

УДК 378.14.001.76:614.253.52
DOI 10.11603/me.2414-5998.2016.4.7314

ДІЛОВА ГРА ЯК МЕТОД ОПТИМІЗАЦІЇ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ СЛУХАЧІВ КУРСІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПІДГОТОВКИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

О. Н. Литвинова, Л. М. Романюк, Н. О. Теренда, Н. Я. Панчишин
*ДВНЗ “Тернопільський державний медичний університет
імені І. Я. Горбачевського МОЗ України”*

BUSINESS GAME AS A TECHNIQUE OF OPTIMIZATION OF ACTIVE LEARNING IN POST-GRADUATE STUDENTS TRAINING IN PUBLIC HEALTH

O. N. Lytvynova, L. M. Romaniuk, N. O. Terenda, N. Ya. Panchyshyn
I. Horbachevsky Ternopil State Medical University

У статті розглядається методика проведення ділової гри як інноваційного способу активізації навчального процесу для слухачів курсів післядипломної підготовки лікарів з організації охорони здоров'я. Відзначено відмінності проведення ділової гри серед курсантів у порівнянні зі студентською групою. Показано особливості побудови ситуаційних завдань з фрустраційним елементом. Інтерактивні форми заняття, зокрема у формі “ділової гри”, є альтернативними формами до традиційних семінарських форм занять.

The article studies the technique of business game as an innovative way to enhance the educational process for post-graduate students training in public health. It emphasizes the differences between business game in post-graduate and graduate students. It shows peculiarities of building situational tasks with a frustration element. Interactive forms of classes, particularly in the form of “business game” are alternative forms to traditional forms of seminar classes.

Вступ. Перед сьогоднішнім реформами охорони здоров'я першочерговим стоїть завдання докорінної перебудови підготовки управлінських кадрів на основі глибоких менеджерських навиків з базисом демократизації та гуманізму [1–3].

Про розробку, вдосконалення та впровадження у навчальний процес педагогічних інновацій, що розглядаються у світовій педагогіці як найбільш успішна альтернатива традиційним підходам у професійній підготовці фахівців, говориться у багатьох наукових працях [4]. З метою підвищення ефективності навчального процесу керівників закладів охорони здоров'я доцільно використовувати такі форми і методи навчання, які б активізували не стільки пізнавальну діяльність слухачів, як їх аналітичні навички та вміння орієнтуватися в нестандартних ситуаціях [5].

Мета – оцінити використання ділової гри як інновації у процесі навчання слухачів курсів післядипломної підготовки з організації охорони здоров'я.

Основна частина. При підвищенні професійного рівня керівників закладів охорони здоров'я на курсах підвищення кваліфікації ДВНЗ “Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України” апробована методика ділової гри “Психологічні аспекти ділового спілкування”.

У процесі активізації засвоєння знань важливою ланкою є переведення об'єкта, що навчається, з системи відносин “викладач-слухач” до суб'єктно-суб'єктних відносин. Арсенал таких методів достатньо широкий і різноманітний, але найефективнішим і найпоширенішим серед них є метод ділової гри.

Ділова гра являє собою спеціально організовану форму навчання з перетрансформацією теоретичних знань у практичні навички. Модельована грою діяльність стимулює нагромадження і закріплення практичних знань, а сама логіка виконання ролей в грі спричиняє потребу в нових знаннях. Діло-

ва гра, що використовувалась на наших заняттях, мала навчальні, дослідні, імітаційні, операційні та рольові елементи інсценування та прояви психо- й соціодрами.

Методика проведення ділової гри складається з кількох етапів: ознайомлення учасників гри з метою, завданнями та умовами гри; інструктаж щодо правил проведення гри; утворення учасниками гри робочих груп; аналіз, оцінка та висновки результатів гри.

Перший етап – підготовчий – на ньому обґрунтовують вибір гри, визначають мету та завдання, формують проблемну ситуацію, розробляють сценарій гри, готують інформаційний і методичний матеріал.

На другому етапі учасників гри ознайомлюють з правилами проведення гри та функціями кожного учасника.

На третьому етапі, залежно від змісту та форми конкретної ділової гри, курсанти обговорюють поставлені проблеми, приймають узагальнені рішення, проводять їх аналіз, вносять свої пропозиції до сценарію.

Таким чином, ділова гра, відносячись до активних методів навчання, забезпечує активну творчу діяльність слухачів курсів підвищення кваліфікації, створює умови для підвищеної мотивації та емоційності, розвиває критичне мислення, дозволяє відпрацьовувати практичні навички та корегувати власні недоліки в питаннях, що стосуються даної ігрової тематики.

В процесі ділової гри ми моделювали реальну діяльність в імітаційно створеній проблемній ситуації, яка виступала засобом і методом підготовки та адаптації до реальної комунікабельної діяльності та соціальних контактів і була методом активного навчання, що сприяло досягненню конкретних завдань, структурування системи ділових стосунків учасників. Конструктивними елементами такої імітаційної моделі є проектування реальності, конфліктність ситуації, активність учасників, відповідний психологічний клімат, міжособистісне та міжгрупове спілкування, розв'язання сформульованих на початку гри проблем.

Якщо у традиційному стандартному навчальному процесі ділову гру використовують з метою закріплення знань, які студент здобуває у процесі лекційних і семінарських занять та самостійної роботи і такі ігри мають заздалегідь розроблений сценарій, орієнтовані на вирішення типових проблемних ситуацій, мають на меті навчити учасників гри оптимально розв'язувати ці проблеми, то при

підвищенні кваліфікації керівних кадрів ми використовували задачі з фрустраційними елементами. Під час проведення таких ігор курсанти мали змогу максимально наблизити навчальний процес до реальної практичної діяльності, врахувати множинну невизначеність та реалії сьогодення, приймати рішення в умовах непередбачених конфліктних ситуацій, аргументовано відстоювати свої пропозиції, розвивати в учасників гри колективізм та відчуття команди, отримувати результати за досить обмежений проміжок часу.

Непередбачуваність ситуацій під час проведення ділової гри досягається шляхом надання учасникам можливості приймати самостійні рішення і вносити свої корекції в сценарій у ході гри. Учасники вправі використовувати своє бачення застосування комунікативних навиків і моделювати конфліктні ситуації, використовуючи досвід власної життєвої бази. Науково-педагогічний працівник, спостерігаючи за ходом гри, оцінює вклад кожного учасника у володінні визначеними навиками, втручається в хід гри лише у випадках радикальної зміни сценарію і виходу учасників за межі гри. По ходу гри викладач веде відеоспостереження з метою збору матеріалу для подальшого групового аналізу всіх елементів ходу гри.

У занятті бере участь академічна група курсантів 6–8 чоловік, які виконують ролі учасників із різними психологічними установками: домінантного та рецесивного типів, екстравертного та інтравертного, мобільного та ригідного типу, раціонального та ірраціонального типу мислення. У групі обирають лідера, який організовує всю роботу до встановлених функцій. Якщо гра проводиться в кілька заходів, то передбачається на роль керівника домінант, екстраверт, мобільний та ригідний психологічний тип почергово. Відповідно і поведінка та манери спілкування в групі будуть мінятися відповідно до перерозподілу ролей. Слухачі розробляють правила організації гри. Наприклад: поважати думку кожного, мати право на помилку, чітко висловлювати думку, уникати резонерства тощо. У процесі гри ці правила можна доповнювати. Керує заняття викладач.

Керівник ігрової групи дістає вихідну інформацію, інструкції від викладача. Він організовує свою групу для виконання пропонованих завдань, координує і спрямовує діяльність, під час проведення ділової гри робить протокольний запис. Після закінчення заняття учасники гри беруть участь в аналізі її проведення. Якщо кількість слухачів дозволяє використання арбітрів, то вони здійснюють

загальний контроль за ходом гри і дотриманням її регламенту; вирішують всі спірні питання, що виникають під час гри; оцінюють роботу лідера і групи; ведуть протокол; контролюють ігровий режим і дають оцінку діяльності всіх учасників гри.

Висновки. З огляду на те, що головним завданням професійної післядипломної освіти є підготовка кваліфікованих конкурентоспроможних кадрів з високим рівнем сформованості професійних

знань, навичок і вмінь, творчого і нестандартного мислення, вважаємо, що інтерактивні форми заняття, зокрема у формі “ділової гри”, є альтернативними формами до традиційних семінарських форм занять.

Ширше залучення ділових ігор у методику підготовки слухачів курсів післядипломної підготовки та оцінка якості їх знань є перспективою наших подальших досліджень.

Список літератури

1. Сучасний управлінець охорони здоров'я – проблемні зони його діяльності (соціально-психологічні аспекти) / В. М. Лехан, Л. В. Крячкова, Г. С. Канюка, Е. В. Борвінко // Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – 2016. – № 1 (26). – С. 91–92.

2. Лисак В. П. Алгоритм дій керівників органів управління щодо структурної перебудови системи медичної допомоги на регіональному рівні / В. П. Лисак // Україна. Здоров'я нації. – 2010. – № 4 (16). – С. 7–12.

3. Любінець О. В. Ефективність впровадження інформаційних систем в заклади охорони здоров'я на думку

лікарів-організаторів / О. В. Любінець, О. Є. Ходор, Т. Г. Гутор // Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – 2016. – № 1 (26). – С. 93–94.

4. Вакуленко В. М. Види інновацій в освіті та їх класифікація / В. М. Вакуленко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – С. 41–45.

5. Ястремська С. О. Інноваційні методи викладання дисциплін у медсестринстві / С. О. Ястремська // Медична освіта. – 2015. – № 4. – С. 70–73.

Отримано 17.10.16