

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ВНУТРІШНІХ СПРАВ**  
*Кафедра соціології та психології*  
*Факультет № 6*

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни «**Психологія гри**» вибіркових компонент  
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

*053 Психологія (практична психологія)*  
*(для денної та заочної форми навчання)*

**за темою: «Етапи розвитку ігрової технології»**

**Харків 2020**



**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 23.09.2020 р. № 9

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол від 16.09.2020 р. № 6

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 18.09.2020 р. № 5

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол від 07.09.2020 р. №9)

**Розробники:**

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук, доцент Твердохвалова Ю.Л.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри психології факультету № 7 Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», кандидат психологічних наук, доцент Старовойт Т.П.

2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Чіпіга Л.П.



## План лекції

1. Перші ділові ігри
2. Проведення ділової гри
3. Переваги ділових ігор

## Рекомендована література

### Основна:

1. Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра.- МГУ.- 1989 - 148 с.
2. Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. - М.- 1991-87 с.
3. Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. - М.: Высшая школа.- 1998 - 176 с.
4. Эльконин Д.Б. Психология игры. - М.- 1978. - 234 с.
5. Ронгинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический тренинг.- М.: Знание.- 1991- 200 с.

### Додаткова:

6. Атаманова Р.И. Деловая игра // Ж-л: «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». - №7. - 2000 год.
7. Богомолова Н. Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социальнопсихологической подготовки // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М.: МГУ. - 1997- 201 с.
8. Бутов А.А. Психологический тренинг руководителя. Практическое руководство по проведению групповых занятий. - Л.: ММТ - Интернейшнл. - 1990 - 186 с.
9. Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.- М.- 1990 - 80 с.
10. Власова Н. Ю. И проснёшься боссом. Справочник по психологии управления. - Новосибирск.- 1994 - 346 с.
11. Дейян А. Реклама.- М.: «Прогресс», «Универс». - 1993.- 176 с.
12. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.- Л.: ЛГУ.- 1985- 256 с.
13. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. - М.- 1980 - 235 с.
14. Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. - М.- 1989 - 200 с.
15. Лопухин Е. В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебнометодическое пособие. - М.- 1986 - 168 с.
16. Михайлова Н. Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников //Педагогика и психология игры. - Новосибирск: НГУ.-



1985 - 178 с.

17. Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.- М.: БИНОМ.-1997- 144 с.

18. Платов В. Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. - М. - 1991.- 135 с.

19. Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом.- М.-2002. -300 с.

20. Робинс С.П., Коултер М. Менеджмент. - М.: Издательский дом «Вильямс».- 2002.- 880 с.

21. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология.- М.: «Академический проект». - 1999. - 320 с.

22. Хачатурян А.П. Игровое имитационное моделирование. Методическое пособие. - М.: ВНМЦ НТ и КТР. - 1989 - 187 с.

23. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр.- М.- 1991- 185 с.

24. Шандезон Ж., Лансестр А. Методы продажи.- М.: «Прогресс», «Универс». - 1993.- 160 с.

### **Текст лекції**

#### **Питання 1. Перші ділові ігри**

Ділова гра — це інтерактивне заняття, на якому студенти набувають ряд навичок практичної діяльності, досвіду й знань. Ділова гра — це метод імітації прийняття рішень фахівцями у різних ситуаціях, який здійснюється за заданими правилами групою людей у діалоговому режимі, за наявності конфліктних ситуацій або інформаційної невизначеності.

Ділова гра — це групова вправа з вироблення послідовності рішень у штучно створених умовах, що імітують ситуацію / процеси / діяльність.

Ділова гра — це засіб моделювання різноманітних умов професійної діяльності (включаючи екстремальні) методом пошуку нових способів її вирішення, імітація різних аспектів людської активності та соціальної взаємодії. Гра також є методом ефективного навчання, оскільки усуває суперечності між абстрактним характером навчального предмета і реальним характером професійної діяльності.

Перша ділова гра була розроблена і проведена в СРСР у 1932 році М. М. Бірштейн. 1938 року ділові ігри в СРСР спіткала доля низки наукових напрямів — вони були заборонені. Друге народження їх відбулося тільки у 60-х рр. ХХ ст. після того, як з'явилися перші ділові ігри в США (Ч. Абт, До. Грінблат, Ф. Грій, Р. Грем, Р. Дюпуї, Р. Дьук, Р. Прюдом та ін.). Ділова гра виникла як інструмент пошуку управлінських рішень в умовах невизначеності та багатофакторності. Нині вона використовується в навчальному процесі вузів, як педагогічна технологія, або один із методів інтерактивного навчання, під час проведення соціально-психологічних тренінгів та на виробництві для вирішення виробничих, соціальних і психологічних завдань. У всіх випадках присутня «двоплановість ділової гри» і вирішуються не тільки ігрові або професійні завдання, але водночас відбувається навчання й виховання учасників.



Вона служить дидактичним засобом розвитку (теоретичного і практичного) професійного мислення, що виражається у здібності до аналізу виробничих ситуацій, постановки, вирішення та обґрунтування суб'єктивно нових професійних завдань для студентів. Специфічною особливістю і перевагою ділової гри як методу навчання є активізація групових процесів за допомогою направленої моделювання функціонально-рольових відносин реальної діяльності. Метод ділових ігор є спеціально організованою діяльністю з операціоналізації теоретичних знань.

Основні елементи ділових ігор:

1. Гра імітує той або інший аспект цілеспрямованої людської діяльності.
2. Учасники гри отримують ролі, які визначають відмінність їхніх інтересів і спонукальних стимулів у грі.
3. Ігрові дії регламентуються системою правил.
4. У діловій грі втілюються просторово-часові характеристики модельованої діяльності.
5. Гра носить умовний характер.
6. Контур регулювання гри складається з таких блоків: концептуального, сценарного, постановочного, сценічного, блоку критики і рефлексії, суддівського, блоку забезпечення інформацією.

Характерними ознаками ділової гри є:

- Моделювання процесу праці (діяльності) керівних працівників та фахівців підприємств і організацій з вироблення управлінських рішень.
- Реалізація процесу «ланцюжка рішень». Оскільки в діловій грі модельована система розглядається як динамічна, це приводить до того, що гра не обмежується розв'язанням однієї задачі, а вимагає «ланцюжка рішень».

Рішення, що приймається учасниками гри на першому етапі, впливає на модель і змінює її початковий стан. Зміна стану надходить в ігровий комплекс, і на основі отриманої інформації учасники гри виробляють рішення на другому етапі гри і т. д.

- Розподіл ролей між учасниками гри.
- Відмінність рольових цілей при виробленні рішень, які сприяють виникненню суперечностей між учасниками, конфлікту інтересів.
- Наявність керованої емоційної напруги.
- Взаємодія учасників, які виконують ті чи інші ролі.
- Наявність загальної ігрової мети у всього ігрового колективу.
- Колективне вироблення рішень учасниками гри.
- Багатоальтернативність рішень.
- Наявність системи індивідуального або групового оцінювання діяльності учасників гри.

Класифікація ділових ігор:

1. За часом проведення:
  - без обмеження часу;
  - з обмеженням часу;



—ігри, що проходять за реальним часом;

—ігри, де час стислий.

2. За оцінкою діяльності:

— бальна або інша оцінка діяльності гравця чи команди;

— оцінка того, хто і як працював, хто відсутній.

3. За кінцевим результатом:

- жорсткі ігри — заздалегідь відома відповідь (наприклад, мережевий графік), існують жорсткі правила;

- вільні, відкриті ігри — заздалегідь відомої відповіді немає, правила встановлюються для кожної гри свої, учасники працюють над розв'язанням неструктурованої задачі.

4. За кінцевою метою:

повчальні — спрямовані на отримання нових знань і закріплення навиків учасників;

констатуючі — конкурси професійної майстерності;

пошукові — направлені на виявлення проблем і пошук шляхів їх вирішення.

Організація ділової гри включає: підготовку, проведення гри, аналіз гри та її результатів. При відборі матеріалу для ділових ігор необхідно дотримуватися таких вимог: матеріал має бути актуальним, типовим і реальним, тобто відбирати події, що мають місце в реальному житті; ситуації мають бути проблемними, цікавими, тільки в цьому випадку вони викликать дискусії; матеріал, що лежить в основі ситуації, повинен мати науковий характер.

Існує багато назв і різновидів ділових ігор, які можуть відрізнятися методикою проведення та поставленими цілями: дидактичні та управлінські ігри, рольові, проблемно-орієнтовані ігри. Застосування ділових ігор дозволяє виявити і прослідкувати особливості психології учасників. За їх допомогою можна визначити:

- наявність тактичного і (або) стратегічного мислення;
- швидкість адаптації у нових умовах (включаючи екстремальні);
- здатність аналізувати власні можливості й вибудовувати відповідну лінію поведінки;
- здатність прогнозувати розвиток процесів;
- здатність аналізувати можливості та мотиви інших людей і впливати на їхню поведінку.

Ділова гра дозволяє знайти розв'язання складних проблем шляхом застосування спеціальних правил обговорення, стимулювання творчої активності студентів як за допомогою спеціальних методів роботи (наприклад, методом «мозкового штурму»), так і за допомогою модеративної роботи, що забезпечують продуктивне спілкування. Вона дозволяє згенерувати рішення безлічі проблем і намітити шляхи розвитку організації, запустити механізм реалізації стратегічних цілей.

Структура ділової гри. Відповідно до уявлення про загальну структуру методів інтерактивного навчання, ключовим, центральним елементом є



імітаційна модель об'єкта, оскільки тільки вона дозволяє реалізувати ланцюжок рішень. Як модель може виступати організація, професійна діяльність, сукупність законів або фізичних явищ і т. п. У поєднанні з середовищем (зовнішнім оточенням імітаційної моделі) імітаційна модель формує проблемний зміст гри.

Дійовими особами у грі є студенти, котрі організовуються в команди, і виконують індивідуальні або командні ролі. При цьому і модель, і дійові особи перебувають в ігровому середовищі, що є професійним, соціальним або суспільним контекстом імітованої у грі діяльності фахівців. Систему дії учасників на імітаційну модель у процесі їх взаємодії можна розглядати як модель управління. Уся ігрова діяльність відбувається на фоні й відповідно до дидактичної моделі гри, що включає такі елементи, як ігрову модель діяльності, систему оцінювання, дії ігротехніка і все те, що забезпечує досягнення навчальних цілей гри.

Сценарій проведення ділової гри найчастіше має такий вигляд. У вступному слові перед учасниками гри ставляться завдання, представляються керівники і організатори гри, оголошу

ється її програма. У проблемній лекції дається установка учасникам: подолати психологічну інерцію мислення, зруйнувати традиційну схему поглядів і уявлень і, хоч би на деякий час, відірватися від традиційних умов, сталих стереотипів мислення.

Після лекції проводиться нескладна вступна рольова гра. Її мета — активізувати учасників гри, розбудити в них творчі сили, зближувати один з одним, якщо раніше їм не доводилося працювати в такому складі, створити атмосферу доброзичливості й довіри, з одного боку, суперництва і творчої дискусії — з другого.

Далі всі учасники довільно діляться на кілька рівних груп, які працюватимуть над заявленою проблемою. Кожна висуває кандидата, який готує свою програмну промову і виступає з нею. За наслідками обговорення проводиться голосування. Рольова гра відбувається у швидкому темпі, розвиваючи імпровізаційне мислення гравців.

Після цього рівні за кількістю групи, сформовані заздалегідь, віддаляються кожна у своє приміщення для проведення мозкової атаки за однією з проблем. У кожній з таких груп є методист, завдання якого зводиться до вмілої організації процесу.

Робота пошукової групи за кожної нової мозкової атаки починається з вибору лідера з даної проблеми, який повинен організувати роботу групи, підготувати доповідь до конференції і в конкурентній боротьбі захистити вибрану програму дій. Одночасно з лідером вибирається опонент, його завдання — дати оцінку програми суміжної групи. Викладач допомагає керівникові пошукової групи організувати колективну роботу, виробити пропозиції.

Викладач повинен досягти того, щоб за кожною з проблем були обрані новий лідер пошукової групи і новий опонент, таким чином досягається максимальна активність усіх учасників гри. Обираючи лідера, дуже важливо



дотримуватися демократичності: у лідери слід висувати як керівників, так і рядових фахівців.

Після завершення самостійної роботи пошукова група захищає свій проект на загальній конференції. До доповідей зазвичай висувуються такі вимоги:

1. Надати короткий аналіз поставленої проблеми.
2. Обґрунтувати вироблені пропозиції.
3. Довести практичну значущість пропозицій і можливість їх реалізації.

У проблемно-орієнтованій діловій грі всі рівні, адміністративні посади на період гри «ліквідуються», ніхто не повинен користуватися жодною перевагою. Дозволяється висловлювати будь-які ідеї, проте в процесі гри абсолютно недопустима критика учасників.

На цій базі поступово формуються взаємини, які зближують різні погляди, думки, досвід і дозволяють виробляти щось спільне. Така технологія дає змогу глибоко вникнути в проблему, забезпечити взаєморозуміння між людьми і досягти єдності соціальної дії, здатної змінити ситуацію, подолати кризу або створити принципово нове рішення актуальної проблеми.

Лідери, які виступають на конференціях, зазвичай здають записи своїх виступів керівникам ділової гри. Свої записи здають і опоненти від кожної групи. Проводиться також відеозапис усіх конференцій ділової гри. Таким чином, фіксуються питання, відповіді та дискусійні моменти. Свої записи ведуть також керівники гри, члени експертної комісії і методисти. На основі зібраних матеріалів готується сумісний звіт.

Організація ділової гри відбувається за такими принципами:

- принцип імітаційного моделювання конкретних умов і динаміки виробництва. Моделювання реальних умов професійної діяльності фахівця в усьому різноманітті службових, соціальних і особових зв'язків є основою методів інтерактивного навчання;

- принцип ігрового моделювання змісту і форм професійної діяльності. Реалізація цього принципу є необхідною умовою учбової гри, оскільки несе в собі повчальні функції;

- принцип спільної діяльності. У діловій грі цей принцип вимагає реалізації за допомогою залучення до пізнавальної діяльності кількох учасників. Він вимагає від розробника вибору і характеристики ролей, визначення їхніх повноважень, інтересів і засобів діяльності. При цьому виявляються й моделюються найбільш характерні види професійної взаємодії «посадових» осіб;

- принцип діалогічного спілкування. У цьому принципі закладено необхідну умову досягнення навчальних цілей. Тільки діалог, дискусія з максимальною участю тих, що грають, здатна породити справді творчу роботу. Всебічне колективне обговорення навчального матеріалу дозволяє досягти комплексного уявлення ними професійно значущих процесів і діяльності;



- принцип двоплановості. Цей принцип відображає процес розвитку реальних особистих характеристик фахівця в «уявних», ігрових умовах. Розробник ставить перед тим, хто навчається, двоякого роду цілі, що відображають реальний і ігровий контексти в навчальній діяльності;

- принцип проблемного змісту імітаційної моделі та процесу її розгортання в ігровій діяльності.

Цілі використання ділової гри:

- ♦ формування пізнавальних і професійних мотивів та інтересів;
- ♦ виховання системного мислення фахівця, що включає цілісне розуміння не тільки природи і суспільства, але й себе, свого місця у світі;
- ♦ передача цілісного уявлення про професійну діяльність і її великі фрагменти з урахуванням емоційно-особового сприйняття;
- ♦ навчання колективній розумовій і практичній роботі, формування умінь і навиків соціальної взаємодії та спілкування, навиків індивідуального та спільного ухвалення рішень;
- ♦ виховання відповідального ставлення до справи, пошана до соціальних цінностей і установок колективу та суспільства в цілому;
- ♦ навчання методам моделювання, зокрема: математичному, інженерному та соціальному проектуванню.

Переваги ділової гри полягають у наступному.

1) У ході виконання ділової гри учасники не просто беруть участь, як у звичайній вправі, вони проживають цей момент, емоційно залучаються до діяльності, сприймають ігрову модель реально. У процесі роботи збільшується згуртованість, ефективного досягнення результату неможливе без діяльності всіх учасників.

2) Навчання відбувається спільно, одночасно, але цілеспрямовано.

3) Ділова гра припускає навчання в єдиному ритмі для всіх учасників, проте, крім сумісної, кожен виконує і свою чітко позначену роль, що припускає: роботу в різноплановому режимі, у командному режимі, у режимі самостійної діяльності. Ці напрями підсилюють вплив на учасника і передбачають максимальну віддачу від нього.

4) Спілкування в процесі гри максимально наближене до реального життя.

5) Ділова гра реальна для учасників на момент її проведення. На момент гри люди бачать один одного в ролях, і як наслідок, взаємодіють один з одним на рівні життєвих відносин.

6) Індивідуальність пропонованої гри і зростаюча ефективність.

7) Ділова гра збільшує ефективність у разі її індивідуальної розробки, що персоналізується, оскільки повертає людей у реальні умови їх безпосередньої діяльності, виявляє можливу проблематику. Вона здатна виявити реальну конфліктність, складнощі й моменти тривалих узгоджень. Це допомагає виявити факти, що заважають подальшому можливому розвитку, й вирішити їх або позначити в ході загального групового аналізу.

8) Цілісність, і тривалість гри.



9) Цілісність ділової гри і послідовність дозволяє відтворити всю гаму відносин, можливостей і складнощів. Крок за кроком, просуваючись у моделюванні, створюється повна картина.

Незалежно від типології ділові ігри мають ряд загальних моментів у організації й побудові їх. Доречно враховувати низку принципів, які забезпечать ефективність використання ділових ігор:

1. Репрезентативність і достатність елементів ігрової ситуації. Це означає, що складові частини, або компоненти гри, мають досить повно представляти імітовану ситуацію в аспекті, що відповідає цілям ділової гри, і містити інформацію, що дозволяє зрозуміти суть проблеми та ухвалити адекватне рішення. При моделюванні конкретної ситуації доводиться скорочувати інформацію про неї, вибирати і відображати, головним чином, лише істотні для ухвалення рішень чинники і фрагменти дійсності.

2. Модульний характер гри. Поняття «модуль» означає комплекс матеріалів, який має прикладне значення та складається з теоретичної частини, опису ситуації (кейса), прикладів, ілюстрацій, схем, питань, відповідей, методичних рекомендацій. Модульний підхід сприяє глибокому, всебічному і активному засвоєнню матеріалу. Стосовно структури ділової гри зазвичай виділяють кілька порівняно простих модулів, кожен з яких є комплексом елементів, які утворюють організаційну і/або функціональну єдність, а саме організаційні функціональні модулі та етапні модулі. Модульна структура ділової гри дозволяє відпрацьовувати її окремі елементи або фрагменти, залежно від цілей навчання, інтересів учасників і темпів засвоєння матеріалу кожним студентом.

3. Системність використання ділової гри, оскільки ділова гра приносить бажаний ефект лише тоді, коли вона спирається на теоретичні знання, чіткі уявлення про ту сферу діяльності, яку вона імітує, і є логічним продовженням навчального процесу, його перехідним у практичну поведінкову стадію висновком.

Проведення ділової гри в навчальному процесі дає змогу сформувати позитивні настрої слухачів, а саме: інтерес до навчальних занять і тих проблем, які моделюються та розігруються в ігровому процесі; засвоєння великих обсягів інформації, що сприяють творчому пошуку вирішення завдань; формування об'єктивної самооцінки студентів; можливість адекватного аналізу реальної виробничої ситуації; розвитку інноваційного, аналітичного, психологічного та економічного мислення.

## **Питання 2. Проведення ділової гри**

Слід виділити два аспекти управління грою: інструментальний і емоційно-рольовий.

У грі можна, на думку А. П. Панфілової, виділити добре виражену послідовність таких кроків <sup>[1]</sup>: введення в гру, поділ слухачів на групи, занурення в гру, вивчення і системний аналіз ситуації або проблеми, ігровий процес, загальна дискусія, підведення підсумків гри і рефлексія з подальшим "вивантажені" з гри.



Зазвичай на етапі введення в гру учасників знайомлять зі змістом, цілями і завданнями проведеної гри, загальним регламентом, здійснюють консультування та інструктаж. Однак в разі потреби гри може передувати лекція або бесіда з актуальних проблем, яких торкається в грі.

Оптимальний розмір групи 5-7 чоловік; в кожній групі вибирається лідер, і при необхідності розподіляються ігрові ролі, які можуть розподілятися як на початку гри, так і в міру необхідності, по її ходу.

На етапі занурення в гру учасники отримують "ігрове завдання".

Вивчення і системний аналіз ситуації здійснюються в кожній групі як процедура проблематизації. Учасники гри аналізують пропоновану ситуацію, здійснюють діагностику і ранжування проблем, домовляються про термінологію, формулюють проблеми і т.д. Крім того, вони отримують не тільки інформацію, матеріали для аналізу, але і установки на поведінку і правил гри, отже, відбувається процес ознайомлення з правилами і входження в рольову поведінку.

На етапі самої гри здійснюється пошук або вироблення варіантів рішень, прогнозування можливих потенційних проблем, ризиків і інших наслідків розглянутих рішень і конкретних дій. Розробляється проект рішення, який візуалізується на плакатах для презентації всім учасникам гри.

Кожна група делегує представника своєї команди для презентації та обґрунтування своїх рішень (етап загальної дискусії - обмін думками, опонування, питання і відповіді). Для проведення міжгрупового спілкування змінюється просторова середу гри і розподіляються спеціальні ролі, як правило, виконують ігрові функції ( "адвокат диявола", провокатор, опонент, критик і т.д.). За підсумками дискусії може виступити і викладач, але лише з коментарями за змістом дискусії, за типовими проектами, а не взагалі по всій грі.

Необхідність етапу підведення підсумків особливо важлива, так як тут оцінюються рішення. Крім того, на цьому етапі підраховуються бали, штрафні та заохочувальні окуляри, виявляються кращі команди, гравці, проекти. Гра отримує логічне завершення.

Рефлексія встановлює зворотний зв'язок з процесом діяльності і дозволяє провести моніторинг думок і з'ясувати ступінь задоволеності, втрати і придбання. Тут проявляється інформація про труднощі, які зазнали учасники, про їх успіхи і особисті досягнення.

"Вивантажені" з гри присвячується формулювання "уроків", які можна отримати з виконаної роботи.

### **Питання 3. Переваги ділових ігор**

Головною перевагою ділової гри є практична форма набуття досвіду застосування знань. Знімається протиріччя між абстрактним характером навчального предмета і реальним характером професійної діяльності, системним характером використовуваних знань і їх приналежності різних дисциплін.



Ігрова форма відповідає логіці діяльності, включає момент соціальної взаємодії, готує до професійного спілкування. Ігровий компонент сприяє більшій залученості учнів.

Ділова гра насичена зворотним зв'язком, причому більш змістовної в порівнянні з вживаною в традиційних методах.

У грі формуються установки професійної діяльності, легше долаються стереотипи, коригується самооцінка. Традиційні методи передбачають домінування інтелектуальної сфери, в грі проявляється вся особистість.

Метод провокує включення рефлексивних процесів, надає можливість інтерпретації, осмислення отриманих результатів.

Досвід, отриманий в грі, може виявитися навіть більш продуктивним в порівнянні з придбаним у професійній діяльності. Це відбувається з кількох причин. Ділові ігри дозволяють збільшити масштаб охоплення дійсності, наочно представляють наслідки прийнятих рішень, дають можливість перевірити альтернативні рішення.

В результаті, як зазначає А. П. Панфілова (табл. 8.1):

- підвищується інтерес до навчальних занять і до тих проблем, які моделюються і розігруються на ділових іграх;
- учні отримують і засвоюють більшу кількість інформації, заснованої на конкретних прикладах, що сприяє набуттю учасниками гри навичок прийняття конструктивних рішень;
- змінюється мотивація учнів до освоєння інноваційних знань;
- зростає самооцінка учнів, а для тих, у кого на початок гри самооцінка була завищена, вона стає більш об'єктивною;
- накопичений в процесі ділової гри досвід дасть можливість більш правильно оцінювати можливі реальні ситуації;
- участь в ділових іграх розвиває інноваційне, аналітичне, економічне і психологічне мислення учнів, що в кінцевому рахунку впливає на ментальність учасника гри.

Однак ділова гра, як і будь-яка інша інтерактивна технологія, має як переваги, так і обмеження.

Таблиця 1

### Переваги та недоліки ділових ігор <sup>[2]</sup>

переваги	обмеження
Ділова гра дозволяє змістити акцент академічних знань на значиму діяльність для конкретної професії	Відсутність методично глибоко проробленого способу розгортання будь-якої професійної діяльності в грі призводить до того, що багато розроблені гри реально "не грають"
Імітація ситуації діяльності здійснюється в реальному навчальному процесі, що	Умови уявної ситуації вимагають виконання ігрових (удаваних) дій, що вимагає потрібної компетентності



забезпечує підготовку фахівців	учасників гри, в іншому випадку гра може нанести шкоду змісту навчання або привести до втрати навчального часу
Методичних розробок по діловим іграм існує дуже багато, що дозволяє знайти (адаптувати) відповідну розробку для заняття з дисципліни навчальної програми	Кожен автор виробляє свої власні принципи конструювання гри (не завжди вдається прописати все необхідне), що не дозволяє використовувати такі розробки в широкій практиці
Гра є колективним методом придбання навичок комунікацій та співробітництва, чому сприяє "кероване емоційне напруження", що викликає включену активність	Рольова взаємодія може привести до конфлікту не тільки думок, а й інтересів, що може спровокувати конфлікт і привести до освоєння негативного досвіду взаємодії