

Донец Л.И., к.э.н., доцент,  
Баранцева С.М., к.э.н.  
Донецкий национальный университет экономики и  
торговли имени Михаила Туган-Барановского

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ**

Основные направления трансформации высшего образования в отрасли экономики предусматривают, прежде всего, интеграцию образования с практической деятельностью и наукой, развитием творческой индивидуальности специалистов в коллективе. Эти направления отражают объективные тенденции развития, которые выявляются в передовом педагогическом опыте и обуславливают использование нетрадиционных форм, методов и способов обучения и воспитания, в частности, новых форм активности студентов, которые объединяют в себе обучение и труд. В этом плане первоочередное значение в современных условиях развития экономики и становления новой парадигмы образования приобретают интерактивные технологии обучения, которые предусматривают научно обоснованные комплексные программы взаимодействия преподавателя и студентов в учебном процессе и создают условия для формирования умений трансформировать и адаптировать содержание учебного материала, объединять методы и приемы работы в соответствии условиям практической ситуации, а также развивают коммуникативные и организаторские способности студентов.

Интерактивные технологии обучения базируются на использовании методической системы, основу которой составляют методы активного обучения, которые обеспечивают формирование личностного, профессионально и социально значимых качеств тех, кто обучается, за счет специально созданных условий среды обучения. Одной из форм интерактивных технологий обучения является дискуссия.

Разновидностями дискуссии являются обсуждение и собеседование. Можно выделить несколько разновидностей обсуждения: «круглый стол», «мозговой штурм» и командная деловая игра.

— «Круглый стол», при всей его демократичности, содержит как свои плюсы, так и свои минусы. К плюсам можно отнести то, что это организованная форма обсуждения. Ее результатом обычно служат соглашения, конвенции и договоренности.

По своей сути «круглый стол», основываясь на соглашениях, дает такие результаты, которые являются и новыми соглашениями. Оригинальные идеи за «круглым столом», если и рождаются, то достаточно редко. Лучшие партии в модели «круглого стола» исполняет формальный лидер, который руководит обсуждением.

«Мозговой штурм» в отличие от «круглого стола», - это беспорядочное обсуждение. В нем приоритет отдается не порядку и организации (пусть это

даже демократический порядок изначального равенства), а сумасшедшим идеям. Можно сказать, что мозговой штурм совершенно недемократичен, ибо он не гарантирует равенства прав участников обсуждения. Здесь выше формального равенства перед порядком и справедливостью приоритет новой идеи. Поэтому в «мозговом штурме», в отличие от «круглого стола», где демократическая упорядоченность «убивает» новые идеи, в лучшем случае сводя обсуждение лишь к новым соглашениям, доминантой является принцип вседозволенности. Точнее сказать, дозволенности всего того, что работает на новую идею. В «мозговом штурме» командный принцип как таковой вообще не работает. В этой модели обсуждения борьба идет не по принципу «свои — чужие», а по принципу — «новое — старое». Здесь приоритет за продуктивными индивидами независимо от их роли в той или иной команде. Командное участие этим размывается. На первый план выходят неформальные лидеры, творцы оригинальных идей и так называемые «люди без роли».

Следствием обсуждения методом «мозгового штурма» становится командная игра. Действительно, «мозговой штурм» выявляет новые идеи, но за идеями всегда стоят люди. В командной деловой игре идеи обретают форму проектов и не только эту форму. Они приобретают своих сторонников и противников. По сути деловая игра — это первая практическая апробация идей.

Выделим некоторые общие правила обсуждения:

1. Никакого обсуждения без ключевого вопроса (спорного положения).
2. Ключевой вопрос и версии его обсуждения (тезисы сторон) должны быть предварительно согласованы со всеми заинтересованными участниками обсуждения.
3. «Круглый стол» предполагает ключевой вопрос в виде повестки дня «мозговой штурм»: — в виде проблемной ситуации, а командная деловая игра — в виде тезисов сторон.
4. Характер обсуждения «круглого стола» — выступление — есть выражение собственного (или позиционного) мнения; «мозгового штурма» — «нет идеи — не выступай!»; командной деловой игры — «сказать «за» или «против» — мало, нужно еще и обосновать свою позицию».
5. Характер критики «круглого стола» — критика вообще практически недопустима, т. к. все имеют право высказать свою точку зрения. Для «мозгового штурма» характерно следующее: «без критики — нет идеи, но критикуют идеи, а не личности». В командной деловой игре объектом критики может быть не только идея, но и позиция, но критика должна быть конструктивной, а не деструктивной, лояльной к оппоненту и корректной, т. е. не переходящей на личности.
6. Регламент и протокол «круглого стола» — «без регламента нет обсуждения», «протокол «круглого стола» — это хорошие манеры обсуждения, определяющие как, что и когда можно говорить». В «мозговом штурме» — «если есть, что сказать, то никто и не перебивает» (следовательно, не требуется регламент) и «слушает тот, кому это интересно (нужно)». Деловая игра имеет протокол в виде технологической карты ее организации.

Функционально-ролевая игра предполагает отработку навыков делового общения в переговорах как разновидности делового общения. Переговоры представляют собою такую форму делового общения, целью которой является урегулирование конфликта, достижение соглашения. Для отработки игры данного типа требуется прояснение некоторых особенностей переговорческой деятельности.

В переговорческом процессе выделяются явные и неявные его участники. К явным субъектам переговоров следует отнести тех, кто выступает в виде лиц, реализующих этот процесс. Это обычно лица, облеченные полномочиями и доверием той стороны, которую они представляют. Формируя группу участников игры, необходимо предусмотреть то, что явные субъекты переговоров (переговорщики) должны обладать рядом достаточных характеристик. К ним относятся такие черты, как способность принимать решения в зависимости от изменившихся обстоятельств, тех или иных экспертных оценок и общего аналитического сценария переговоров.

Группа экспертов — группа неявных участников переговорческого процесса. Их задача дать оценочную экспозицию конфликта. На основе экспертных оценок явные субъекты переговоров принимают соответствующие решения. Экспертные решения должны носить: практически предметный характер: такое-то действие ведет к следующему убытку, а такое-то действие — даст убыток на порядок выше и т. п.

Группа аналитиков — тоже неявные участники переговорческого процесса. Если эксперты дают описание конфликта в горизонтальной плоскости (в сиюминутной конъюнктуре), то аналитики в вертикальной: они выводят его историческую переменную, квалифицируют состояние и прогнозируют его развитие. На основе работы аналитиков и экспертов составляется сценарий переговоров.

В него включается формула переговоров (достижение того или иного результата, мера компромиссности, мера твердости позиции), фабула переговоров (определение сюжетной линии от завязки до разрешения конфликта), постановка переговоров (система проекций тех или иных этапов фабулы переговоров в конкретных переговорческих актах, их тактике и методике) и, наконец, социодрама переговоров, выражающаяся в рекомендациях поведенческого характера, управления и оптимизации поведенческих актов в рамках реализации цели.

Соответственно этому роли распределяются следующим образом:

1. Переговорщики — не менее 3 человек.
2. Экспертная группа — не менее 3 человек.
3. Группа аналитиков — не менее 3 человек.
4. Постановочно-сценарная группа — не менее 5 человек.

Это состав одной команды. Вторая команда имеет примерно такой же состав.

Подготовительный этап игры предполагает уяснение конфликта (спорного положения) и формирование исходных позиций.

На начальном этапе по заданию преподавателя одна из групп является

активной, а другая пассивной. Активная группа стремится побудить пассивную группу для начала обсуждения спорного вопроса. Проще говоря, одна группа стремится усадить другую за стол переговоров. Для этой цели активная группа вырабатывает тактику «начала». В нее входят попытки заинтересовать своих оппонентов. Здесь могут практиковаться как нелояльные методы (угрозы, давление, шантаж), так и лояльные методы. Активная группа ищет и демонстрирует общую цель, общую заинтересованность, аргументирует те возможные выгоды, которые будут после достижения взаимоприемлемой договоренности. Тактика поведения пассивной команды — тактика сдерживания и выжидания. Она знает, что переговоры, в конце концов, начнутся (для этого и сформированы команды), но медлит с их началом. В этом промедлении она стремится выяснить меру заинтересованности другой команды, ее меру твердости и уступчивости, а также явные и неявные цели, которые она преследует. Когда тактика маневров уступками приносит свои плоды в виде начала переговоров, команды приступают к составлению пакетов предложений.

На этой стадии участники игры создают совместный документ, называемый пакетом предложений. Участники игры на данном этапе переговоров стремятся выработать ту или иную формулу регламента. Для этой цели команды проводят закрытые совещания, на которых эксперты и аналитики аргументируют свои предложения переговорщикам. Кроме этого, проводятся предварительные раунды консультаций команд. Завершением данного этапа является принятие согласованного регламента.

Последний этап переговоров предполагает, что участники игры совершают несколько последовательных шагов: формулирование достигнутых договоренностей в виде соглашений; формулирование заключительного протокола. Выработка протокола и соглашения тоже предполагает свою тактику, маневры, уступки и твердость позиции.

Другой формой ролевой игры является имитационная деловая игра, которая представляет собой модель, пригодную для воспроизведения структуры управления предприятием (торговли, массового питания и др.).

В основу игры положен процесс решения задач, который осуществляет группа сотрудников, выполняющая функции организации и управления предприятием в игровой процедуре (в обстановке условной практики). В процессе игры, прав и обязанностей, закрепление ресурсов за определенными звеньями может не соответствовать устойчивому потоку задач, которые необходимо решать структурным звеньям моделируемого объекта.

Имитационная модель может использоваться как для учебных, так и для исследовательских целей. И в том, и другом случае подвергаются испытанию различные стратегии управления организационно-техническим развитием предприятия в условиях рыночной конкуренции. Участники принимают решения по выбору направлений организационно-технического развития, улучшения качества выпускаемой продукции, рекламы и т. п., могут изменять цены на изделия. При этом проигрываются варианты, когда цены можно только снижать (государством контролируется верхний уровень цен) и когда цены можно свободно изменять в ту и другую сторону.

Для экспериментальных и учебных целей игра может быть задана и проведена на разных моделях хозяйствования. В примере показаны два варианта задания: первая модель — налог с прибыли; вторая — налог с дохода. Кроме того, могут меняться проценты налога, долгосрочного и краткосрочного кредита. Однако эти данные (проценты налога и кредита), как и выбранная модель хозяйствования, должны оставаться постоянными в течение всего хода игры, т. е. на протяжении пяти проигрываемых лет.

Таким образом, для сравнения, если это необходимо, можно проиграть на модели несколько вариантов стратегий в разных условиях. В частности, в модель можно ввести налоги на превышение средней рентабельности конкурирующих предприятий и заданных темпов фондов потребления. Таким образом, можно исследовать как будут предприятия вкладывать средства в организационно-техническое развитие и определять политику цен на выпускаемую продукцию.

#### Литература:

Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр. — М.: Высшая школа, 1991. — 244с.

Бочарова Ю.Г. Активні форми навчального процесу в вищій школі // Інновації і якість вищої освіти. — Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. — С.124-125