



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Педагогические измерения»

**Учебно-методическое пособие**  
к магистерской программе  
«Измерения и оценка качества образования»

**«Разработка и применение  
деловых игр»**

Авторы  
Ефремова Н.Ф.,  
Платонова И.Ю.,  
Сучкова Л.А.

Ростов-на-Дону, 2017

## Аннотация

Излагаются цели, задачи и алгоритмы разработки и проведения деловых игр как способа активизации учебной деятельности. Деловые игры могут применяться для обучения и диагностики учебных достижений, формирования и оценивания компетенций, организации условий для принятия решений по совершенствованию деятельности обучающихся в группах, а также в исследовательских целях. Такая форма обучения синтезирует преимущества экспериментального, аналитического и экспертного методов обучения и формирования компетенций.

Учебно-методическое пособие предназначено для организации деловых игр в группах магистрантов, обучающихся по направлению подготовки 27.04.02 – Управление качеством на программе «Измерения и оценка качества образования».

Основные положения и принципы разработки деловых игр могут быть использованы и для других направлений подготовки бакалавров и магистрантов.

## Авторы

д.п.н., профессор Ефремова Н.Ф.,  
доцент Платонова И.Ю.,  
доцент Сучкова Л.А.



## Оглавление

<b>Введение</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Цели и задачи деловой игры</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Виды деловых игр</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Методика и этапы проведения деловой игры</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Алгоритм разработки и организации деловой игры</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Требования к правилам игры</b> .....	<b>12</b>
<b>6. Система оценивания участников деловой игры</b> .....	<b>13</b>
<b>7. Преимущества деловой игры перед другими методами обучения</b> .....	<b>14</b>
<b>8. Шкалирование уровней сформированности компетенций</b> .....	<b>15</b>
<b>9. Сценарии деловых игр</b> .....	<b>16</b>
- Веб-круиз по активным образовательным технологиям.....	16
- Образование 2100 .....	17
- Педагогический совет.....	19
- Выборы декана .....	20
- Принятие рационального решения .....	20
- Определение характера собеседника и общение с ним .....	21
- Интонации .....	22
- Министры и конструкторы .....	23
- Собеседование при приеме на работу .....	23
<b>10. Система оценивания деятельности студентов</b> .....	<b>25</b>
<b>11. Примеры оценочных бланков по результатам проведения деловой игры</b> .....	<b>26</b>
<b>12. Критерии оценивания действий и компетенций</b> .....	<b>27</b>
<b>13. Критерии оценки компетенций в деловой игре</b> .....	<b>30</b>
<b>14. Шкала уровней сформированности инновационных компетенций</b> ....	<b>32</b>
<b>15. Оценка деловых и личностных качеств участников деловой игры</b> ....	<b>33</b>
<b>16. Вопросы для рефлексии участниками итогов деловой игры</b> .....	<b>35</b>
<b>17. Дневник успешности участника деловой игры</b> .....	<b>36</b>
<b>18. Анкета студента</b> .....	<b>37</b>
<b>Литература</b> .....	<b>38</b>

То, что я слышу, я забываю.

То, что я вижу, я запоминаю.

То, что я делаю сам, я понимаю.

*Конфуций*

## ВВЕДЕНИЕ

В современном мире непрерывно происходят изменения в экономике, политике и системе образования, особенно профессионального, которое должно решать важную общепедагогическую задачу - обеспечить молодому специалисту социализацию, уверенное вхождение в самостоятельную трудовую деятельность, заложить основы построения успешной профессиональной карьеры и подготовить конкурентоспособного на рынке труда выпускника.

В последнее время кроме знаний и умений востребованными становятся такие качества выпускника, как предприимчивость, ответственность, креативность, способность в кратчайшие сроки адаптироваться к меняющимся условиям, компетентность. Формирование этих качеств и повышение эффективности подготовки специалистов на основе внедрения новых прогрессивных форм и методов обучения – задача, стоящая сегодня перед педагогами. Одним из методов формирования широкого спектра компетенций, получившего широкое распространение в образовании, является деловая игра.

Деловые игры являются эффективной формой решения задач практического обучения специалистов. Выступая как динамические модели упрощенной действительности, они позволяют имитировать реальные ситуации из практики будущей профессиональной работы студентов, реализуя различные сценарии построения принятия решений и взаимодействия между контрагентами. В деловой игре активизация познавательной деятельности обучающихся достигается за счет воспроизведения предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста в условиях искусственно созданных ситуаций (квазиреальных) для решения учебной задачи. Деятельность участников игры в специфической форме замещает предмет реальной профессиональной деятельности и представляет собой имитируемые процессы, требующие выполнения профессионально компетентных функций и действий, моделирования профессиональных проблем, устранения реальных противоречий и затруднений в решении профессиональных проблемных ситуаций.

Поэтому деловую игру можно рассматривать как метод перевода профессионально-теоретических знаний в активные действия. Играть - значит действовать, ощущать, воспринимать, творчески отображать мир в воображении, в действиях, поступках. Как результат, развивать навыки социально-общественного поведения, вступая в отношения с другими участниками. Компетентностно-ориентированные деловые игры, проводимые состязательном и рефлексивно-оценочном режиме между несколькими командами, являются эффективным методом решения ряда комплексных педагогических задач формирования, развития и оценивания компетенций.

Прежде чем рассматривать методологию разработки и применения, несколько слов об истории деловых игр. Деловые игры – это не что-то новое, а скорее хорошо забытое старое. Игровая модель существует с древнейших времен как способ проверки знаний и умений применять их на практике. Прототипом со- временных деловых игр принято считать «военные шахматы», которые использовались в подготовке офицеров еще с 1780 г. Доска у таких шахмат имела рельеф, король представлял крепость, ферзь – пехоту. Правила описывались математическими формулами. С 1798 г. деловая игра «военные шахматы» проводилась на карте, где фиксировалось передвижение военных отрядов.

Позже игры стали разрабатываться как моделирующие перераспределение ресурсов в международных отношениях. По характеру они являлись чисто инструментальными, затем они корректировались с учетом человеческого фактора для оценки последствий альтернативных решений на основе использования математического аппарата теории игр.

Первая игра в СССР была разработана и проведена в 1932 г в Ленинградском Инженерно-Экономическом Институте (ныне известном как ИНЖЭКОН) на тему «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы» (автор М.М. Бирнштейн) и являлась организационно-производственным испытанием. В 1938 году деловые игры в СССР постигла печальная участь ряда научных направлений того времени, они были запрещены «...свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанные в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и несовместимым с режимом тотальной регламентации».

Их второе рождение и применение в нашей стране произошло только в 60-х гг. прошлого столетия, после того как деловые игры активно стали применяться в США как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределённости и многофакторности (1956 г., Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюк, Р. Прудом и др.). В них участники получали

## Разработка и применение деловых игр

возможность развивать управленческие навыки, обучаться принимать решения в сложных ситуациях с учетом многих факторов.

В настоящее время количество деловых игр измеряется тысячами, они широко применяются как в образовании, так и при оценке квалификаций в производственной сфере. Сценарии игр различаются по масштабности имитируемых объектов (участок или отрасль), функциональному профилю (управленческие, рыночные, производственные и др.), особенностям построения, проведения и оценивания результатов.

**Деловая (ролевая) игра** – эффективный метод взаимодействия педагогов и обучающихся. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые навыки и приемы действий.

**Деловая игра** – это форма совершенствования развития, восприятия лучшего опыта, утверждения себя во многих реальных ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – заинтересованное участие всех магистрантов, открытость, искренность и полнота ответов, объективность оценивания результатов, их рефлексия и анализ.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

В отличие от традиционных методов обучения деловые игры позволяют существенно *активизировать процесс* обучения при повышении его качества и способствуют скорейшему профессиональному становлению и развитию специалистов. Деловая игра используется как средство обучения студентов различным профессионально значимым умениям, связанным с проблемами делового общения, преодолением трудностей принятия решений, практического использования знаний в сложных и нестандартных ситуациях.

Основными целями деловой игры являются:

- отработка профессиональных задач, нахождение новых технических и организационных решений;
- изменение профессионального сознания участников игры и их представлений о своих должностных обязанностях, трудовых функциях;
- освоение деловой коммуникации при взаимодействии в группе, способность взглянуть со стороны на профессиональные роли и отношения на рабочем месте;
- развить умения самооценки и оценки результатов проведенной работы.

Как форма контекстного обучения деловая игра позволяет решать ряд педагогических задач:

- формирование целостного представления об особенностях профессиональной деятельности;
- приобретение проблемно-профессионального и социального опыта, развитие умений принятия индивидуальных и коллективных решений;
- развитие теоретического и практического мышления в профессиональной сфере;
- формирование познавательной мотивации студентов и обеспечение условий проявления профессиональной мотивации.

Цели деловой игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся (в рамках изучаемой программ/дисциплины), устраняют противоречие между абстрактным характером изучаемого предмета и реальным характером деятельности, системным характером использования имеющихся знаний и поиска информации, необходимой для осуществления этапов игры.

*Основные психолого-дидактические принципы создания и применения деловых игр в учебном процессе:*

- имитационное моделирование конкретных условий профессиональной деятельности специалиста во всем многообразии служебных, социальных и личностных связей является основой методов интерактивного обучения;
- моделирование содержания и форм профессиональной деятельности является необходимым условием, поскольку несет в себе обучающие функции;
- организация совместной деятельности посредством вовлечения в познавательную деятельность нескольких участников требует выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности;
- всестороннее коллективное обсуждение и диалогическое общение в игре порождают творческую работу и комплексное представление профессионально значимых процессов и элементов деятельности;
- реальный и игровой контексты обеспечивают двуплановость учебной ситуации и способствуют развитию реальных личностных характеристик в игровых условиях;
- развёртывание в игровой деятельности на основе проблемности содержания профессиональной деятельности способствуют активизации познавательной мотивации.

Таким образом, предмет игры – это деятельность ее участников. Предмет игры задается, исходя из модели специалиста и представляет собой перечень процессов и явлений, воссоздаваемых (имитируемых) в деловой игре и требующих компетентностно-профессиональных действий. Результатом научно-образовательной деловой игры становится новое качество – адаптация *студентов* к условиям профессиональной деятельности. Деловые игры позволяют формировать и оценивать целый ряд компетенций, в том числе таких важных, как информационную, коммуникативную и решение проблем.

Методика организации и проведения деловых игр отражает логику практической деятельности, поэтому игры являются не только эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, но и способом подготовки специалистов к профессиональному общению. Методологическое обеспечение научно-образовательной деловой игры предполагает оригинальную авторскую систему проведения занятий, направленную на формирование способности обучающихся выявлять и решать проблемы, находить оптимальные пути решения.

## 2. ВИДЫ ДЕЛОВЫХ ИГР

На сегодняшний день в литературе представлено большое разнообразие сценариев и методик проведения деловых игр. В зависимости от того, какой тип деятельности воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, управленческие, проектно-конструкторские, аттестационные и др.

Можно предложить следующую классификацию деловых игр.

1. По времени проведения: без ограничения времени; с ограничением времени; игры, проходящие в реальное время; игры сжатого времени; игры, требующие предварительной подготовки.

2. По оценке деятельности: балльная или иная оценка деятельности игрока или команды; индивидуальная оценка отсутствует; оценка компетенций группы и индивидуально каждого участника игры.

3. По конечному результату: жесткие игры - заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила; свободные, открытые игры заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои в процессе ее проведения коллегиально, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели: обучающие - направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников; констатирующие – конкурсы профессионального мастерства; поисковые - направлены на выявление проблем и поиск путей их решения; исследовательские – поиск необходимой информации и решение нестандартной проблемы, аттестационные направлены на демонстрацию приобретенных компетенций и их оценивание по заданным критериям.

5. По методологии проведения: с жесткими правилами, результаты заносятся в бланки; ролевые игры - каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием; групповые дискуссии - связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы, участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии; имитационные - имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях и оценить допущенные ошибки в действиях.

Активизация работы участников в процессе деловой игры происходит за счет четкой регламентации действий:

- имитация происходит с копированием и последующим анализом;
- воспроизведение способствует конкретизации управленческих функций;
- научно-исследовательская работа через игровую форму обеспечивает изучение методик и их применение по конкретным направлениям;
- организационно-деятельностное моделирование обеспечивает ранее неизвестное содержание деятельности по определенной тематике;
- инновационное мышление участников способствует выдвижению новых идей, позволяет отработать модели настоящей, желанной или образцовой ситуации;
- игры-тренинги закрепляют те или иные навыки;
- проективные действия по разработке собственного проекта, алгоритма действий, плана деятельности участников, защита результатов выполнения проекта и оценка достижений развивают представления о завершенности цикла профессиональной деятельности.

В управленческой практике образовательных учреждений применяются и более крупные формы игровой деятельности: организационно-деятельностные (ОДИ) и организационно обучающие игры (ООИ). Они являются формой коллективной мыследеятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование (создание) новых деятельностных образцов. ОДИ и ООИ требуют для своего проведения достаточно большого времени (нескольких дней) предварительной подготовки и поиска необходимой информации, отработки ролей и взаимодействия при демонстрации результатов.

Организация и проведение деловой игры должны отражать логику практической деятельности, поэтому они являются не только эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, но и способом подготовки специалистов к профессиональному общению.

### 3. МЕТОДИКА И ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Должная организационно-методическая подготовка к деловой игре дает возможность руководителю игры обеспечить максимальную отдачу от ее проведения и требует четкого соблюдения всех методических указаний по ее этапам. Подготовка к проведению игр включает в себя:

- постановку цели – необходимо понять, для чего проводится игра, в чем ее смысл;
- выбор и обрисовку ситуации – каждый участник должен понимать то, что от него требуется, а сама ситуация должна иметь неоднозначный характер и несколько вариантов решения;
- формирование и инструктаж команд.

Методика организации деловых игр включает в себя разработку сценария и алгоритма действий участников, при котором во время проведения игры каждый вынужден занимать активную деловую позицию, самостоятельно действовать в выборе действий, уметь делать выводы на основе полученной информации и оперативно принимать научно обоснованные решения, уметь обсуждать промежуточные и окончательные итоги своих действий и действий участников в группе.

Подготовка к проведению деловой игры включает несколько основных последовательных этапов.

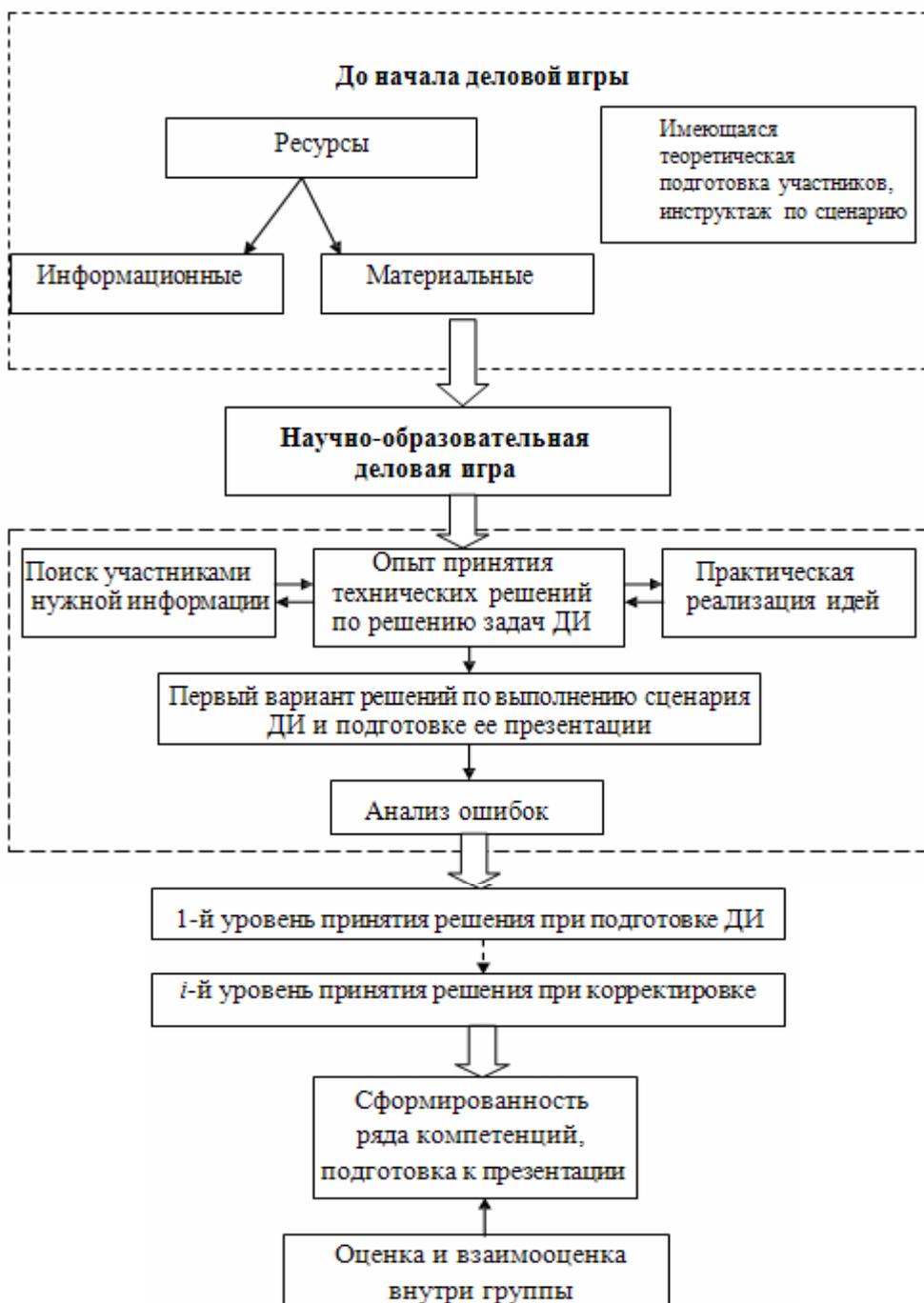
**I этап (организационный)** предусматривает предварительную подготовку участников игры, включает теоретическое освоение учебного материала, самостоятельную работу над рекомендованной литературой с последующим самоконтролем и самооценкой по перечню вопросов. Проводятся обоснование темы и цели игры, формирование мини-групп (по 4-5 чел.), создание группы арбитража (эксперты 4-5 чел.), информирование участников об условиях игры, вручение игровых документов. Этот этап завершается актуализацией знаний играющих: каждая мини-группа отвечает на решение заданных проблем. Эксперты дополняют и оценивают ответы по трем уровням: деловому, риторическому, этическому, что создает климат соревновательности, активности, вводит участников в роль. Разрабатывается и используется система стимулирования и штрафов, она побуждает каждого участника действовать как в реальной жизни, максимально используя теоретические знания и практический опыт.

Ниже приведены основные процедуры организации деловой игры.

Наименование процедур
1. Обоснование выбора темы деловой игры (ДИ)
2. Определение целей, методов ДИ и системы проблемных ситуаций
3. Разработка сценария игры, либо трансформация сценария ДИ
4. Подготовка к проведению ДИ, поиск необходимой информации, распределение ролей
5. Изготовление раздаточного наглядного и другого материала (таблицы, схемы, анкеты, плакаты, документы и т.п.), масок, костюмов, приборов и др.
6. Формирование игровых команд, выдача конкретных заданий
7. Инструктаж, определение последовательности событий и структуры взаимодействия
8. Составление инструкций для участников ДИ в соответствии с предусмотренными ролями
9. Подготовка помещения для проведения ДИ и соответствующий оргтехники (ТСО)
10. Выбор режима работы (установление регламента)
11. Разработка оценочных листов для экспертов группы арбитража
12. Подготовка шкалы оценивания группы в целом и отдельных участников

**II этап (подготовительный)** включает в себя самостоятельную работу мини-групп, изучение ситуации, инструкции, распределение ролей, сбор дополнительной информации, разработка презентаций и выступлений участников деловой игры.

Структура процесса накопления знаний в процессе деловой игры



Основные процедуры подготовки к деловой игре.

Наименование процедур
1. Введение в игру и ее начало (установка на игру)
2. Обсуждение поставленных проблем с целью выработки группового мнения
3. Принятие частных (локальных, промежуточных) и обобщенных (согласованных, коллективных) управленческих решений, подготовка информации для конкретных ролей
4. Проведение репетиционных процедур и согласование деятельности в процессе игры
5. Консультации с организаторами игры, корректировка предполагаемых действий
6. Учет и контроль временного режима, внесение поправок в шкалу времени, организация дискуссии вместо споров
6. Изготовление презентаций и необходимого инвентаря
7. Проверка готовности мини-группы к участию в ДИ

Содержание документального оформления деловой игры (сценария) включает следующие разделы:

- назначение и цели игры;
- функции участников игры;
- критерии оценки участников игры;
- исходные данные (описание объекта имитации);
- процесс игры;
- инструкции участникам игры;
- возможное усовершенствование игры;
- приложение (в том числе игровой и раздаточный материал).

**III этап (игровой)** - состоит из ряда периодов, содержание которых определяется характером игровой деятельности, мини-группы имитируют подготовленные задания. После выступления всех мини-групп проводится обсуждение результатов, участники дополняют, уточняют или опровергают действия игроков; арбитры вводят импровизации, которые должны быть решены в режиме сжатого времени. Арбитраж фиксирует все выступления, дополнения, оценивает их. Групповая работа сменяется пленарным заседанием, где происходит защита вариантов решения проблем и обсуждение подготовленных командой сообщений по теме игры. Количество пленарных заседаний зависит от поставленных игровых целей и определяется сценарием игры.

**IV этап - анализ решений и подведение итогов.** Арбитрами анализируется процесс игры, поведение, активность и вклад участников, обращается внимание на ошибки и правильные решения, подводятся итоги по мини-группам. Оценка деятельности игроков делается по двум составляющим: за качество и за соблюдение временного режима (регламента) игры, исходя из следующих критериев:

- результаты деятельности участников игры по каждому периоду;
- взаимодействие участников внутри игровых команд;
- степень межгруппового взаимодействия участников.

Особо выделяются функции арбитража: давать оценку деятельности участников игры, начислять премии или штрафы за качество выполнения игровой процедуры (желательно арбитрам предоставлять оценочные листы с указанием критериев оценивания различных действий и характеристик игроков).

Система стимулирования разрабатывается таким образом, чтобы исключить ситуации, когда справедливые штрафы за абсурдные решения компенсируются премией за скорость, которая в этом случае может быть продемонстрирована при ведении расчетов. Для этого должна осуществляться четкая регламентация обязанностей исполнителей, обязанность составления игровых документов, проверка в каждом игровом периоде хода рассуждений, вычислений, презентации результатов выполнения заданий и т.п.

После завершения игры проводится ее детальный разбор, выставляются оценки в баллах, сопоставляются результаты параллельно работающих команд, определяется место каждой команды в рейтинге. На разборе дается итоговая оценка результатам проведенной игры, оценивается степень выполнения поставленных целей и задач. Выделяются и анализируются имевшиеся в игре ошибки, недостатки и упущения в действиях играющих, отмечаются достоинства.

Обсуждение результатов проведения деловой игры имеет главной целью подвести участников к пониманию тех наиболее эффективных решений, которые возможно было принять в данной ситуации, сформировать определенную линию поведения для будущих игр, увязать имитируемый процесс с реальными производственными отношениями и проблемами, закрепить и актуализировать полученные знания.

После подведения итогов следует провести поощрение победителей.

#### 4. АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ И ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Прежде всего, необходимо продумать сценарий деловой игры в соответствии с заявленной темой и обеспечить установку на игру, подготовить и раздать инструкции участникам.

При подготовке к деловой игре необходимо:

1. выбрать тему и название игры;
2. наметить проблему, решение которой должно быть найдено в игре;
3. продумать сценарий деловой игры и определить роли участников;
4. составить план игры на базе условной ситуации, которая имитирует конкретную деятельность людей и их отношения;
5. разработать инструкции и указания по этапам подготовки и проведения игры;
6. дать указания по подбору информации из различных источников (не менее трех);
7. разработать способы оценивания группы и индивидуально каждого участника, шкалу оценивания, показатели и критерии результативности игры, оценочные листы;
8. подготовить группу экспертов оценщиков;
9. обеспечить режим состязательности между группами;
10. предусмотреть возможности самооценки и всеобщего обсуждения полученных результатов, рефлексии и предложений по улучшению игры.

Учебная деловая игра должна охватывать всю учебную группу. Целесообразно выделить 2 или 3 команды, работающие параллельно над одним и тем же объектом и при одинаковых исходных данных, определить, каковы должны быть действия участников на различных этапах и в различных эпизодах, как будут развиваться их возможные взаимодействия и какую информацию необходимо использовать. Команды соревнуются между собой.

Набор ролей и функций игроков должен адекватно отражать «картину» профессиональной деятельности, моделирующейся в игре. Немаловажное значение имеет количественный и качественный состав участников и число игровых групп. Важно продумать шкалу оценивания деятельности экспертов.

Сценарный план, по существу, определяет весь ход игры. При его составлении надо тщательно продумать по каждому эпизоду, какую информацию в форме устного сообщения, слайда или документа следует передать каждому из участников игры. Надо иметь в виду также возможные ответные действия участника на полученную им информацию, предусмотреть, кому будут направлены принятые им решения для последующего их выполнения, определить, какие новые информационные данные необходимо внести в игру для обеспечения выполнения поставленной учебной задачи.

Иначе говоря, в сценарном плане следует детально описать взаимодействие участников игры, проанализировать возможные решения играющих и исправления их действий. Установить наличие зависимости последующих решений от предыдущих. В сценарном плане выделяются эпизоды, заслуживающие с учебной точки зрения особого внимания, однако включаются, естественно, и эпизоды, носящие второстепенный игровой характер.

## 5. ТРЕБОВАНИЯ К ПРАВИЛАМ ИГРЫ

Правила игры задают норму поведения участников. Их функция - отразить в игре как реальный, так и игровой, условный план профессиональной деятельности, ее предметный и социальный контекст:

- содержат ограничения, касающиеся ряда аспектов игры: технологии игры, регламента игровой процедуры, роли и функций преподавателей, ведущих игру, системы оценивания способов взаимодействия игроков;
- обеспечивают воспроизведение как реального, так и игрового контекстов игры;
- тесно связаны с другими структурными элементами игры, и, прежде всего, с системой оценивания и инструкциями игрокам.

## 6. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УЧАСТНИКОВ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Система оценивания в деловой игре выполняет функцию контроля и самоконтроля. Выбирая систему оценивания, необходимо ответить на следующие вопросы:

- что оценивать?
- кто и как это будет оценивать?
- в каких единицах оценивать?

Функции оценивания могут выполнять эксперты: преподаватель, преподавательский состав, общественное студенческое голосование, а также сами студенты, выбранные в группу экспертов.

Подведение итогов, подробный анализ игры:

общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;

- самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
- характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
- анализ и оценка экспертами игры участников.
- Для оптимизации управления игрой можно предложить следующие параметры:
- общая активность группы
- степень организованности
- интеллектуальная активность
- эмоциональная напряженность
- особенности групповой динамики (лидерство, принятие решения)
- степень инициативности и реальный вклад каждого участника и т.п.

Показатели оценки:

- Аргументированность.
- Содержательная наполненность и научность.
- Творческое и оригинальное воплощение идеи.
- Эмоциональность, артистизм выступления участников при презентации.

Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость. Для оценки результатов используются анкетирование, набор различных форм бланковой документации; графические формы, содержательный анализ игровой деятельности и ее результатов.

Необходимо отметить, что конструирование игр – трудоемкое дело, требующее знаний ее основ на уровне имеющихся достижений как в теории, так и на практике. По хорошо разработанному сценарию игры и технологии ее проведения каждый преподаватель может успешно осуществить заложенную в нее педагогическую задачу.

## 7. ПРЕИМУЩЕСТВА ДЕЛОВОЙ ИГРЫ ПЕРЕД ДРУГИМИ МЕТОДАМИ ОБУЧЕНИЯ

- 1) Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению. Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых людей. Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах. В деловой игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.
- 2) Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в деловой игре проявляется вся личность. Данный метод провоцирует включение рефлексивных процессов, предоставляет возможность интерпретации, осмысления полученных результатов.
- 3) Моделируя причастность студентов к определенным производственным ситуациям, игра не позволяет аудитории расслабляться, держит ее в постоянном напряжении, заставляет думать, интегрировать полученные знания, побуждает студентов к активной учебно-поисковой деятельности, приближенной к реальной действительности.
- 4) Деловые игры развивают индивидуальность студентов, помогают им научиться работать в команде, что незаменимо для сегодняшней ситуации на рынке труда и соответствует принципам работы.
- 5) Участие в деловых играх у студентов развивает неординарное креативное мышление, чего достаточно сложно добиться другими традиционными методами обучения.
- 6) Деловые игры, несмотря на практическую значимость, приемлемы лишь в качестве дополнительного метода обучения в органической связи с теоретическими занятиями. Их ценность состоит в стимулировании большого количества идей и способов их реализации, в повышении мотивации учащихся, в неоднозначности принимаемых решений, характер которых определяется конкретной учебной ситуацией.

## 8. ШКАЛИРОВАНИЕ УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Зарубежные специалисты рекомендуют применять в рамках критериально-ориентированного подхода оценивание компетенций с использованием вертикальных шкал.



Вертикальная шкала EFQM Excellence Model для оценивания уровней сформированности компетенций обучающихся.

Одна из моделей оценивания компетенций на вертикальной уровневой шкале представлена выше. В ней показаны и некоторые оценочные средства в зависимости от того, на каком уровне проводится оценивание компетенций. Сопоставимость и преемственность критериев качества сформированности компетенций обеспечивается установлением пороговых баллов внутри каждого диапазона или одного порогового балла для всех диапазонов компетентности.

Комплекс методов, связанных с оцениванием компетенций позволяет обеспечить перевод результатов в стандартные шкалы и использование параллельных вариантов критериально-ориентированных измерителей, в том числе деловых игр.

Ниже приводятся сценарии деловых игр, которые имитируют реальные производственные ситуации по нашему направлению подготовки специалистов и позволяют каждому участнику в реальной жизни, но в рамках определенных правил, сыграть заданную роль, принять решение, совершить обоснованные действия.

## 9. СЦЕНАРИИ ДЕЛОВЫХ ИГР

### - Веб-квиз по активным образовательным технологиям

Цели организации и проведения деловой игры «Веб-квиз по активным образовательным технологиям»:

- закрепление полученных знаний и практическое использование инновационных педагогических технологий в современном образовательном пространстве,
- определение степени ответственности, креативности, способности в кратчайшие сроки адаптироваться к меняющимся условиям, степени сформированности универсальных и профессиональных компетенций;
- отработка профессиональных навыков общения и коммуникации;
- использование эффективных педагогических технологий при компетентностном обучении.

Предмет игры – деятельность участников игры в специфической форме как замещающий предмет реальной профессиональной деятельности (в форме заседания методической группы кафедры), представляет собой перечень процессов или явлений, имитируемых в деловой игре и требующих выполнения профессионально компетентных действий.

Порядок проведения деловой игры

*1-й этап: ввод в тему игры и объяснение ее сущности, регламентация, формирование команд.*

Коллектив академической группы разбивается на несколько конкурирующих мини-групп, в которых обсуждаемая ситуация должна будет разыгрываться в ролях. Каждой группе дается задание: предварительно подготовиться (изучить, ознакомиться с опытом) и в лаконичной форме изложить идеи и особенности предлагаемой педагогической технологии (технологий), ознакомиться с конкретным опытом ее применения или ее отдельных элементов (открытые занятия, изучение методических материалов), аргументированно провести критический анализ предложенных технологий различными по ролям участниками: педагог, обучающийся, родитель, администратор образовательной организации, управленец в сфере образования.

Отдельной мини-группой выделяются эксперты оценщики качества деловой игры каждой мини-группы и ее отдельных участников. Экспертам выдаются шаблоны оценочных листов с рекомендуемым максимальным баллом за каждый вид игровой деятельности и содержательное наполнение выполняемого сценария.

Рекомендуется продумать девиз, название и эмблему мини-группы.

Во вводной части преподаватель объясняет цели деловой игры, правила ее проведения, обозначает сроки подготовки и время игры. Время предварительной подготовки 2 недели. Планируемое время игры 2 академических часа.

Назначается экспертная комиссия, задачами которой оценить итоговую работу мини-групп по:

- содержанию: достаточность информации, качество исполнения сценария, актуальность выступления, правильность целевой установки, ее соответствие аудитории;
- ораторскому искусству: общая культура речи, манера изложения материала, коммуникативное взаимодействие участников мини-группы;
- восприятию речи: деловому стилю, темпу и тону речи, манере держаться перед аудиторией, корректности;
- общим вопросам: качество факторов и аргументов, их целесообразность и соответствие теме деловой игры, уровню и интересам аудитории.

*2-й этап: подготовительный.*

Структура ролей, их распределение, разработка содержания и его наполнение, промежуточные и итоговое обсуждения, подготовка презентации и выступления каждого из участников проводятся участниками внутри мини-группы за счет времени, отводимого на самостоятельную работу.

В мини-группе проводится распределение исполнителей ролей, исходя из характеристик:

- автор-новатор – носитель передовых идей, руководитель группы;
- оптимисты – сподвижники новатора, защитники идеи, ее пропагандисты;
- пессимисты – консерваторы и скептики, противники идей;
- реалисты – аналитики, способные взвесить все «за» и «против» и сделать необходимые выводы.

В зависимости от количества студентов и обсужденных технологий возможно выделение

творческих групп по указанным ролевым направлениям.

Идет поиск информации из рекомендованных и самостоятельно выбранных источников, проводятся совместные обсуждения и отбор нужной информации, готовится презентация или отдельные презентации по ролям, отрабатывается стиль взаимодействия при предъявлении окончательного варианта работы.

Рекомендуется использовать необходимый по сценарию реквизит, костюмы или маскарад (если это возможно).

*3-й этап: процесс игры.*

Процесс игры - это разыгрывание ролей в предложенной ситуации и поиск оптимального решения внутри каждой группы. Работа в группе может представлять изучение информации по источникам, мозговой штурм, дискуссию, тренинг и др. Она проводится под руководством избранного группой лидера (модератора). Участники игры действуют соответственно принятым правилам игры и принципам оценивания ее результатов.

Основные принципы групповой работы

- Правило «здесь и сейчас»: ничего из происходящего во время игры в плане личностных отношений внутри группы не должно выйти за рамки данной аудитории.
- Умение в «малом видеть проявление большого»: даже самая маленькая идея способна улучшить существующую модель, а несколько новых, оригинальных идей способны привести к победе в конкурсе идей.
- Целенаправленность: во время обсуждения следует сформулировать основной вопрос и стремиться дать ответ именно на этот вопрос, а не воспроизводить все имеющиеся знания.
- Краткость: следует высказывать свое мнение, позицию, идею в лаконичной форме, чтобы все успели высказаться в отведенное для дискуссии время.
- Конструктивность: по отношению к чужим идеям проявлять корректность при критике, стараться дополнять и развивать предложенные идеи и возможные пути их реализации.
- Креативность – проявлять творческие способности, порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации.
- В результате делового обсуждения мини-группа (методический совет кафедры) приходит к тому или другому решению о целесообразности применения той или иной образовательной технологии и аргументирует этот выбор.

*4-й этап: рефлексивный, подведение итогов и анализ результатов.*

Экспертная группа, наблюдая действия участников и группы в целом, заносит оценочные суждения в бланк наблюдений, на основе выступлений участников и своего мнения готовит проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, который должна обсудить и определить единые позиции педагогов в практической деятельности. Организатор деловой игры подготавливает для экспертов оценочные листы и правила оценивания действий игроков.

При подведении итогов проводится подробный анализ и обсуждение игры:

- общая оценка игры, подробный анализ действий участников мини-групп, степень реализации целей и задач, удачные и слабые стороны презентации, их причины;
- самооценка участниками исполнения заданий и полученных знаний, степень личной удовлетворенности;
- характеристика актуальности профессиональных знаний и умений, полученных в процессе игры, сформированных компетенций;
- анализ и оценка игры экспертами и взаимное обсуждение участниками деловой игры;
- распределение баллов и выявление победителей.

Анализ деловой игры включает самоанализ ее участников и «обратную связь» (мнения, комментарии в их адрес от других членов группы). В комментариях не должно быть оценок ни самого человека, ни его поступков, слов и манеры общения. Продуктивная обратная связь не должна содержать советов или интерпретаций, в ней может присутствовать информация о том, какие чувства испытывает партнер (или наблюдатель), о чем он думает и как может поступить в данной ситуации, какие приемы можно было бы использовать, какие идеи появились при рефлексии и др. Корректность высказываний является обязательным требованием. Члены учебной группы, выполняющие роль наблюдателей за развитием ситуации и сопереживающие происходящему, могут вести дополнительные протоколы (карточки) наблюдения. Каждый участник деловой игры выражает свое отношение к ней.

### **- Образование 2100**

Девиз игры: Живём в настоящем, думаем о будущем!

Цель организации и проведения деловой игры «Образование 2100»:

- посредством создания продуктивной образовательной системы содействовать

## Разработка и применение деловых игр

обеспечению развития человеческого потенциала нашей страны – личностного, научного и производственного на далекую перспективу;

- выявить потенциальные возможности системы образования готовить школьников и студентов быть максимально подготовленными к сложной современной жизни, изменчивости и неопределенности, научить их не выживать, а становиться самими собой: раскрывать свои способности, реализовывать свой потенциал, занимать достойное место в обществе.

Сегодня достигнуто понимание, что важно не знание само по себе, а умение им пользоваться, самостоятельно учиться и находить информацию, организовывать свою деятельность, добывать необходимые знания, анализировать их, систематизировать и применять на практике, ставить перед собой цели и добиваться их, адекватно оценивать свою деятельность и планировать свою траекторию профессионального роста.

*Ситуация для сценария.* Сегодняшние школьники уйдут на пенсию через 50-60 лет. Каким к тому времени будет мир, мы не знаем. Сегодня сложно предвидеть, даже каким он будет через 10-15 лет. Однозначно одно – сегодняшним детям в их взрослом будущем предстоит осваивать профессии, которых сегодня пока еще нет, предстоит жить в мире, непохожем на мир сегодняшний, о котором мы даже не подозреваем.

Предположим, что к 2020 году нам уже не нужны будут парты (к тому времени мы научимся гораздо лучше использовать пространство классной комнаты); в меньшей степени будут использоваться бумажные книги, сама бумага, домашние задания; исчезнут компьютеры в том виде, в каком они существуют сегодня, потому что на смену им придут значительно более удобные мобильные устройства и облачные технологии.

Уйдет в прошлое организация классов по возрастному признаку, альтернативой им станут группы сверстников, объединенных общими интересами и обучением в определенной области. Благодаря виртуальным встречам и сетевому сотрудничеству, родители станут ближе к школе, отпадет необходимость вечерних родительских собраний, появятся электронные дневники и электронное общение с учителем и др.

Профессиональное развитие станет бесплатным и более доступным, вследствие учительского сотрудничества и взаимодействия через профессиональные интернет сети, которые станут альтернативой платным курсам и учреждениям повышения квалификации.

Какой может быть главная цель «Образования 2100»?

Прежде всего, в процессе игры следует:

- дать структурно-функциональную схему системы образования будущего по всем этапам от дошкольного до послевузовского;
- определить сроки обучения на каждом этапе;
- предложить структурные компоненты форм обучения;
- показать способы получения и усвоения знаний и развития компетенций;
- рассмотреть инновационные технологии контроля и оценки учебных достижений;
- предложить формы общения в процессе занятий;
- обозначить роли и функции педагога будущего;
- предложить новую парадигму образования 2100.

Одной из форм деловой игры является «мозговая атака» (брейнстроминг). Она применима при поиске идей, разработке путей решения какой-либо проблемы.

Коллектив академической группы разбивается на группы по 4–5 человек.

*Первая группа* – «генераторы идей». Она должна предложить как можно больше вариантов решения проблемы, которую обсуждают все участники. При этом группа не имеет права обсуждать предложения извне. Все возникающие идеи фиксируются протоколистом в полном объеме (для этой цели можно также использовать магнитофон).

*Вторая группа* представляет собой «аналитиков». Они получают от первой группы списки предложенных вариантов. Эта группа не имеет права добавить в списки что-либо новое, она рассматривает внимательно каждое предложение, выбирает наиболее разумные и подходящие, аргументирует свой выбор. Выбранные предложения группируются, фиксируются, объявляются коллективу.

После того как прошел первый круг «мозговой атаки», группы меняются своими функциями и снова выполняют работу по изложенному сценарию. Во время проведения «мозговой атаки» преподаватель является и заказчиком, и дирижером игры. Он кратко излагает суть проблемы и условия, правила проведения. Строго запрещается агрессивная критика любых мнений и предложений. Можно высказывать самые неожиданные предложения, их должно быть как можно больше. Как показывает наша практика, «мозговая атака» в ряде случаев эффективнее долгого слушания информации, анализа, обоснований и т. п.

Другим вариантом «мозговой атаки» является «продуктивная деловая игра» (разработка Бедерхановой В. П.).

Игра начинается с выступления ведущего, который уточняет тему, цели, объясняет правила и ход дальнейшей работы, делит коллектив на группы. Затем начинается первый этап групповой работы под условным названием «негатив».

В каждой группе участники игры отвечают на вопрос: «Что Вас не устраивает в ...» (продолжение вопроса соответствует теме игровой работы). Ответы на вопрос даются с позиций разных ролей. Члены группы либо последовательно проходят через все роли, либо каждая группа разбивается на ролевые мини-группы. Режим групповой работы строится в соответствии с правилами «мозговой атаки». Протоколист фиксирует все высказывания по окончании этапа. Эксперты классифицируют их и формулируют проблемы.

Затем начинается второй этап групповой работы – наработка «позитива» что понравилось, что уже можно использовать («Что Вы можете предложить?»). Участники игры осознают проблемы и вырабатывают идеи, предложения по совершенствованию положения.

Наконец, на третьем этапе группы или общее собрание разрабатывают программы, которые оцениваются, дорабатываются и приводятся к общему знаменателю экспертами. Итогом продуктивной игры является позитивный проект по совершенствованию образовательной практики.

### - Педагогический совет

Широкое применение игровых технологий в учебном и воспитательном процессе захватило и сферу методической работы, в частности, педагогические советы в школе и заседания кафедры в вузах. Специфической особенностью данной игры является возможность создать эмоциональный настрой, который повышает интерес преподавателей к обсуждаемой проблеме, активизирует творческую деятельность, делает игру действенной и экономичной формой управления учебно-воспитательным процессом.

Для деловой игры в форме педагогического совета необходимы следующие признаки-условия:

1. Наличие проблемы и цели, которую должен решить педагогический (игровой) коллектив. Проигрыванию подвергаются либо взаимоотношения, либо взаимодействия, либо организационные структуры.

2. Имитация реальной ситуации, наличие игровых ролей и назначение на них участников игры. Чаще всего педагогический коллектив разбивается на несколько групп, в которых обсуждаемая ситуация разыгрывается в ролях. В результате это приводит к коллективному решению проблемы.

Позиционная динамика в общей игре (группа) или в работе отдельной группы (участники) может быть представлена в зависимости от модификации деловой игры различными ролями.

*Организационные позиции:* организатор, координатор, интегратор, контролер, тренер.

*Методологические позиции:* методолог, критик, методист, проблематизатор, рефлексирующий, программист.

*Психологические позиции:* лидер, предпочитаемый, независимый, неприняемый, отвергаемый.

3. Реальное различие интересов, мнений, точек зрения самих участников. В большом педагогическом коллективе это обеспечивается разными должностными статусами участников по отношению к рассматриваемым проблемам, субъективной позицией, различной ответственностью и др.

4. Соблюдение игровых правил и условий.

5. Наличие игрового стимулирования: соревнование в общественной активности, экспертная оценка личного и коллективного вклада, общественная оценка результата игровой деятельности.

Весь процесс организации игр и их проведения можно разделить на 6 этапов:

*Первый этап* – разработка (конструирование) игры:

– проводится диагностика состояния учебно-воспитательного процесса и определяется задача, которую намечается решить в игровом режиме;

– определяется проблема (название) педагогического совета-игры;

– формулируется общая управленческая цель и частные цели для групп и для участников игры;

– составляется сценарий, конкретная педагогическая ситуация, в которой участникам игры предстоит имитировать свою деятельность соответственно исполняемой роли;

– разрабатываются общие правила, а также инструкции для игроков и команд.

*Второй этап* - представляет собой организованную подготовку, ввод в игру с реализацией определенной цели. Организующий игру разъясняет слушателям ее цели и смысл, знакомит их с общей программой и правилами, распределяет роли, ставит перед исполнителями конкретные задачи, выбирает (назначает) секретаря и экспертов (жюри). Определяется также регламент выступлений, длительность этапов игры. Для распределения ролей можно использовать экспресс-опрос (Какую должность вы хотели бы занимать в деловой игре? Кого хотели бы вы видеть в роли руководителя? С

## Разработка и применение деловых игр

кем бы вы хотели работать вместе? и т. п.). При наличии времени эта методика применяется и в группах.

*Третий этап* – наиболее важная групповая игра, разыгрывание ситуации и поиск решения внутри каждой группы. Работа в группе может представлять изучение информации по источникам, мозговой штурм, дискуссию, тренинг. Она проводится под руководством избранного группой лидера (модератора). Участники игры действуют соответственно принятым правилам и указаниям ведущего.

Для подготовки выступления – общего решения – группе дается определенное время.

*Четвертый этап* – межгрупповая дискуссия: выступления групп, защита идей, проектов, самооценки, открытый микрофон.

*Пятый этап* – подведение итогов, анализ и обобщение результатов – включает выступление экспертов, принятие общего коллективного решения. При оценке игры эксперты (руководитель) особое внимание обращают на актуальность, реальность, экономичность, оптимальность и оригинальность решений.

*Шестой этап* – игровое последствие, перенос опыта мышления и деятельности из игры в реальную профессиональную деятельность.

Главное в игровом последствии – это то, что является социально-психологическим следствием участия в игре – эффект самодвижения, саморазвития.

### - Выборы декана

#### Цели игры:

1. Познакомить со спецификой работы декана факультета.
2. Формировать у студентов организаторские умения: руководить большим коллективом.
3. Дать возможность кандидатам полностью проявить свои способности.

#### Регламент игры.

Объяснение условий игры организаторами — 10 мин. Обсуждение внутри группы — 10 мин.

Выступление кандидатов каждой группы, ответы на вопросы игроков, выдвижение лозунгов, идей — 20 мин.

Выставление оценок членами жюри — 5 мин.

Подведение итогов организаторами — 5 мин.

Общее время игры — 50 мин.

#### Условия проведения игры.

Участники делятся на 4 группы по 5 человек методом жеребьевки. Обоснованно доказать и отстаивать эффективность своей программы, проявляя при этом корректность своего «бойцовского характера».

1. При анализе и оценке программ других участников игры давать объективную и обоснованную оценку показателей, при этом освоить и понять определенные формы организаторской работы по руководству с коллективом.
2. Принимать активное участие в индивидуальном и коллективном обсуждении программ.
3. Артистично сыграть свою роль («декана», «консерватора», «критика», «новатора»). Это важно, так как умение «преподнести» себя, заставить себя слушать — значимый фактор работы в коллективе.

#### Игровые роли:

1. Декан (кандидат).
2. Критик — человек обсуждающий, разбирающийся в чем-либо с целью оценить достоинства, обнаружить и выправить недостатки, а также отрицательно осуждающий что-либо.
3. Консерватор — человек консервативных убеждений, отстаивающий неизменность существующих устоев, принципов и традиций.
4. Новатор — человек, вносящий и осуществляющий новые, прогрессивные идеи или приемы в некоторой области деятельности.
5. Член жюри — его задача оценивать выступления кандидатов (от 1 до 10 баллов).

Итогом ДИ могут быть рекомендации на что необходимо обратить внимание при разыгрывании ролей, что надо учитывать при обсуждении кандидатур, как вести себя в условиях выбора.

### - Принятие рационального решения

Цели игры. Отработать у участников навыки делового общения, коммуникабельности. Отточить умение принимать решения и приводить аргументацию принятого решения.

Ситуация. Действие происходит в отделе из четырех человек, один из них является непосредственным руководителем отдела. Ситуация складывается так, что руководитель вынужден отправиться в длительную командировку или отпуск. Это вынуждает его назначить одного из своих

подчиненных на его должность. Так же отдел не может более содержать такой штат сотрудников и требуется сокращение на одного человека. Руководителю предстоит выслушать доводы подчиненных и выбрать, кто займет его должность, а кто будет уволен.

Регламент игры.

Оглашение правил игры и раздача материала — 5 мин.

Обдумывание задач — 20 мин.

Выступление каждой группы — 5 мин.

Общее обсуждение игры — 10 мин.

Подведение итогов игры и оглашение результатов — 5 мин.

Порядок проведения игры.

Команда состоит из четырех человек. Путем случайной выборки (жребьевки) трое из них становятся «подчиненными», один — «руководителем».

«Подчиненным» раздается информация об их деловых качествах (компетенциях). Качества используются следующие:

- ответственность;
- терпеливость;
- выносливость;
- внимательность;
- отсутствие прилежности;
- отсутствие пунктуальности;
- коммуникабельность;
- чувство юмора;
- смекалка.

Качества разделены на три группы по степени их «развитости» у человека:

«+» качество присутствует/сильно развито, положительные черты;

«-» отсутствие этого качества или его плохая развитость, отрицательные черты;

«±» середина между предыдущими категориями, дополнительные черты.

Раздаточный материал.

Качества и черты характера троих «подчиненных».

1. «+» ответственность, терпеливость, выносливость;  
«-» внимательность, прилежность, пунктуальность;  
«±» коммуникабельность, чувство юмора.
2. «+» коммуникабельность, пунктуальность, выносливость;  
«-» компетентность, ответственность;  
«±» чувство юмора, внимательность, смекалка.
3. «+» выносливость, высокий профессионализм, требовательность;  
«-» внимательность, смекалка, коммуникабельность;  
«±» ответственность, пунктуальность.

Каждый «подчиненный» пытается в двух-трех минутном разговоре убедить руководителя, что именно он достоин занять его место, учитывая полученную информацию о своем «герое».

Руководитель держит 5-минутную речь, в которой сообщает о своем решении и аргументирует его.

1. Участники делятся мнениями о проведенной игре, анализируют, какие из использованных ими способов аргументаций построения речи принесли хороший результат, что стоило упустить, на чём стоило сделать акценты, как наиболее эффективно и эффективно стоило строить свою речь.
2. В обсуждение включаются остальные студенты, не участвующие в игре, высказывают свое мнение и дают оценку как руководителю, принявшему решение, так и подчиненным.
3. После завершения обсуждения выбираются новые игроки, и игра начинается заново.

### **- Определение характера собеседника и общение с ним**

Цель игры. Научить группу будущих специалистов определять тип характера своего собеседника и вырабатывать модель оптимального поведения по отношению к нему.

Порядок проведения игры.

1. Играющим объясняют цель игры. Затем из присутствующих произвольно выбирают 8 человек, которых сажают за отдельный стол в центре аудитории. Остальные игроки делятся на 3 равные группы, каждой из которых предоставляется отдельный стол, поставленный таким образом, чтобы были хорошо видны 8 основных игроков.
2. Восьми основным игрокам в произвольном порядке раздаются карточки с описанием определенного типа характера человека и листовки со спорными вопросами. Например:

## Разработка и применение деловых игр

много ли обучающихся в данный момент в университете найдут себе работу по специальности? Зачем идут в институт — чтобы получить образование, стать профессионалом, сделать карьеру или чтобы отсрочить службу в армии и «продлить молодость»? Игрокам дается 20-30 минут, чтобы обдумать свою аргументацию по данному вопросу и выработать модель поведения во время беседы, учитывая тип характера, который достался каждому играющему.

Каждой из трех групп выдается листовка, содержащая описание всех типов характера. Их задача — внимательно ознакомиться с характеристиками каждого типа и затем оценить выступающих по пятибалльной шкале. Бланк с критериями оценки разрабатывают сами участники игры. По прошествии указанного времени основные игроки начинают обсуждать спорные вопросы, доказывая свою точку зрения и придерживаясь при этом стиля поведения, свойственного «их» типам характера.

Группы оценивающих участников внимательно следят за ходом игры. В ее процессе они должны угадать, какой характер изображает каждый из 8 собеседников и придумать несколько возможных должностей для каждого персонажа, таких, чтобы человек с этим типом характера мог реализовать свои способности наилучшим образом.

По окончании беседы представитель от каждой группы зачитывает: «Кто есть кто». Возможные несовпадения с реальным распределением ролей и предложенные должности для каждого типа совместно обсуждаются. Затем группам дается немного времени для проставления оценок в бланках. Ведущие собирают бланки и выводят среднюю оценку для каждого игрока (или среднюю оценку беседы в целом). Игрок, получивший наивысшую оценку, выигрывает.

Регламент игры.

- Ознакомление с игрой, распределение ролей, раздача материала — 10 мин.
- Подготовка к беседе — 20 мин.
- Беседа, выступление игроков — 20 мин.
- Обсуждение результатов игры и выбор победителя — 15 мин.
- Общее время — 70 мин.

Раздаточный материал.

Характер — устойчивое и ярко выраженное сочетание черт личности, которые определяют поведение человека, его действия и поступки. Различают следующие типы характера:

1. *Гипертимный тип*: присуща общительность, доброжелательность, но одновременно поверхностность суждений, неспособность довести дело до конца. Такие люди, как правило, не способны к кропотливой, однообразной работе, для них желательна организаторская деятельность, требующая контактов с людьми.
2. *Аутистический тип*: люди малообщительны, держат себя обособленно, холодно-официальны, всегда погружены в работу, медлительны и скрупулезны.
3. *Лабильный тип*: настроение таких людей крайне неустойчиво и меняется в зависимости от обстоятельств легко и быстро. Такие люди очень чувствительны к грубости и похвале, нуждаются в поддержке и одобрении.
4. *Демонстративный тип*: эти люди постоянно стремятся к успеху и иногда не могут трезво и критически оценить себя и свои действия, склонны к саморекламе, их поведение нужно контролировать и направлять в нужное русло.
5. *Психастенический тип*: люди глубоко анализируют информацию и факты. Рационализм преобладает над эмоциями, они часто во всем сомневаются, не могут занять твердую позицию. Противопоказана административная работа, деятельность, при которой требуется принимать ответственные решения.
6. *Застревающий тип*: людям свойственно откровенно враждебное властолюбие, эгоизм, черствость, злопамятность и агрессивность.
7. *Конформный тип*: люди легко поддаются чужому влиянию, они несамостоятельны и несобранны, быстро теряются, хорошо работают только при поддержке окружающих.
8. *Неустойчивый тип*: у таких людей отсутствуют твердые внутренние принципы, недостаточно развито чувство долга, они имеют легкий нрав, активны, мобильны, игнорируют выполнение своих обязанностей.
9. *Циклоидный тип*: для таких людей периоды приподнятого настроения сменяются фазами эмоционального спада, т. е. это «человек настроения». Как правило, такие люди добры, оптимистичны, способны сопереживать окружающим.

### - Интонации

**Цель игры:** подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации, особенно при телефонном разговоре, помогает отработать умение пользоваться различными интонациями.

**Регламент.** 5-10 минут на всю игру.

**Сценарий игры.**

1. Каждый человек из группы получает карточку, на которой написано название эмоции. Карточки нельзя показывать друг другу.
2. Каждый по очереди произносит фразу «Поздравляю тебя с выигрышем в лотерее!» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке.
3. Вся группа отгадывает, какую эмоцию пытался изобразить участник.

**Вопросы для обсуждения**

1. Насколько легко удавалось угадать и показать эмоцию?
2. Какое значение в телефонном разговоре имеют интонации?
3. В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре Вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении ваш собеседник?
4. Насколько безупречно Ваше собственное телефонное общение?

**Раздаточный материал.**

Небольшие карточки с напечатанными на них названиями эмоций.

*Список эмоций:*

1. Веселье
2. Желание помочь
3. Холодное
4. Обидчивость
5. Грусть
6. Уверенность
7. Спокойствие
8. Подозрительность
9. Сожаление
10. Радость
11. Зависть
12. Заинтересованность
13. Разочарование
14. Удивление
15. Страх
16. Гнев
17. Волнение

**- Министры и конструкторы**

Цели игры:

- установить зависимость продолжительности общения от личного обаяния;
- научиться определять и развивать личностные ресурсы влияния на собеседника.

Группа делится пополам, участники садятся в две шеренги напротив друг друга.

*Ситуация.* Одна сторона – «министры», другая – «конструкторы», придумавшие «летающие» велосипеды и обратившиеся к «министрам» с просьбой поставить производство этих велосипедов на поток. Задача «конструкторов» – убедить «министров» принять нужное им решение. Задача «министров» – по возможности заявку отклонить или потребовать от «конструкторов» дополнительных аргументов.

После завершения первой части игры стороны меняются ролями.

Обсуждение: участники обмениваются мнениями, отвечая на вопросы:

- Что было сложнее (для каждой из сторон в обеих ролях): доказывать и убеждать или принимать «министерское решение»?
- В каких случаях отказывать было сложнее?
- Как звучал самый примитивный отказ?
- Как выглядел самый блестящий отказ?
- В чем особенность внутри группового взаимодействия обеих сторон в обеих ролях?
- Что помогало (или, напротив, мешало) реализовать поставленные задачи?

**- Собеседование при приеме на работу**

Работа в малых группах. У каждого участника должно быть составленное им резюме и «имидж-картинка».

Ведущий обращается к аудитории: Вы решили принять участие в конкурсе на интересующую вас вакансию. У вас подготовлено резюме, внешний вид соответствует вашим представлениям об идеале (имидж-картинка). Теперь необходимо подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем.

Перед началом собеседования ведущий обсуждает с участниками игры направление вопросов и критерии отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личных качеств кандидата.

Каждый участник игры проходит собеседование в своей малой группе, где остальные члены группы выступают в роли работодателей. После обсуждения выдвигается один кандидат от группы, который выглядел наиболее убедительно и полностью подтвердил свои претензии на вакантную должность.

Прошедшие отбор в малых группах продолжают конкурс между собой. Остальные участники на этом этапе игры представляют коллектив организации, которая набирает новых сотрудников.

Возможны различные варианты собеседования, например, выбирается «директор образовательного учреждения», принимающий окончательное решение о приеме на работу. Но в любом случае все «члены коллектива» имеют возможность задавать вопросы кандидатам, и их мнение учитывается при выборе самого достойного из претендентов.

*Примечание 1:* участники игры защищают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями. Поэтому в финале вполне могут соревноваться представители разных профессий, так как оценивается прежде всего психологическая подготовка к построению профессиональной карьеры, умение убедительно обосновать свой профессиональный выбор.

В условиях игры отмечается, что «организация, принимающая сотрудников на работу, располагает вакансиями по различным профессиональным направлениям, но число этих вакансий ограничено».

После того как собеседования с претендентами закончены, они должны выйти из аудитории, чтобы не слышать обсуждения «членами коллектива» их кандидатур.

Когда «работодатели» сделали свой выбор, все претенденты приглашаются в аудиторию, и представитель работодателя (ведущий, председатель совета директоров) торжественно объявляет, кто из них принят на работу, поясняя причины этого выбора.

*Примечание 2:* обычно обсуждение по выбору самого достойного кандидата проходит довольно бурно, поступают предложения отметить нескольких понравившихся работодателю претендентов. Поэтому целесообразно кроме одного участника, принятого на работу, выбрать еще тех, кто «принят с испытательным сроком», «приглашен на стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства» и т.п.

*Обязательное условие:* ведущий должен проконтролировать, чтобы при подведении итогов был дан анализ причин выбора, отмечены типичные ошибки и главное – сильные стороны прошедших собеседование претендентов (может использоваться модельный ряд необходимых качеств по различным должностям).

В заключение участникам предлагается обсудить итоги занятия. Ведущий может стимулировать обсуждение – спрашивать о трудностях, с которыми столкнулись участники, о личном опыте, который они приобрели. Финалисты конкурса рассказывают о своем личном опыте, чувствах и впечатлениях, игравшие роль «представителей работодателя» – о своих.

Участие в психологическом практикуме открывает перед студентами возможности осознать свои профессиональные ожидания, отношение к профессиональной карьере, развить творческие способности, навыки общения; укрепляет веру в свои силы и закладывает основы психологически грамотного практического поведения.

Анализ деятельности студента позволяет объективно оценить такие качества личности, как предприимчивость, ответственность, креативность, способность в кратчайшие сроки адаптироваться к меняющимся условиям, степень сформированности инновационных компетенций.

Для современных профессий, особенно связанных с новаторством, требуется именно креативность – способность на основе накопленного опыта и знаний генерировать новые идеи и способы, оптимизирующие рабочий процесс или создающие неповторимый продукт. В понятие креативность включены такие качества, как решительность, способность пойти на риск, сообразительность, находчивость, быстрота мысли. Также креативности всегда сопутствует широкий кругозор, ибо не имея такового, сложно придумать новое решение проблемы.

В заключении руководитель подводит итог игры.

Эффективность деловой игры заключается в снижении у участников эгоцентрических тенденций в поведении и мышлении; обостряется социальная чувствительность; актуализируется творческий потенциал; формируется установка на восприятие новой информации; расширяются стереотипы; снижается порог принятия точки зрения другого; повышается адекватность самооценок и взаимооценок.

## 10. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Необходимым компонентом деловой игры для достижения поставленных целей является система оценивания деятельности студентов. Эта система позволяет установить определенный порядок взаимодействия участников игры и соревновательный характер их деятельности. Система должна позволять оценивать деятельность каждого участника и его вклад в выработанное группой решение, а также его личностные качества (деловые, моральные, психофизиологические).

В большинстве деловых игр применяется балльная оценка действий участников, включая четко мотивированную систему премирования (поощрения) и систему штрафов (наказаний) участников. При этом следует четко разграничить оценивание хода деловой игры и оценивание (анализ) ее результатов.

Какие же стороны деятельности участников деловой игры необходимо оценивать?

### 1. Эффективность сформированного участниками игры решения:

- представление решений к заданному сроку (при соблюдении сроков участник получает, скажем, 10 баллов, а за каждые 3 минуты просрочки с суммы поощрения снимается по баллу);
- использование при выработке решений рекомендуемых (обязательных) приемов, способов, методов;
- наличие в принятых игровыми группами решениях элементов новизны, оригинальности, которые обеспечивают выполнение запланированных работ с большей эффективностью;
- учет ограничений, оговоренных при описании объекта игрового моделирования;
- рациональность принятого решения;
- наличие и количество ошибок в решении. Конечно же, перечни возможных ошибок и цены соответствующих штрафов могут существенно отличаться в разных деловых играх, так как определяются спецификой и целью их проведения;
- корректировка решений игровыми группами до начала их обсуждения, доработки, исправления ошибок по указанию руководителя игры;
- техническая грамотность оформления решений.

### 2. Межгрупповое взаимодействие участников деловых игр:

- быстрота принятия решений (рекомендуется поощрять игровые группы, первыми представившие решения);
- количество и качество внесенных контрпредложений по решениям, принятым другими игровыми группами;
- аргументированность при защите собственных решений;
- «займы», то есть обращения к другим игровым группам за дополнительной информацией, а также аналогичную «помощь» другим группам по их запросам;
- согласование обобщенного (итогового) решения;
- итоги соревновательной деятельности одноименных расчетов (или отдельных участников, выступающих в одинаковых ролях).

### 3. Взаимодействие участников внутри игровых групп:

- «внутренние» поощрения, то есть уже упоминавшиеся поощрения участников групп за предложение различных решений;
- различные виды «внутренних» займов (в пределах одной игровой группы) техники, материальных средств и личного состава;
- начисление премий и штрафов соответственно за выполнение к заданному сроку (досрочно) и невыполнение запланированных работ также в пределах одной игровой группы;
- взаимодействие звеньев игровой группы при поиске и обнаружении ошибок в решении.

### 4. Личностные качества участников деловых игр:

- эрудированность и принципиальность;
- умение аргументировать и отстаивать свои решения;
- умение использовать необходимую научную литературу, справочные материалы и нормативные документы;
- склонность к риску;
- честность, добросовестность, инициативность и исполнительность.

При оценивании личностных качеств в деловых играх в области речевой коммуникации следует учитывать также культуру речи, коммуникабельности соблюдение речевого этикета. Кроме того, из приведенных аспектов следует выбирать проявившиеся в конкретной деловой игре наиболее ярко.

## 11. ПРИМЕРЫ ОЦЕНОЧНЫХ БЛАНКОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Группа № \_\_\_\_\_

№ п/п	Коды умений	Умения	Оценка				
			1	2	3	4	5
1	1.1	понимание проблемы					
	1.2	целеполагание					
	1.3	планирование					
	1.4	оценка результата					
	1.5	значение полученных результатов					
2	2.1	поиск информации					
	2.2	обработка информации					
3	3.1	проведение исследования					
4	4.1	соответствие норме					
5	5.1	устная коммуникация					
6	5.2	продуктивная коммуникация					
7	5.3	владение рефлексией					

Оценка уровней проявления компетенции (сводная таблица)

Компетенции	Профили компетенций	Оценка владения
Информационная	Планирование информационного поиска	
	Первичная обработка информации	
	Извлечение вторичной информации	
	Обработка информации	
Коммуникативная	Устная коммуникация	
	Письменная коммуникация	
	Продуктивная коммуникация	
	Публичное выступление	
Компетенция разрешения проблем:	Целеполагание	
	Планирование деятельности	
	Организация деятельности	
	Решение проблемы	

## 12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ДЕЙСТВИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ

### Проблемизация

#### 1.1. Понимание проблемы

Действия	Результат оценивания	Максимальный балл
Понимает проблему		1 балл
Объясняет выбор проблемы		2 балла
Назвал противоречие на основе анализа ситуации		3 балла
Назвал причины существования проблемы		4 балла
Сформулировал проблему, дал анализ ее причины		5 баллов

#### 1.2. Целеполагание

Формулирует и понимает цель		1 балл
Задачи соответствуют цели		2 балла
Предложил способ убедиться в достижении цели		3 балла
Предложил способы решения проблемы		4 балла
Предложил стратегию		5 баллов

#### 1.3. Планирование

Сделал сообщение о работе над проектом		1 балл
Определил последовательность действий		2 балла
Предложил шаги и указал некоторые ресурсы		3 балла
Обосновал ресурсы		4 балла
Спланировал текущий контроль		5 баллов

#### 1.4. Оценка результата выполненной работы

Сравнил продукт с нормативом		1 балл
Сделал вывод о соответствии продукта замыслу		2 балла
Предложил критерии для оценки продукта		3 балла
Оценил продукт в соответствии с критериями		4 балла
Предложил систему критериев		5 баллов

#### 1.5. Значение полученных результатов

Описал ожидаемый продукт		1 балл
Рассказал, как будет использовать продукт		2 балла
Обосновал потребителей и области использования продукта		3 балла
Дал рекомендации по использованию продукта		4 балла
Спланировал продвижение или указал границы применения продукта		5 баллов

Максимальное число баллов – 25

### Работа с информацией

#### 2.1. Поиск информации

Задаёт вопросы по ходу работы		1 балл
Называет пробелы в информации по вопросу		2 балла
Назвал виды источников, необходимые для работы		3 балла
Выделил вопросы для сравнения информации из нескольких источников		4 балла
Выделил вопросы для сравнения информации из нескольких источников		5 баллов

### 2.2. Обработка информации

Воспроизвел аргументы и вывод		1 балл
Привел пример, подтверждающий вывод		2 балла
Сделал вывод и привел аргументы		3 балла
Сделал вывод на основе критического анализа		4 балла
Подтвердил вывод собственной аргументацией		5 баллов

Максимальное число баллов – 10

### Работа над проектом

#### 3.1. Проведение исследования

Допущены большие отклонения, работа имеет незавершённый вид, не использованы знания		1 балл
Допущены слабо использованы знания и умения		2 балла
Продемонстрировано практическое применение знаний и умений в нетиповых ситуациях		3 балла
Работа выполнена, использовано умение готовить материал в наглядной форме для его презентации		4 балла
Работа выполнена качественно и творчески, материал представлен в наглядной форме для его презентации, умело структурирован		5 баллов

Максимальное число баллов – 5

### Оформление работы

#### 4.1 Соответствие норме

Не соблюдает нормы		1 балл
Неточное соблюдение норм		2 балла
Соблюдает нормы, заданные образцом		3 балла
Использует вспомогательную графику		4 балла
Изложил тему со сложной структурой, использовал вспомогательные средства		5 баллов

Максимальное число баллов – 5

### Коммуникация

#### 5.1. Устная коммуникация

Речь не соответствует норме		1 балл
Речь соответствует норме, обращается к тексту		2 балла
Подготовил план, соблюдает нормы речи и регламент		3 балла
Использовал предложенные невербальные средства или наглядные материалы		4 балла
Самостоятельно использовал невербальные средства или наглядные материалы		5 баллов

#### 5.2. Продуктивная коммуникация

Односложные ответы		1 балл
Развернутый ответ		2 балла
Привел дополнительную информацию		3 балла
Привел объяснения или дополнительную информацию		4 балла

Апеллировал к данным, авторитету или опыту, привел дополнительные аргументы		5 баллов
---	--	----------

*5.3. Владение рефлексией*

Высказал впечатление от работы		1 балл
Назвал сильные стороны работы		2 балла
Назвал слабые стороны работы		3 балла
Указал причины успехов и неудач		4 балла
Предложил способ исключения неудач		5 баллов

Максимальное число баллов –15

Дизайн, оригинальность представления результатов: Максимальное число баллов – 5

Итоговая оценка за проект \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (ФИО эксперта)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Испытуемый: *Согласен* \_\_\_\_\_ *Не согласен* \_\_\_\_\_

При несогласии результаты апелляции: \_\_\_\_\_

### 13. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ В ДЕЛОВОЙ ИГРЕ

Виды компетенции	Профили компетенций	Критерии оценивания	Оценка
1. Теоретические компетенции	1.1. Объем усвоенного материала	1. Недостаточный (менее 50%) 2. Достаточный (50-80%) 3. Вполне достаточный (более 80%)	2 3-4 5
	1.2. Качество усвоенного материала	1. Не имеет основных представлений 2. Имеет только представления 3. Знает только основные положения 4. Неуверенный пересказ 5. Полный пересказ с использованием профессиональной терминологии 6. Аргументированное изложение с использованием профессиональной терминологии	2 2-3 3 3-4 4-5 5
	1.3. Склонность к науке	1. Ответы на дополнительные вопросы (0-30%) 2. Ответы на практические дополнительные вопросы (более 50% из всех заданных) 3. Ответы на теоретические дополнительные вопросы (более 50% из всех заданных)	2-3 4 5
2. Информационно-методологические компетенции	2.1. Самостоятельность мышления	Пассивен (отвечает только после наводящих вопросов) Активен (выдвигает аргументы, определяет логические связи, формулирует выводы) Гиперактивен (выдвигает гипотезы, вступает в дискуссию с преподавателем, использует нестандартные подходы)	3 4-5 5
	2.2. Кругозор	1. Предлагает определение уровня энциклопедичности, степени понимания роли и знания учебного материала для профессиональной деятельности	2-5
	2.3. Творческий подход	1. Определяется по умению вычлнить проблемы, установить связи и зависимости между различными разделами учебного материала, наметить пути решения проблемы	2-5
3. Социально коммуникативные компетенции	3.1. Речь	1. Четкость, грамотность, логичность, связанность речи	2-5
	3.2. Общение	1. Понимает вопросы, старается правильно ответить или «не слышит», боится отвечать	2-5
	3.3. Общая активность	1. Ведет ли себя подобающим образом во время подготовки к экзамену, не теряется в беседе с преподавателем, активно ведет диалог	2-5
4. Личностно-валеологические компетенции	4.1. Нравственность	1. Шпаргалки, выпрашивание оценок, подсказки	2-5
	4.2. Внешний вид	1. Неподобающий для экзамена внешний вид расценивается как неуважение к аудитории	2-5
	4.3. Умение держаться перед аудиторией	1. Достоинственно-недостойно	2-5

Разработка и применение деловых игр

5. Компетенции, определяющие готовность к инновационной деятельности	5.1. Знает структуру и содержание инновационных проектов	1. Рекомендации по оценке данной компетенции – в соответствии с рекомендациями к п.1.2	
	5.2. Знает содержание основных этапов создания и распространения инноваций	1. Рекомендации по оценке данной компетенции – в соответствии с рекомендациями к п.1.2	
	5.3. Умеет формулировать инновационные задачи и применять методы инноватики (анализ, мониторинг, прогнозирование) для их решения	1. Определяется по умению вычлнить проблемы, установить связи и зависимости между ними, наметить пути решения	2-5
	Умеет разрабатывать и использовать программные продукты для выполнения инновационных проектов	1. Не имеет основных представлений 2. Имеет только представления 3. Умеет на уровне неуверенного пользователя 4. Умеет на уровне продвинутого пользователя	2 2-3 3-4 4-5
	Умеет принимать решения и управлять инновационными процессами в условиях неопределенности	1. Не умеет, решения принимает медленно и неправильно, быстро и неправильно 2. Медленно, но правильно 3. Быстро и правильно	2 3-4 5
	Владеет навыками создания инновационного продукта	1. Не имеет основных представлений 2. Имеет только представления 3. Владеет неуверенно 4. Владеет уверенно	2 2-3 3 4-5
	Имеет опыт участия в реальном инновационном проекте	1. Не имеет 2. Имеет в качестве исполнителя 3. Имеет в качестве инициатора или одного из инициаторов 4. Имеет опыт создания инновационного продукта	2 3-4 4-5 5
	Итого		

#### 14. ШКАЛА УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Баллы	Уровень инновационной компетентности	Характеристика инновационной компетентности
88-100	Креативный	Высокая степень готовности к инновационной деятельности, способность самостоятельно решать инновационные задачи в сфере компетенций своей профессиональной деятельности
78-87	Продвинутый	Готовность к инновационной деятельности, однако нуждается в повышении квалификации по отдельным вопросам в процессе принятия инновационных решения, для чего имеются необходимая когнитивная база и способности
61-77	Пороговый	частичная готовность к инновационной деятельности, но необходим контроль за действиями и принимаемыми решениями в области инноватики со стороны третьих лиц.

## 15. ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ УЧАСТНИКОВ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Качества (деловые и личностные)	Поведенческие признаки	Оценка		Самооценка	
		баллы	результат	баллы	результат
Общий интеллект	Умение анализировать информацию	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Эрудированность в различных сферах деятельности	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Четкая формулировка мыслей	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение структурировать информацию	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
Социальный интеллект	Умение ориентироваться в ситуации и поведении других людей	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Владение невербальным языком (чтение поз, жестов, мимики)	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Понимание скрытого смысла вербальных и невербальных сообщений	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение определить эмоциональное состояние собеседника	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
Организаторские способности	Умение делегировать	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение организовывать выполнение конкретной задачи	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Харизма (вдохновение других)	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение делать выводы	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение мотивировать других на действие	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
Стратегическое мышление	Умение сформулировать четкие, конкретные цели	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение собрать нужную информацию	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Составление плана по достижению поставленных целей	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
Умение разрешать конфликты	Навык аргументации	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Гибкость в выборе стратегии поведения	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Умение поставить себя на место другого человека	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Принятие точки зрения другого человека	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
	Неэмоциональность в ситуации конфликта	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1	
Итого:					

**Результаты экспертизы**

№ дей-	Результаты оценки	Балльная оценка результатов			
		Команда 1	Команда 2	Команда 3	.....
I	«+»				
	« - »				
	<b>Итого</b>				
II	«+»				
	« - »				
	<b>Итого</b>				
III	«+»				
	« - »				
	<b>Итого</b>				

## 16. ВОПРОСЫ ДЛЯ РЕФЛЕКСИИ УЧАСТНИКАМИ ИТОГОВ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

1. Что вы сейчас делаете?
2. В чем смысл вашего действия?
3. Сформулируйте, какую цель вы ставите перед собой.
4. Что вам необходимо будет сделать? Есть ли план работы?
5. С чего начнете работать?

### Рефлексивные итоговые вопросы:

1. Достигли ли вы поставленной цели?
2. Какие затруднения вы испытали в игре?
3. В каком месте испытали затруднения?
4. Почему возникло затруднение? В чем причина?
5. Каким образом вы справились с этими затруднениями?
6. Кто вам помогал решать трудные вопросы? Что вам сегодня помогло решить задачу?
7. Какой способ поведения вы применяли, чтобы выйти из затруднения?
8. Будете ли вы пользоваться в дальнейшем этим способом?
9. Какое свое действие я считаю ошибочным?
10. Над чем мне еще необходимо поработать?
11. Дайте анализ своей деятельности.
12. Оцените собственную работу.
13. Что нового вы сегодня узнали, открыли?

### Вопросы для обсуждения

1. Какую организационную структуру, стиль руководства, методы принятия решений Вы считаете лучшей. Была ли работа в ДИ эффективной?
2. Как осуществлялся контроль качества выполнения заданий?
3. Была ли предложена реорганизация ДИ? В чем она заключалась?
4. Возникали ли конфликты? Если да, то как они разрешались?
5. Какие факторы оказали наибольшее влияние на эффективность Вашей работы в группе?
6. Какие теоретические идеи и концепции оказались для Вас наиболее полезными?

## 17. ДНЕВНИК УСПЕШНОСТИ УЧАСТНИКА ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

	Перечень знаний, умений	начало игры	в процессе игры	конец игры
1	Эффективно использовать информацию			
2	Конструировать, моделировать			
3	Анализировать			
4	Выводить формулу (умозаключение)			
5	Подтверждать/отстаивать мысль			
6	Сравнивать			
7	Определять ценность			
8	Подвергать критике			
9	Делать вывод			
10	Аргументировать			
11	Определять ценность			
12	Дискутировать			
13	Докладывать			
	Качества, присущие мне (не больше шести)	Скромность, справедливость, доброта, любознательность, чуткость, жизнестойкость, смелость, чувства собственного достоинства, изобретательность, самокритичность, физическое развитие, порядочность, честность, требовательность к себе, трудолюбие, воспитанность, образованность, компетентность.		

### 18. АНКЕТА СТУДЕНТА

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Прочитайте внимательно каждый вопрос. Выберите подходящий ответ и поставьте знак «+» в соответствующей колонке. На вопросы № 19, 20 ответьте, пожалуйста, в развернутом виде.

№ п/п	Вопросы	Да	Нет	Частично / не уверен
1	Были ли Вы предупреждены о том, что с Вами будут проводить оценочное обсуждение?			
2	Достаточно ли у Вас было времени, чтобы подготовиться к обсуждению?			
3	Были ли созданы условия, чтобы Вас не отвлекали во время беседы?			
4	Обсуждали ли с Вами какую-то часть работы, которую Вы делаете особенно хорошо?			
5	Обсуждались ли слабые стороны Вашей деятельности?			
6	Спрашивали ли Вас о причинах отклонений от требований в Вашей деятельности (если они были)?			
7	Обсуждались ли в беседе Ваши потребности в обучении и развитии?			
8	Согласовывали ли Вы с руководителем направления Вашей деятельности на следующий период?			
9	Задавали ли Вам вопросы по поводу Ваших целей и пожеланий на будущее?			
10	Обсуждались ли вещи, которые находятся вне сферы Вашего контроля (на которые Вы не можете повлиять)?			
11	Почувствовали ли Вы во время обсуждения, что хотите улучшить выполнение работы?			
12	Стали ли Вам понятны после обсуждения все требования, предъявляемые Вам руководителем?			
13	Определили ли Вы, что конкретно смогли бы улучшить в своей работе?			
14	Обсуждались ли во время беседы Ваши идеи и чувства?			
15	Получили ли Вы полезную информацию о том, как Ваш руководитель оценивает результаты Вашей работы?			
16	Была ли у Вас возможность высказать руководителю пожелания по улучшению своей деятельности?			
17	Способствовало ли проведенное собеседование улучшению Вашей работы?			
18	Сколько минут длилось оценочное обсуждение?			
19	Что обсуждалось откровенно и открыто?			
20	Что особенно понравилось Вам в этом оценочном обсуждении?			

## ЛИТЕРАТУРА

1. Баурова, Н.И. Проведение деловых игр по дисциплине «Техническая диагностика и контроль качества»: метод. указ. / Н.И. Баурова. – М.: МАДИ, 2016. – 44 с.
2. Трайнев В.А. Учебные деловые игры в педагогике, экономике, менеджменте, управлении, маркетинге, социологии, психологии: учеб.пособие. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005.
3. Зельдович Б.З. Деловые игры в управлении полиграфическими издательскими процессами: учеб. пособие – М.: МГУП им. Ивана Федорова, 2011.