

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«НОВОРОССИЙСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОННОГО
ПРИБОРОСТРОЕНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Методическое указание к проведению деловых игр

2012

СОГЛАСОВАНО

Зам. директора по НМР

_____ Е.В. Заслонова
_____ 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УР

_____ Т.В.Трусова
_____ 2012г.

Одобрена
Цикловой комиссией
общепрофессиональных
и специальных дисциплин

Протокол от _____ 2012 г. № ____

Председатель ЦК

_____ О.И. Татарина

Организация-разработчик: ГБОУ СПО «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» Краснодарского края (далее ГБОУ СПО НКРП КК)

Разработчик: Чанкотадзе Замир Теймуразович, преподаватель общеобразовательных дисциплин ГБОУ СПО НКРП КК

Рецензенты:

Перекрестова Галина Михайловна, преподаватель высшей категории ГБОУ СПО НКРП КК

Виниченко Надежда Константиновна, руководитель СДО 68/039 Сбербанк РФ

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ.....	4
1 Понятийный анализ, типология деловых игр и область их применения..	5
1.1 Анализ понятия деловой игры.....	5
1.2 Основные аспекты управления игрой.....	7
1.3 Рассмотрение специфических трудностей проведения деловых игр...	9
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	18

Аннотация

Данное методическое указание предназначено для организации проведения деловых игр со студентами различных учебных заведений.

Деловые игры могут применяться для обучения, диагностики индивидуальных особенностей ее участников, организации процесса принятия решения, в исследовательских целях. В настоящее время наиболее широко деловые игры применяются при подготовке студентов и в системе образования школьников. Основные преимущества деловых игр заключаются в следующем:

- цели игры в большей степени согласуются с практическими способностями обучающихся;
- метод позволяет сделать широкий охват проблемы и глубину ее осмысливания;
- игровой компонент способствует большей вовлеченности студентов в образовательный процесс;
- в игре формируются установки профессиональной деятельности, корректируется самооценка.

Можно выделить следующие этапы разработки игры:

- проблематизация и тематизация;
- определения типа по назначению.

1 Понятийный анализ, типология деловых игр и область их применения

1.1 Анализ понятия деловой игры

Для осмысленного применения деловых игр необходимо выяснить их сущность, понять отличие детской игры и деловой игры. Игра присутствует там, где необходимо выйти за пределы схем. Кроме того, неутилитарный характер детской игры не согласуется с деловой игрой. Когда дело становится условным, оно происходит по логике возможного. Таким образом, игра становится средством моделирования (на уровне понятия и на уровне действия) новых условий профессиональной деятельности (включая экстремальные), методом поиска новых способов выполнения деятельности. Игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального воздействия.

Сложность понятия «деловая игра» привела к несогласованности в многочисленных попытках ее определения. В настоящее время «деловую игру» можно рассматривать и как область деятельности, и как метод обучения, исследования, решения практических задач.

Предлагается проанализировать несколько понятий:

- деловая игра, это анализ ситуации в которую включены обратная связь и фактор времени;
- деловая игра, устройство для воспроизведения процессов согласования хозяйственных интересов;
- деловая игра, это групповое упражнение по выработке последовательности решений в искусственно созданных условиях имитирующих реальную обстановку;
- имитационная игра, игра являющаяся имитационной моделью, которая предназначена для изучения процессов функционирования организационно-экономических систем;
- деловая игра, это своеобразная система воспроизведения управленческих процессов, имеющих место в прошлом или возможных в будущем.

Для выявления сущности понятия необходимо рассмотреть теоретические основы деловых игр, их назначение, основные характеристики и структура. Учитывая отсутствие удовлетворительного определения, на данном этапе анализа, нужно охарактеризовать основные атрибуты деловых игр:

- игра имитирует тот или иной аспект целенаправленной человеческой деятельности;
- участники игры получают роли, которые определяют различия их интересов и побудительных стимулов в игре;
- игровые действия регламентируются системой правил;
- в деловой игре преобразуются пространственно-временные характеристики моделируемой деятельности;
- игра носит условный характер.

Более полное и конкретное представление можно получить на основе знакомства с типологией деловых игр и рассмотрения игр, иллюстрирующих эту типологию.

Деловые игры могут применяться для обучения, диагностики индивидуальных особенностей их участников, организации процесса принятия решений, в исследовательских целях. Преимущества деловых игр перед традиционными методами обнаруживаются в нескольких пунктах:

- цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся;
- метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания;
- игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовят к профессиональному общению;
- игровой компонент способствует большей вовлеченности обучающихся;
- в игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

Опыт полученный в деловой игре может быть более продуктивным по сравнению с приобретенным в профессиональной деятельности.

1.2 Основные аспекты управления игрой

При проведении игры необходимо дать, как можно больше свободы выбора принятия решений, что приведет к более охотному включению в игру ее игроков. Важно придумать стимулы, способствующие максимально высокой вовлеченности участников в процесс обсуждения вопросов. Они должны концентрироваться не на выигрыше, а на результате. Игра будет не жизнеспособной, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязь участников, недостаточна драматизация событий, не автоматизированы рутинные операции, ход игры требует постоянного вмешательства ведущего.

Можно выделить следующие этапы разработки игры:

- проблематизация и тематизация;
- определение типа по назначению (для обучения, в исследовательских целях);
- анализ главных закономерностей-связей, в моделируемой деятельности, исходя из проблемы, лежащей в основе игры;
- выделяются игровые единицы и функции. На основе этой работы создается сценарный план, и продумываются игровые события;
- создается перечень решений, которые могут принять игроки;
- детализация сценического плана, формирование влияния окружающей среды;
- формулировка правил, распределение решений по игрокам. Построение блок-схемы игры, внутреннего графика проведения, уточнение основных шагов (завершенная фаза принятия решения);
- формулирование системы штрафов и поощрений, определение критериев выигрыша;
- отладка игры, ее проигрывание разработчиками, уточнение связей, анализ реальных ситуаций, окончательная коррекция игры.

Для предоставления игры необходимо подготовить методическую инструкцию проведения игры, ролевые инструкции игрокам и необходимый справочный материал. Методическая инструкция по проведению деловой игры включает описание назначения и целей игры, структуры игрового коллектива и функций участников, системы стимулирования, исходных данных, процесса игры.

При подготовке документов необходимо учитывать психологические закономерности работы с текстом. В играх разыскиваются различные возможности наглядного представления информации. Игровая мотивация и активность игрока, а значит и 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.

Необходимо обратить внимание на наличие 2-х аспектов управления: инструментального и эмоционально-ролевого, рассмотреть их специфику на каждом этапе проведения деловой игры.

Руководитель игры, как правило, ее «запускает», осуществляет постановку цели, знакомит участников с ее описанием, участвует в распределении ролей, представляет в распоряжение участников необходимую информацию. Важна его роль в создании игровой атмосферы. Игровые события необходимо вычленять из реальности при помощи особой организации пространства игрового взаимодействия, специфического стиля общения. Руководитель направляет свои усилия на детализацию понимания участниками игровой ситуации. Он должен поощрять оформление каждого действия псевдореальными документами. Если нарушения синхронности в работе групп, лучше места какого-либо нового условия (например пересылка части сотрудников в отпуск в импровизированной игре). Если ведущий обнаружил недостаточность знаний игроков по возникающим вопросам, он может ввести ситуацию обращения к компетентным специалистам для консультации. Такое оформление событий поддерживает игровой план. Предметом внимания

руководителя должно стать создание игровой мотивации, обеспечение оптимальной динамики межличностных отношений. Важно поддерживать предельный уровень соревновательной мотивации среди участников игры с тем, чтобы она стимулировала личность, а не провоцировала самопрезентацию.

При комплектовании команд необходимо учитывать межличностные отношения, сложившиеся в группе. Для достижения сотрудничества лучше, чтобы в команде наблюдались позитивные межличностные отношения. Команду нужно сформировать так, чтобы влияние лидеров на принимаемые решения приближалось к равному. Имеются данные, показывающие, что легче принимаются решения в небольшой группе с нечетным количеством участников. Участники игры формируют у себя некоторую систему ожиданий от носителя определенной роли. Желательно, чтобы эти ожидания совпадали у всех игроков. В этих целях в инструкции игроку достаточно полно описывается нормы поведения. Это организует взаимодействие в группе, упорядочивает и регулирует межличностные отношения и уменьшает вероятность возникновения конфликтов.

1.3 Рассмотрение специфических трудностей проведения деловых игр

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Тревожность, ригидность затрудняет принятие роли. Имеет ли этот процесс и социально-психологические характеристики личности. Как правило, наблюдается 3-и основные стратегии поведения игроков. При первой, стратегии игрок все решения принимает от лица некоторого обобщенного образа-эталона, который является продуктом понимания игроком особенностей личности представителей данной роли (например, директора). При этом главным становится соблюдение некоторых формальных и неформальных норм, которыми руководствуется реальный прототип. Вторая стратегия может быть охарактеризована, как азартная. Главная цель-выигрыш. Приемлемыми здесь являются нарушения соглашений, действий

на грани «фола». Однако при удачном управлении игроки, следующие этой стратегии, могут даже положительно повлиять на игру, оживить ее. Им следует предлагать осуществлять связь с внешним миром, раскрывать случайные события. 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.

Для интенсификации интеллектуальной деятельности можно вводить специальные методы интеллектуального творчества (например, мозговой штурм).

Можно выделить следующие основные виды трудностей. Которые возникают в ходе проведения деловой игры. Сбои в начальном периоде ее разворачивания, чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить достаточно высокий социометрический статус и для этого могут избрать стратегию кризиса. Наиболее естественным объектом для критики им представляется сама игра. Процесс формирования группы лучше всего вывести за рамки игры. Например, предварительно провести дискуссию, которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя-противодействие сплочения группы на основе недовольства игрой. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция игры, а неучет игроками каких-либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Нарушения течения игры может также происходить также вследствие потери двуплановости. На игру могут переноситься личные взаимоотношения. Руководитель должен подчеркнуть ее условный характер, а в случае необходимости перераспределить роли, изменить правила. Если одна ситуация связана с утратой понимания игрового контекста одним из участников и его попытками решить личные проблемы в игре, то такого участника руководитель должен замкнуть на себе, манипулировать его контакты.

Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию.

После окончания игры проводится ее обсуждение, выясняется, почему принимались те или иные решения, к каким результатам они привели, каким стратегиям отдать предпочтение. Можно поставить следующие вопросы для дискуссии:

- Интересна ли игра?
- Какова ее центральная проблема?
- Почему в ней такие правила?
- Соответствует ли она реальным условиям действительности?
- Что можно было бы сделать иначе, если бы играли еще раз?
- Какими могли быть другие результаты?
- В силу, каких причин?
- Какова польза от игры?

Следует обратить внимание на необходимость рефлексии игры и своего поведения в ней руководства. Можно предположить следующие вопросы для самоанализа:

- Приспособлена ли игра для данной аудитории?
- Ориентирована ли она на имеющиеся у участников знания?
- Использовались ли данная информация, требовалась ли дополнительная?
- Был ли у игрока выбор?
- Хорошо ли взаимосвязаны роли и события?
- Чувствовался ли энтузиазм игроков?
- Налажено ли было взаимодействие?
- Какова эффективность игры?

Для оптимизации управления игрой необходимо вести исследование, где исследуемыми факторами могут быть:

имеющий информация												
поощряющий												
гармонизатор												
ищущий признания												
доминирующий												
избегающий работы в группе												

Рисунок 1 – Ролевая структура

Ниже приводится перечень ролей. При его составлении в основу была положена схема Р.Бейла.

Перечень ролей:

А.Роли способствующие выполнению задания.

1.Инициатор – участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения всей группы.

2.Последователь – подхватывает новую инициативу, расширяет ее, помогает в реализации начатых в группе дел.

3.Координатор – способствует правильному «разделению труда». Следит, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно, чтобы выполняемые действия не дублировались.

4.Ориентирующий – прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии, с какими-то внешними ориентирами.

5.Оценивающий – оценивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации, сравнивает с целями, подводит итог в конце игры.

6.Ищущий информацию – часто ставит вопросы и пытается получить на них ответ, побуждает к действию с целью принятия решения.

Б.Роли важные для сотрудничества в группе и ее развития.

1. Поощряющий – мотивирующий и подталкивающий других к участию в групповом процессе, вовлекает малоактивных в работы всей группы, демонстрирует понимание чужих идей.

2. Гармонизатор – поощряет к совместной деятельности, разрешает конфликты, пробует преодолеть противоречия между участниками, стремится к компромиссу.

3. Снимающий напряжение – старается снять напряжение в трудных ситуациях, часто шутит и говорит остроумные вещи.

4. Блеститель правил – обращает внимание, когда кто-то из членов группы нарушает правила игры.

В. Роли затрудняющие сотрудничество в группе и ее развитии.

1. Блокирующий – противостоит групповым инициативам, подвергает сомнению важность того, что происходит в группе.

2. Ищущий признание – независимо от того, что происходит в группе, старается обратить на себя внимание, напоминает о своих заслугах, демонстрирует свои способности, а также старается всегда быть в центре внимания.

3. Доминирующий – часто мешает другим высказываться, стремится занять позицию лидера в группе. Навязывает свое мнение и пытается манипулировать участниками группы.

4. Избегающий работы в группе – не поддерживает групповых инициатив, стремится быть в стороне. Избегает рискованных для себя действий.

Анализ ролевой структуры может проводиться на основе таких вопросов, как:

- просматриваются ли в группе все перечисленные роли?
- разделены ли они между участниками или имеется монополия у одного из них?
- какой тип роли проявляется сильнее (слабее) всего?
- какие роли являются насажденными?
- как нужно изменить ролевую структуру, чтобы группа работала лучше?

Важным аспектом групповой динамики является принятие решения. Перечень основных типов решения может быть следующим:

- незаметное решение. Четкой позиции в дискуссии не высказано, решение возникает, как бы само по себе, без его полного осознания участниками дискуссии;

- авторитетное решение. Четкая позиция авторитетного члена группы оказалась бесспорной, решением группы эта позиция принята единственно верной, хотя в предыдущие шаги дискуссии было высказано не мало других решений;

- решение меньшинства. Активное меньшинство, оказывая поддержку, друг другу, проводит свое решение.

- компромиссное решение. Когда никак не удастся в ходе дискуссии выйти на одно решение, нужны взаимные уступки и тогда возможна ситуация, что будет принято то решение, которое никто не предлагал;

- решение большинства. Такое решение считается демократическим, а потому верным;

- единогласное решение. Данный вид решения достигается достаточно редко.

Типы принятия решения различаются по степени вовлеченности игроков, степени аналитичности и другим параметрам. Необходимо проанализировать, как связано принятие решения с уровнем развития группы, ее структурными характеристиками, особенностями групповой динамики. Данные о различных аспектах разворачивания игры можно получить на основе самоотчетов. Методика оценки эффективности групповой работы предназначена для оценки характера совместной деятельности в группе.

Обстановка в групп 1	Обстановка в группе 2
Характер обсуждения проблем в группе был конструктивным, критика была направлена на получение общего	Характер обсуждения проблем в группе был не достаточно конструктивным, критика была

результата	направлена друг на друга
Предложения принимались в зависимости от их содержания, а не от личности того, кто их вносил	Предложения принимались в зависимости от личности того, кто их принял
Группа работала, как единое целое	Группа разбилась на части, каждая из которых, фактически противостояла друг другу
Решения принимались совместно после того, как все убедились в их правильности	Решения принимались одним-двумя членами группы
Была полная возможность высказаться для всех членов группы	Многие члены группы не имели возможность высказать свое мнение
Наша группа получила хороший результат	Наша группа фактически не получила результата

Рисунок 2 – Методика оценки эффективности групповой работы

Ведущему бывает полезно узнать, какова готовность к игре, какой отклик вызвала его инструкция у участников, выявить участников, испытывающих тревогу и беспокойство перед началом игры. Для экспресс диагностики эмоциональных состояний можно применить метод эмоционально-цветовой этологии. Он основан на связи выбора человеком цвета с его эмоциональным состоянием.

Участникам игры можно предложить описать настроение через его соотношение с одним из цветов: красным, оранжевым, желтым, зеленым, синим, фиолетовым и черным, что соответствует:

цвет	настроение
Красный	Активное, восторженное настроение
Оранжевый	Радостное, теплое

Желтый	Светлое, приятное
Зеленый	Спокойное, ровное
Синий	Грустное, печальное
Фиолетовый	Тревожное, тоскливое
Черный	Состояние крайней неудовлетворенности

Рисунок 3 – Соотношение цвета настроению

Следует сказать, что нельзя полагаться только на эти данные, должны быть дополнительные результаты наблюдений и, по возможности, данными, полученными при помощи других методик. Также следует отметить, что все применяемые методы должны преследовать одну определенную цель – максимизировать эффективность познавательных и образовательных целей деловой игры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Можаяева Н.Г. Служебная документация. Учебное пособие. М.: Финансовое издание, 2008г
2. Аймат Т.О. Делопроизводство: Образцы документов- М.:Изд.РИОР, 2007г.
3. Веселов П.В. современное деловое письмо в промышленности. М., Издательство стандартов, 2007г
3. Андреева В.И. Делопроизводство. М., 2007г.
4. Андреева В.И. Делопроизводство в кадровой службе. М., 2008
5. Павлюк Л.В., Воробьев Н.И. Справочник по делопроизводству. М.-СПб., 2007г.
6. Стенюков М.В. Секретарское дело. Практические рекомендации. М., 2008, с. 65-74.
7. Стенюков М.В. Образцы документов по делопроизводству. М., 2009г.
8. Васильев Д.В. Делопроизводство на компьютере. М., 2008г.
9. Кирсанова М.В., Аксенов Ю.М. Курс делопроизводства. М., 2008г.
10. Кузнецова Т.В., Андреева В.И. Секретарь-референт. Практическое пособие. М., 2007г.
11. Кузнецова Т.В., Степанов Е.А., Филиппова Н.Г. Делопроизводство и техническая документация. М., 2008г.