

Обучение основам предпринимательства в форме организационно-деятельностных игр

Павлов Игорь Сергеевич — директор колледжа предпринимательства и социально-трудового проектирования г. Москвы, кандидат психологических наук.

Быков Владимир Владимирович — президент коммерческого фонда «Подросток — право на будущее». Тел. (095) 190-16-05.

Парамонов Александр Иванович — старший научный сотрудник отдела экономической подготовки Института общего среднего образования РАО, главный редактор журнала «Предпринимательство и занятость юных», кандидат педагогических наук.

Обучить предпринимательству, используя традиционные формы и методы, невозможно. Простая передача содержания основ экономики, менеджмента, маркетинга, бухгалтерского учёта и т.д., знакомство с деятельностью различных производственных и прочих предпринимательских структур не даёт основания утверждать, что обученный таким образом является предпринимателем.

Предприниматель возникает тогда, и только тогда, когда он действует. В американских школах бизнеса для выработки у слушателей необходимых качеств широко применяется методика деловых, в том числе компьютерных игр. Однако смеем утверждать, что предпринимательские способности методом деловых игр развить не удаётся. Универсальным методом, позволяющим вырабатывать, раскрывать и развивать способности к предпринимательской деятельности, является методика организационно-деятельностных игр.

Организационно-деятельностные игры в настоящее время получили достаточно большое распространение в прикладном аспекте, как средство решения народнохозяйственных проблем и средство обучения. Но, прежде всего, организационно-деятельностные игры стали новой культурно-исторической формой организации коллективной мыследеятельности.

Появление организационно-деятельностных игр связано с практикой проведения в Московском методологическом кружке учебно-деловых игр, а дальнейшее продвижение и развитие — с подготовкой взрослых, детей и подростков к предпринимательской деятельности в рамках совместного проекта МВП «Бизнес-клуб» и МП «Интелпом».

Организационно-деятельностные игры проводятся 5–8 дней. Но за счёт интенсивного процесса мыследеятельности и рефлексии в эти дни «укладывается», по мнению специалистов, несколько лет жизни игроков, что позволяет значительно повысить эффективность обучения.

В организационно-деятельностной игре разворачиваются и реализуются различные процессы. Их число, направленность и содержание являются одним из главных моментов в подготовке и планировании игры. Однако это не означает, что организаторы пытаются ограничивать игроков и влиять на возможный характер развития игры.

Взаимодействуя в процессе мыследеятельности, учащиеся оказывают значительное воздействие на игру. Управлять естественным протеканием процессов игры организаторам достаточно сложно.

Методологические основы

При подготовке и проведении организационно-деятельностных игр с подростками и педагогами помимо прочих преследуется ещё и дидактическая цель. С одной стороны, идёт постоянный процесс самообразования, углубление знаний, отработка навыков, совершенствование способностей. С другой стороны, в процесс вовлекаются всё новые люди, из которых формируется игротехническая команда.

В схему подготовки игр включаются методологические семинары, во время которых проектируется будущая игра. Как правило, руководитель игры выступает перед участниками и командой с установочным докладом, в ходе которого формулирует идею, цели и задачи

игры, комментирует её оргпроект и программу, вводит первые игровые нормы и договаривается о некоторых правилах.

После установочного доклада в зависимости от содержания и специфики игры проходит предварительное самоопределение участников и формируются игровые группы. Работа в группе в большой мере зависит от квалификации, стиля работы игротехника, его таланта, поэтому менее всего поддаётся описанию.

Группа проводит анализ ситуации, характерной для региона, сообщества людей, в конкретный временной промежуток и в связи с исследуемой проблемой. Анализ ситуации сопряжён с процессом более глубокого самоопределения каждого участника игры и самой группы в целом. Заявляется название группы, девиз. Она начинает работать как коллектив единомышленников.

Организационно-деятельностная игра не может быть неуправляемой. Один из способов задания направления её движения — установление неких рамок.

Первая, предельно широкая рамка задаётся темой игры, вторая — темой дня, третья — названием рабочей группы.

Во время групповой работы учащиеся обнаруживают способности:

- осмысленно занимать и удерживать ту или иную позицию;
- осознанно менять свою позицию;
- анализировать ситуацию с разных позиций;
- организовывать и вступать в коммуникацию;
- различать мысль и действие, мысль и личность;
- переводить мысль в действие.

В результате обсуждения проблемы в контексте заданной темы дня у группы появляется материал, который оформляется в виде доклада и предъявляется во время пленарного заседания для коллективного обсуждения.

Это одно из первых действий в ходе игры. Происходит переход мысли к действию, что особенно важно для предпринимателя. Поэтому сам факт выхода на доклад обычно фиксируется организаторами и показывается группам.

Пленарные заседания проводятся в специально подготовленных помещениях.

Опыт работы убеждает в абсолютной нецелесообразности «классической» раскладки участников игры рядами и в затылок друг другу. Такая раскладка затрудняет коммуникацию участников, сковывает их общение. Наиболее подходящей формой является свободное, но достаточно компактное размещение участников в зале лицом друг к другу и к доске (экрану).

Пленарное заседание открывается докладом одной из рабочих групп. Доклад представляется в свободной форме, регламентируется по времени (7–10 минут). Основные тезисы доклада фиксируются.

После представления доклада руководитель пленарного заседания даёт возможность участникам задать вопросы на правильность понимания тех или иных тезисов доклада. После чего каждая группа, посоветовавшись, выражает своё отношение к услышанному. Резюмирует обсуждение доклада методолог-консультант. И цикл этот повторяется столько раз, сколько работает групп.

В докладе, вопросах на понимание и отношении к докладу содержится серьёзный потенциал передачи и усвоения знаний.

В условиях лагерных сборов с определённого момента времени участники в индивидуальном порядке или коллективно начинают заниматься реальной предпринимательской деятельностью.

Например, в ходе организационно-деятельностной игры на базе центра «Рабочая смена» подростки создали парикмахерскую, фотосалон, кафе на пляже, мастерскую резьбы по дереву. Во время круиза Москва — Санкт-Петербург — Москва организовали: учебно-игровой «Кениг-банк», пункт проката рыболовных снастей, спортивно-развлекательное шоу-лотерею.

Определившись в том, какое дело откроют, участники игры и своё досуговое время употребляли на проведение расчётов эффективности экономической деятельности того или ино-

го предприятия, разработку индивидуальных бизнес-планов и, разумеется, на собственную предпринимательскую деятельность.

При организации реальной предпринимательской деятельности подростков в условиях лагерных сборов возникают сложности, связанные с юридическим оформлением этой деятельности, отсутствием практики ведения бухучёта, кредитованием создаваемых предприятий.

Вместе с тем наряду с объективной необходимостью наделения предприятий и организаций, занятых подготовкой молодёжи, детей и подростков к предпринимательской деятельности, специальными льготами есть возможность осуществлять эту работу и в нынешних условиях.