінка;

5) сприяє прояву не лише інтелектуальної сфери, а й усієї особистості;

6) цей метод провокує включення рефлексивних процесів, дає можливість інтерпретації, осмислення отриманої інформації.

Досвід, отриманий у грі, може виявитися навіть більш продуктивним порівняно з набутих у професійній діяльності. Це відбувається з деяких причин. Ділові ігри дають змогу збільшити масштаб охоплення дійсності, наочно пропонують наслідки прийнятих рішень, дають можливість перевірити альтернативні рішення. Інформація, якою користується людина в реальності, є неповною і неточною. У грі їй пропонується хоча й неповна, проте точна інформація, що підвищує довіру до отриманих результатів і стимулює процес прийняття рішення, взяття на себе відповідальності [2, 92-93].

Навчальні ігри передбачають обов'язкову спільну діяльність учасників гри. Завдяки ефективній комунікації під час гри вона може використовуватися як засіб оптимізації взаємодії та взаєморозуміння між студентами, а це, у свою чергу, позначається не лише на якості виконуваної роботи, а й стимулює розвиток партнерських відносин.

Зазначені переваги визначають успішність застосування цього методу в навчальному процесі, проте поряд із цим метод має і певні недоліки. Передусім, ідеться про його трудомісткість. Багато часу забирає саме конструювання гри, адже в ньому передбачена організація діяльності гравців, що має характер рольової взаємодії відповід-

но до правил і норм. Досягнення цілей відбувається шляхом прийняття рішень, як індивідуальних, так і групових.

Під час розробки гри необхідно моделювати передусім діяльність (взаємодію), а не середовище, тобто в її основі має бути закладена узгодженість різних інтересів, що є однією з характеристик партнерської взаємодії. Змістом може бути явище, підходи до якого зумовлені різними смисловими позиціями учасників. Так, гра будується як прихований діалог смислів. Ситуація має передбачати неоднозначність рішень, містити елемент невизначеності, що забезпечує проблемний характер гри та особистісний прояв гравців. Пряме формулювання проблеми або вказівка на неї при цьому неприпустимі. В той самий час правила, норми формулюються однозначно і визначено. У грі необхідно відображати не всю безліч факторів, які діють у реальній ситуації, а лише найбільш значущі. Тоді вони отримують більше наочності, а учасникам її легше аналізувати. Суб'єктивна вірогідність подій, що відбуваються, не повинна бути ані надто низькою, ані надто високою. У першому випадку відтворюватимуться окремі схеми поведінки, у другому — існує небезпека прийняття звичних тривіальних рішень. Чим більшою є свобода вибору, тим більш охоче гравці долучаються до гри. Важливим є чітке визначення послідовності дій і взаємозв'язку учасників, а також місця викладача в ігровому процесі.

Предметом уваги педагога як керівника має стати створення ігрової мотивації, забезпечення оптимальної динаміки міжособистісних і партнерських стосунків. Важливо підтримувати певний рівень змагальної мотивації серед учасників гри з тим, щоб вона стимулювала спільну активність партнерів, а не провокувала самопрезентацію.

Після завершення гри має відбуватися її обговорення, зокрема:

- з'ясування причин прийняття тих чи інших рішень,
- аналіз результатів, до яких вони призвели,
- розгляд стратегій, яким було віддано перевагу тощо.

Можна запропонувати наступні запитання для дискусії: Чи цікавою була гра? Якою була її центральна проблема? Чому в ній такі правила? Чи відповідає вона реальним умовам діяльності? Чи можна було б вчинити інакше, якби грали ще раз? Якими могли б бути інші результати гри? З яких причин? У чому користь гри?

Безперечно, керівникові також слід звернути увагу на власну поведінку під час гри, здійснюючи самоаналіз.

Проблема вимірювання ефективності ділової гри, так само, як і інших групових методів, є досить гострою. Можливість проаналізувати власну поведінку в грі та дії своїх партнерів дає змогу підвищити соціальну чутливість, зруйнувати сформовані стереотипи, активізувати творчий потенціал, знизити егоцентричні тенденції у поведінці її учасників, стимулювати стосунки партнерства.

З метою оптимізації управління грою необхідно увести її дослідження. Для вимірювання можна запропонувати наступні параметри:

- 1) загальна активність групи;
- 2) ступінь організованості;
- 3) інтелектуальна активність;
- 4) емоційна напруженість;
- 5) особливості групової динаміки (лідерство, прийняття рішення);
- 6) ступінь ініціативності й реальний внесок кожного учасника тощо [2, 103].

Вивчення цих особливостей може здійснюватися спеціально створеною у грі групою дослідників. При цьому заздалегідь розробляється програма і добирається методичний інструментарій.

Під час аналізу процесу взаємодії в групі широко використовується схема Р. Бейлса, який виділяє наступні функції поведінки, необхідні для успішного існування групи: функції вирішення задачі та функції надання допомоги. Виконання функцій вирішення задачі спрямоване на досягнення визначених цілей. За таких обставин поведінка передбачає висунення і прийняття пропозицій, думок. Функції надання допомоги пов'язані з соціальним і емоційним кліматом колективу. Вони забезпечують згуртованість, що полегшує досягнення групових цілей. Дані функції реалізуються в таких формах поведінки, як дружні або недружні дії, згода або незгода, драматизація або демонстрація напруження [2, 104].

Часто різні функції розподіляються між різними людьми без спеціальних намірів. Для успішності гри бажаною є гнучка рольова структура: ініціатор, послідовник, координатор, орієнтувальник, оцінювач, збирач інформації. Саме ці ролі (складені на основі схеми Р. Бейлса) сприятимуть виконанню завдання:

- 1) ініціатор — учасник, який частіше за інших, пропонує нові рішення, змінює точку зору на цілі групи;
- 2) послідовник приймає нову ініціативу, розширює її, допомагає в реалізації розпочатих у групі справ;
- 3) координатор сприяє правильному «розподілу праці». Стежить за тим, щоб у групі не займалися декількома справами одночасно;

4) орієнтувальник прокладає шлях і визначає напрям роботи групи згідно із зовнішніми орієнтирами. У групі обговорює питання про те, як швидко розвивається група, чи далеко вона від цілі, в якому напрямі рухається тощо. Звертає увагу на рівень захопленості діяльністю в групі, слідкує за бюджетом часу;

5) оцінювач оцінює діяльність окремих членів групи, актуальну ситуацію, порівнює з цілями, підбиває підсумки в кінці заняття;

6) збирач інформації часто ставить запитання і намагається отримати на них відповідь, спонукає до дії, прийняття рішень.

Існують також ролі, важливі для співробітництва в групі та її розвитку:

1) той, хто заохочує, — мотивує і «підштовхує інших» до участі в груповому процесі, залучає малоактивних членів у роботу групи, демонструє розуміння чужих ідей і думок;

2) гармонізатор — спонукає до спільної діяльності, вирішує конфлікти, намагається подолати протиріччя між учасниками, прагне до компромісу;

3) знімач напруження — намагається зняти напругу в складних ситуаціях, часто жартує;

4) той, хто стежить за дотриманням правил, звертає увагу, коли хтось із членів порушує правила. Сам завжди виходить із загальноприйня-

тих у групі положень і принципів. Нагадує про норми й правила спільної роботи і комунікації в групі.

Проте існують ролі, що ускладнюють співробітництво в групі та її розвиток:

1) блокувальник — протистоїть груповим ініціативам, піддає сумніву важливість того, що відбувається в групі. Коли особисті цілі протистоять груповим, обирає перші;

2) той, хто шукає визнання, — незалежно від того, що відбувається в групі, намагається звернути на себе увагу, нагадує про свої заслуги, демонструє свої здібності й можливості за будь-якої нагоди. Прагне бути в центрі уваги групи, здивувати, зацікавити своєю особистістю, викликати захоплення, прагне заохочення;

3) домінуючий — часто заважає іншим висловитися, намагається маніпулювати іншими учасниками;

4) той, хто уникає роботи в групі, — не підтримує групових ініціатив, прагне бути осторонь. Уникає ризикованих для його «Я» дій і ситуацій. Прагне відмовчатися або давати малозначущі відповіді.

Надзвичайно важливим аспектом групової динаміки є прийняття рішення. У табл. 1 подано перелік основних типів прийняття рішень у групі [2, 105–107].

Таблиця 1

ОСНОВНІ ТИПИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

№ з/п	Тип прийняття рішення	Особливості типу прийняття рішення
1	«Непомітне» рішення	Чіткої позиції в групі не висловлено, рішення виникає ніби саме собою, без його повного усвідомлення учасниками дискусії
2	Авторитетне рішення	Думка авторитетного члена групи виявилася беззаперечною, хоча попередні кроки дискусії містили чимало інших думок. У цьому випадку члени групи не сприймають рішення як своє
3	Рішення меншості	Активна меншість, забезпечуючи підтримку одне одному, проводить своє рішення. Всі інші члени групи мали власні уявлення стосовно вирішення проблеми, однак єдиної точки зору виробити не вдалося
4	Компромісне рішення	Коли ніяк не вдається під час дискусії знайти одне рішення, потрібні взаємні поступки, і тоді можливою є ситуація, коли буде прийнято рішення, якого ніхто не пропонував
5	Рішення більшості	Вважається демократичним, і тому — правильним, хоча це не завжди так. Крім того, у тих, хто залишився в меншості, виникає відчуття, що вони не змогли досить чітко висловити свою позицію тощо
6	Рішення взаєморозуміння	Виникає в ході дискусії, яка триває доти, доки кожен з учасників не зможе хоча б частково приєднатися до висунутої пропозиції. При цьому всі відчують, що вони мали можливість здійснити вплив на рішення, і кожен знає, чому прийшли саме до такого рішення
7	Одноставне рішення	Для складних проблем такий спосіб вирішення трапляється рідко. Повної одноставності досягти неможливо в принципі, хоча б через попередній розподіл функцій і при-власнення ролей учасниками дискусії

І хоча прийняття рішення є завершальним і найважливішим етапом у грі, процес його пошуку, зумовлений активною партнерською взаємодією її учасників, повинен перебувати в центрі уваги викладача, який керує перебігом ігрової діяльності. Партнерські стосунки, якими пов'язані між собою учасники гри, здатні розвиватися за умови, що співучасники знатимуть базові елементи взаємодії в діяльності: люди, інтереси і варіанти.

Так, партнери мають усвідомити, що їм необхідно працювати пліч-о-пліч, розбиратися з проблемою, а не один з одним. Тож предмет спільної діяльності треба розмежовувати з її учасниками. Інтереси, а не позиції — це друге, на чому їм необхідно зосередитися, оскільки прийнята під час діалогу позиція часто приховує те, чого насправді хоче людина. Прийняття рішення потребує розробки широкого кола можливих варіантів, які б враховували загальні

інтереси і визначали інтереси, які не узгоджуються [3, 205].

Процес ігрової діяльності та його результат мають перебувати в полі зору викладача як однаково важливі етапи гри. Однак не можна забувати і про те, що лише система ділових ігор, наявність міжпредметних зв'язків здатні спричинити очікуваний позитивний результат.

Отже, взаємодія в процесі навчальної гри вимагає налагоджених стосунків партнерства і до того ж, формує останні. Тому використання спеціально розробленої системи навчальних ділових ігор, особливо під час вивчення предметів психолого-педагогічного циклу, сприяє організації й розвитку на професійному рівні діалогу, набуттю нових знань, уявлень і досвіду, вдосконаленню навичок творчого підходу до виконання педагогічних функцій, розвитку здатності до партнерської взаємодії майбутніх фахівців.

В статье определено значение активных форм и методов обучения, в частности деловых игр, в процессе профессиональной подготовки будущих учителей; акцентировано внимание на ведущей роли данной формы активности студентов в формировании их личности, получении и отшлифовке профессиональных умений, в развитии партнерских отношений как необходимой предпосылки эффективного педагогического взаимодействия.

It determines the place of active forms and teaching methods particularly: business games in the professional training of future teachers; attention is accented on a leading role of this form of students activity in forming of their personality, getting and improvement of professional skills, in development of partner relations as necessary precondition of effective pedagogical interaction.

ЛІТЕРАТУРА

1. Психология. Словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. — М. : Изд-во полит. лит-ры, 1990. — 494 с.
2. Тесты и методики деловых игр для менеджера : сборник / А. Б. Боровский, И. А. Грабская. — К. : МЗУУП, 1994. — 204 с.
3. *Третьяченко В.* Психология делового общения / В. Третьяченко, Л. Вереина, П. Складар. — Луганск : Глобус, 2005. — 268 с.
4. *Щербань П. М.* Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах / П. М. Щербань. — К. : Вища школа, 2004. — 207 с.