

**к.э.н. Швиндина А.А.**  
**Сумской государственный университет**  
**ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК КАТАЛИЗАТОР**  
**ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ**

Среди перспективных и трудоемких методов обучения особое место занимают деловые игры. Анализ существующих методик обучения позволил мне выделить деловые игры нескольких типов:

1) Деловая игра с полной включенностью преподавателя в процесс (в качестве арбитра). Такая игра предполагает, что преподаватель оценивает текущую ситуацию и может повлиять на ход игры. Такое присутствие может как сковывать, так и мобилизовать группу студентов.

2) Деловая игра с частичной включенностью преподавателя в процесс (в качестве консультанта). Условия игры предполагают выдачу заданий и выборочный контроль со стороны преподавателя. Студенты решают проблему или задачу в течение определенного времени и выдают решение в определенный срок. При этом они могут задействовать по желанию преподавателя, то есть подходить к нему уже не как к арбитру, а как эксперту. При этом работа эксперта тоже оценивается участниками игры.

3) Деловая игра без участия преподавателя (онлайн-игры, симуляторы). Примером может служить проект Global Management Challenge, в котором принимают участие студенты СумГУ несколько лет подряд. По условиям игры студенты получают инструкции и задание на электронный почтовый адрес, в положенный срок отправляют решение. Результаты решений всех участников влияет на постановку следующего задания.

На взгляд автора, главной функцией деловой игры является стимулирование главным образом не воображение студента, а его поисковой активности. Необходимо выстраивать задания таким образом, чтобы однозначного решения не было. В этом случае студент будет вынужден искать релевантную информацию для принятия решения.

Второй важной функцией деловой игры является стимулирование поисковой активности преподавателя.

Деловые игры опасны тем, что сокращают дистанцию между студентом и преподавателем, кроме того они заставляют преподавателя работать на пределе сил, не теряя при этом головы. Деловая игра может выйти из-под контроля, студент может проявить неожиданную поведенческую реакцию, соревнования между участниками могут обострить уже существующие межличностные противоречия. Но достоинства деловых игр компенсируют их недостатки.

К достоинствам можно отнести следующее:

- развитие способности мыслить и принимать решения;
- раскрытие личностей студентов, улучшенное взаимовосприятие и взаимопознание;
- повышение сплоченности;
- эмоциональный подъем (как у студентов, так и у преподавателей), как следствие улучшения коммуникативной и интерактивной функций общения.

Проблема внедрения обучения на основе деловых игр состоит в том, что в условиях необходимости оценивания каждого хода в баллах, которые влияют на рейтинг, очень сложно выработать справедливую систему оценивания участников. Излишняя детализация приведет преподавателя в ситуацию, когда вместо активного участия в игре, он занимается "подсчетом очков". Если же установить укрупненные оценки, это демотивирует студентов принимать участие в игре.