

İŞGÜZAR OYUNLAR

dos., p.ü.f.d. M.Ş. Məlikov

Azərbaycan Dövlət Bədən Tərbiyəsi və İdman Akademiyası
malik.malikov@sport.edu.az, orcid.org/0000-0002-3354-1992

Nəşr tarixi

Qəbul edilib: 09 yanvar 2023

Dərc olunub: 29 mart 2023

© 2022 ADBTİA Bütün hüquqlar qorunur

Annotasiya. Məqalədə işgüzar oyunlarda təlimin ünsiyyət bacarıqlarını inkişaf etdirməyə yönəldilmək, ünsiyyət qurmaq və saxlamaq, problemin müzakirəsini müəyyən bir cəmtə istiqamətləndirmək və düzgün münasibətlər tərzini inkişaf etdirmək məsələləri araşdırılır. Oyunlarda işin təşkili ilə bağlı bacarıq və vərdişlər formalaşdırmaq kimi vəzifələr nəzərdən keçirilir. İşgüzar oyunların koqnitiv, tərbiyəvi, inkişaf etdirici amilləri, məlumatların axtarışı, toplanması, emalı və təhlili bacarıqlarının inkişaf etdirilir, əldə edilmiş bilik və bacarıqların praktik situasiyaların həllində tətbiqi kimi vəzifələr təhlil edilir: Oyunun nəticələrinin qiymətləndirilməsi üçün iki variantdan istifadə olunması təklif olunur. Qeyd olunur ki, bu işgüzar oyun modelləşdirmə prosesini vizual və sadə şəkildə təqdim etməyə imkan verir. İşgüzar oyun nəticəsində əldə edilən bacarıq və bacarıqlar digər ənənəvi tədris üsulları ilə müqayisədə daha yüksək mənimsənilmə dərəcəsinə malikdir.

Açar sözlər: *işgüzar oyun, simulyasiya, əməliyyat, rollu oyunlar, işgüzar teatr, psixosocio-dram, oyunun məqsədi, oyunun vəzifələri, oyunun şərtləri, oyun qaydaları, oyunun nəticələri oyunun nəticələrinin qiymətləndirilməsi.*

İşgüzar oyun xüsusi yaradılmış problemləli vəziyyətdə real fəaliyyətin simulyasiyasıdır. Bu, "əmək və sosial təmaslara hazırlıq və uyğunlaşma vasitəsi və metodudur", iştirakçıların işgüzar münasibətləri sistemini strukturlaşdırın, konkret tapşırıqların yerinə yetirilməsinə kömək edən aktiv öyrənmə üsulu-

dur. Onun konstruktiv elementləri reallığın proyeksiyası, situasiyanın konflikti, iştirakçıların fəallığı, müvafiq psixoloji iqlim, şəxsi və qruplararası ünsiyyət, oyunun əvvəlində formalaşdırılmış problemlərin həllidir.

İşgüzar oyun kompleks, çoxfunksiyalı bir fəaliyyətdir, onun daxilində bir-biri ilə əlaqəli elementlər birləşdirilir: problemlərin təhlili və həlli yollarının axtarışı, təlim, inkişaf, tədqiqat, konsalting və kollektiv fəaliyyətin formalaşması.

Ənənəvi işgüzar oyunlar, oyun iştirakçılarına bu problemlərin optimal həllini öyrətmək məqsədi ilə tipik problemləli vəziyyətlərin həllinə yönəlmiş əvvəlcədən hazırlanmış ssenariyə malikdir.

Tədris prosesində tələbənin mühazirə və seminarlar, müstəqil iş zamanı əldə etdiyi bilikləri möhkəmləndirmək üçün işgüzar oyunlardan istifadə olunur. Belə "oyun texnologiyasının mahiyyəti müəyyən edilmiş oyun mərhələlərinə uyğun olaraq oyun prosesinin planlaşdırılması və həyata keçirilməsi sistemini təmin edən metodoloji yanaşmaların, pedaqoji prinsiplərin, metodların, vasitələrin və pedaqoji şərtlərin məcmusu kimi aydınlaşdırılmışdır" [3. s. 96].

Təlimdə işgüzar oyunların istifadəsi təlim prosesini praktiki fəaliyyətə mümkün qədər yaxınlaşdırmağa, reallıqları nəzərə almağa, münaqişəli vəziyyətlərdə qərarlar qəbul etməyə, təkliflərinizi müdafiə etməyə, oyun iştirakçıları arasında kollektivizm və komanda hissini inkişaf etdirməyə imkan verir. kifayət qədər məhdud zamanla nəticələndir. Xüsusi yaradılmış şəraitdə şagird ona dünyagörüşünü formalaşdırmaq, öz mövqeyini müdafiə etmək imkanı verən ən həyati situasiyalardan "işləyir".

İşgüzar oyunların xarakterik xüsusiyyətləri bunlardır: qısa müddət ərzində problemlərin həllinə yönəlmiş nəticələrin əldə edilməsi; iştirakçıların oyuna marağı və nəticədə ənə-

nəvi üsullarla müqayisədə təlimin effektivliyinin artması; elmi-pedaqoji iş tələbələrin biliyini, onların hazırlığını, problemləri həll etmək bacarığını bilavasitə yoxlayır.

Bütün işgüzar oyunlar zamana görə (vaxt məhdudiyyəti olmayan oyunlar, vaxt məhdudiyyətləri ilə, real vaxt rejimində); fəaliyyətlərin qiymətləndirilməsinə görə (hər bir iştirakçının oyunu qiymətləndirilir və ya yox); son nəticəyə görə (sərt qaydalara malik oyunlar və açıq oyunlar) yekun məqsədə görə (tədris, axtarış, müəyyənləşdirmə) sahə üzrə aparılması metodologiyasına görə (rol oyunu, qrup, simulyasiya, təşkilati-fəaliyyət, innovativ, ansambl). istifadə edilmə qaydalarına (sənaye, təhsil, ixtisas) təsnif edilə bilər.

Ayrı bir vəziyyəti təqlid edən işgüzar oyun, xüsusi hazırlanmış tapşırıqları və problemləri həll etməyə, problemlərin həlli üsullarını inkişaf etdirməyə imkan verir. O, sərt struktura və qaydalara malikdir, onun əsas funksiyası standart situasiyalarda hərəkət etmək bacarığı və bacarıqlarını inkişaf etdirməkdir. İşgüzar oyun yeni öyrənmək və köhnə materialı birləşdirmək üçün istifadə olunur, tələbələrə tədris materialını müxtəlif mövqelərdən başa düşməyə və öyrənməyə imkan verir.

Ali təhsil müəssisəsində işgüzar oyunların müxtəlif modifikasiyalarından istifadə olunur: *simulyasiya, əməliyyat, rollu oyunlar, işgüzar teatr, psixo-sosio-dram*.

Simulyasiya oyunları. Sınıfdə onlar konkret təşkilatın, müəssisənin, təhsil müəssisəsinin və s. fəaliyyətini təqlid edirlər. Onlar hadisələri, insanların konkret fəaliyyətlərini (işgüzar görüş, planın müzakirəsi) və tədbirin keçirildiyi şəraiti (konfrans zalı, menecerin kabineti) təqlid edə bilərlər. Təqlid oyunun ssenarisi hadisələrin süjetinə əlavə olaraq, simulyasiya edilən proseslərin və obyektlərin strukturu və məqsədinin təsvirini ehtiva edir.

Əməliyyat oyunları. Onlar konkret əməliyyatların yerinə yetirilməsini, məsələn, əsərin yazılma üsullarını, təlim məşğələlərinin təşkili və aparılması üsullarını, hesablamaların xüsusiyyətlərini və s. Bu tip oyunlar reallığı təqlid edən şəraitdə həyata keçirilir.

Rollu oyunlar. Müəyyən bir insanın davranışı, hərəkətləri, funksiyaları və vəzifələrinin taktikasını hazırlayırlar. Rollu oyunlar keçirmək üçün situasiyanın model oyunu hazırlanır, iştirakçılar arasında rollar paylanır.

İşgüzar teatr. Bir situasiyanı və bu vəziyyətdə bir insanın davranışını canlandırırlar. Tələbə bütün təcrübəsini, biliyini, bacarığını səfərbər etməli, müəyyən bir insanın obrazına alışmağı, onun hərəkətlərini başa düşməyi, vəziyyəti qiymətləndirməyi və düzgün hərəkət yolunu tapmağı bacarmalıdır.

Səhnələşdirmə metodunun əsas vəzifəsi tələbələrə müxtəlif şəraitlərdə naviqasiya etməyi, davranışlarına obyektiv qiymət verməyi, digər insanların imkanlarını nəzərə almağı, onlarla əlaqə qurmağı, onların maraqlarına və fəaliyyətlərinə təsir göstərməyi öyrətməkdir. Bu tip işgüzar oyunlar üçün konkret vəziyyəti, aktyorların funksiya və məsuliyyətlərini, vəzifələrini təsvir edən ssenari tərtib edilir.

Psixodram və sosiodram rollu oyunlara və "işgüzar teatra" çox yaxındır. Bu, həm də teatrdır, lakin artıq sosial-psixoloji bir teatrdır ki, onlar komandadakı vəziyyəti hiss etmək, başqa bir insanın vəziyyətini qiymətləndirmək və dəyişdirmək, onunla əlaqə qurmaq bacarığını işlədirlər. Bu cür oyun növləri ən çox gələcək müəllimlərin, sosial işçilərin, praktik psixoloqların hazırlanması prosesində istifadə olunur. Oyunun qarşılıqlı mikroprosesləri çərçivəsində oyun təşkilatçısının mövqeyi onun birbaşa iştirakçılarının mövqeyindən keyfiyyətə fərqlənir: onun müxtəlif "... məqsəd və vəzifələri, diqqət və nəzarət sahələri var ki, onlar ... müxtəlif bilik və peşəkar səriştələrin miqdarı [2, s. 11].

Bir qayda olaraq, işgüzar oyun aşağıdakı mərhələlərdən ibarətdir:

- oyun iştirakçılarının oyunun məqsədi, vəzifələri və şərtləri ilə tanışlığı;
- oyun qaydaları haqqında brifinq;
- oyun iştirakçıları tərəfindən işçi qrupların formalaşdırılması;
- oyunun nəticələrinin təhlili, qiymətləndirilməsi və nəticələri.

Birinci mərhələdə - hazırlıq - oyunun seçimini əsaslandırır, oyunun məqsəd və vəzifələrini müəyyənləşdirir, problemlə vəziyyət yaradır, oyun ssenarisini hazırlayır, məlumat və metodik material hazırlayır.

İkinci mərhələdə oyunun qaydaları və oyunçuların funksiyaları nəzərdən keçirilir.

Üçüncü mərhələ konkret oyunun məzmunu və formasından ibarətdir və oyun iştirakçıları tərəfindən qoyulan problemlərin müzakirəsindən, ümumiləşdirilmiş qərarların qəbulundan və onların təhlilindən ibarətdir.

Beləliklə, işgüzar oyun şagirdin fəal yaradıcılıq fəaliyyətini təmin edən, motivasiya və emosionallığın artmasına şərait yaradan, tənqidi təfəkkürün inkişaf etdirilməsi üçün fəal tədris metodlarına aiddir.

İşgüzar və rollu oyunların aparılması üçün təlimatlar

İşgüzar oyun, bu iş növü üçün xarakterik olan peşə fəaliyyətinin mövzu və sosial məzmununu, münasibətlər sistemlərini modelləşdirməyi, müxtəlif peşə fəaliyyəti şərtlərini yenedən yaratmaq formasıdır.

Bir işgüzar oyunda iştirakçıların təlimi birgə fəaliyyət prosesində baş verir. Eyni zamanda, hər kəs öz roluna və funksiyasına uyğun olaraq şəxsi vəzifəsini həll edir. İşgüzar oyunda ünsiyyət - sadəcə biliklərin birgə mənimsənilməsi prosesində ünsiyyət deyil, ilk növbədə tədqiq olunan real fəaliyyət prosesində insanların ünsiyyətini təqlid edən, təkrar istehsal edən ünsiyyətdir. İşgüzar oyun - sadəcə birgə təlim deyil, birgə fəaliyyət, əməkdaşlıq bacarıq və vərdisləri öyrənilməsidir.

Fəal təlim metodu kimi işgüzar oyunun təlim imkanlarının xüsusiyyətləri aşağıdakılardır:

- təlim prosesi menecerlərin və mütəxəssislərin real praktik fəaliyyətinə maksimum yaxındır. Buna işgüzar oyunlarda real sosial-iqtisadi münasibətlər modellərindən istifadə etməklə nail olunur.
- işgüzar oyunlar metodu əldə edilmiş nəzəri bilikləri aktivləşdirmək, onları fəaliyyət kontekstinə köçürmək üçün xüsusi təşkil olunmuş fəaliyyətdən başqa bir şey deyildir. Ənənəvi tədris üsullarında hər bir şagirdin

hazırlığı və tələb olunan transformasiyanı həyata keçirmək qabiliyyəti nəzərə alınmadan ona qoyulan şey işgüzar oyunda metod statusu qazanır. Baş verənlər məlumatın mexaniki yığılması deyil, insan reallığının hansısa sferasının aktiv şəkildə deobyektivləşdirilməsidir.

İşgüzar oyunlarının növləri

Bu günə qədər ədəbiyyatda işgüzar oyunların müxtəlif tipologiyaları və təsnifatları mövcuddur. Onlardan bəzilərinə misallar verək.

Məsələn, işgüzar oyunların təsnifatı:

1. *Oyunda yenedən yaradılan insan təcrübəsinin növünə və məqsədlərinə görə*: təhsil, tədqiqat, idarəetmə, sertifikatlaşdırma;
2. *Tədbirin vaxtına görə*:
 - vaxt məhdudluğu yoxdur;
 - vaxt məhdudluğu ilə;
 - real vaxt rejimində baş verən oyunlar;
 - vaxtın sıxıldığı oyunlar;
3. *Fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə görə*:
 - oyunçunun və ya komandanın fəaliyyətinin xal və ya digər qiymətləndirilməsi;
 - kimin necə işlədiyinə dair heç bir qiymətləndirmə yoxdur;
4. *Yekun nəticəyə görə*:
 - sərt oyunlar-cavab əvvəlcədən məlumdur (məsələn, şəbəkə diaqramı), ciddi qaydalar var;
 - kobud, açıq oyunlar - əvvəlcədən məlum cavab yoxdur, hər bir oyun üçün qaydalar icad edilir, iştirakçılar strukturlaşdırılmamış problemin həlli üzərində işləyirlər;
5. *Son məqsədə görə*:
 - təlim - yeni biliklərin yaranmasına və iştirakçıların bacarıqlarının möhkəmləndirilməsinə yönəldilmiş;
 - müəyyənləşdirmə - peşəkar bacarıq yarışları;
 - axtarış-problemlərin müəyyən edilməsinə və onların həlli yollarının tapılmasına yönəldilir;
6. *Aparılması metodologiyasına görə*:
 - dəşik oyunları-oyun xüsusi təşkil olunmuş meydançada, ciddi qaydalarla keçirilir, nəticələr blanklara yazılır;

- rol oyunları-hər bir iştirakçının ya konkret tapşırığı var, ya da tapşırığa uyğun olaraq yerinə yetirməli olduğu konkret rol;
- qrup müzakirələri - görüşlərin inkişafı və ya qrupda iş bacarıqlarının mənimsənilməsi ilə əlaqədardır. İştirakçıların fərdi tapşırıqları var, müzakirələrin aparılması qaydaları var (məsələn, "Kordinasiya Şurası" oyunu,
- simulyasiya – iştirakçılar arasında onların müəyyən şəraitdə necə hərəkət etmələri barədə təsəvvür yaratmaq məqsədi daşıyır ("Satış"–"Müəssisədə iqtisadiyyat və idarəetmə (sahələr üzrə)" və s. ixtisası üzrə menecerlərin hazırlanması üçün);
- təşkilati-fəaliyyət oyunları-onların ciddi qaydaları yoxdur, iştirakçıların rolu yoxdur, oyunlar fənlərarası problemlərin həllinə yönəlmişdir. İştirakçıların işinin aktivləşməsi fərdin üzərindəki ağır təzyiq nəticəsində baş verir;
- innovativ oyunlar - iştirakçıların innovativ təfəkkürünü formalaşdırır, ənənəvi fəaliyyət sistemində innovativ ideyalar irəli sürür, real, arzu olunan, ideal vəziyyətlərin modellərini işləyib hazırlayır, özünütəşkil etmək üzrə təlimləri əhatə edir;
- Ansambl oyunları - iştirakçıların idarəetmə təfəkkürünü formalaşdırır, xidmət menecerlərindən ibarət komandalar arasında işgüzar tərəfdaşlıq təşkil etməklə müəssisənin konkret problemlərinin həllinə yönəlir.

1. Dərsin hazırlanması. İşgüzar oyunların keçirilməsindən əvvəl fərdi mərhələlər üçün vahid tələblər hazırlanır:

- oyunun hədəf təyini;
- işgüzar oyunun bütün mərhələlərinin ssenarisi;
- modelləşdirilən proses və ya hadisəni əks etdirən konkret vəziyyətlərin strukturu;
- oyun zamanı əldə edilən nəticələrin qiymətləndirilməsi meyarları;
- peşəkar bacarıq və bacarıqların daha da təkmilləşdirilməsi üçün tövsiyələr.

İşgüzar oyunların keçirilməsi şərtləri:

- real hadisələri oynamaq;
- verilən faktlar maraqlı, "canlı" olmalıdır;
- vəziyyətlər problemləli olmalıdır;
- seçilmiş oyun metodologiyasının təlim məqsədlərinə və iştirakçıların hazırlıq səviyyəsinə cavab verməsinin təmin edilməsi;
- auditoriyanın dərəcə uyğunluğunun yoxlanılması;
- oyunçuların davranış prosesini düzəltmək üçün oyunun təbiətinə uyğun olan üsullardan istifadə;
- oyun prosesinin təhlili yollarının müəyyən edilməsi, meyarlar sistemindən istifadə etməklə oyunçuların hərəkətlərinin qiymətləndirilməsi;
- iştirakçılar üçün tələblərin optimallaşdırılması;
- oyunun vaxtında qurulması, onun müddətinə, fasilələrin müddətinə, mərhələlərin başa çatmasına və oyunun bütün prosesinə nümunəvi riayət olunmasını təmin etmək;
- oyun qrupunun formalaşdırılması;
- oyunun idarə edilməsi, onun prosesinə nəzarət;
- nəticələrin yekunlaşdırılması və qiymətləndirilməsi.

2. Giriş. Bir iş oyununun inkişafı üçün mövzunun və məqsədlərin müəyyən edilməsi də əsasdır. Beləliklə, məsələn, mövzu əks etdirə bilər: fəaliyyətin xarakteri; idarəetmə miqyası; hakimiyyət orqanlarının tərkibi və vəziyyətin şərtləri.

Məqsədlər təyin edərkən tərtibatçının bir neçə əsas suala cavab verməsi vacibdir:

- 1) Bu iş oyunu nə üçündür?
- 2) Hansı kateqoriya kursantlar üçün?
- 3) Onlara konkret olaraq nə öyrədilməlidir?
- 4) Hansı nəticələrə nail olmaq lazımdır (Təlim məqsədləri nümunələri: "müəyyən bir tapşırığın həyata keçirilməsinə bütün alətlərin (reklam, mətbuat, televiziya, müxtəlif profilli mütəxəssislərin işgüzar ünsiyyəti və s.) necə cəlb edilməli olduğunu göstərin) vəzifəli şəxslərin müəy-

yən formada istehsalat fəaliyyətinə hazırlıq səviyyəsini yoxlamaq və s.).

Məqsədlər təyin edərək, oyunun təhsil məqsədləri (müəllim, oyunun rəhbəri tərəfindən təyin olunur) və iştirakçıların (şagirdlərin) hərəkətlərinin məqsədləri arasında fərq qoymaq lazımdır. Oyun rolları. Beləliklə, işgüzar oyun kifayət qədər mürəkkəb hədəf sistemində malikdir.

İşgüzar oyun hazırlamaqda müəllimin vəzifələri:

- zəruri vəziyyətləri seçmək;
- hər biri üçün didaktik material, tapşırıq kartları hazırlamaq (ola bilsin ki, onun fəaliyyətinin xarakteri ilə bağlı işarə ilə);
- tələbələrin alt qruplarını seçmək;
- qrupun öz nöqtəyi-nəzərini bildirməli olduğu vəzifə (problem) qoymaq;
- mümkün cavablar və qeydlər üzərində düşünmək;
- tələbələrə maraq göstərmək, daimi diqqət göstərmək və s.

İşgüzar oyununun inkişafı üçün əsas işgüzar oyunun strukturunu müəyyən edən bir-biri ilə üzvi şəkildə üst-üstə düşməli olan simulyasiya və oyun modellərinin yaradılmasıdır.

Simulyasiya modeli, təhsil prosesində mütəxəssisin peşəkar fəaliyyətinin mövzu kontekstini təyin edərək, model prototipi və ya təqlid obyektini adlandırılaraq bilən reallığın seçilmiş fraqmentini əks etdirir. Oyun modeli əslində bir mütəxəssisin peşəkar fəaliyyətinin sosial kontekstini təyin edən simulyasiya modeli ilə iştirakçıların işinin təsviridir.

Beləliklə, müəllim işgüzar oyun hazırlarkən həm peşəkar, həm də pedaqoji problemləri həll etməlidir.

İşgüzar oyun tərtib edərək, sonuncunun struktur təsvirinə etibar etmək lazımdır.

İşgüzar oyun dizaynında ən çətin mərhələlərdən biri imitasiya obyektinin seçilməsi və təsviridir. Belə bir obyekt olaraq, peşəkar reallığın ən tipik fraqmenti seçilir, onun icrası mütəxəssislər tərəfindən sistemli tətbiq tələb olunur, oyundan əvvəlki təlim dövründə tələbələrə "hazırlanmış" müxtəlif bacarıqlar tələb olunur və bu tətbiq çətinliklərlə əlaqələndirilir;

peşə problemlərinin həllində müxtəlif maraqları və öz fəaliyyət subyektləri olan xüsusi bir mütəxəssislər dairəsi cəlb olunur. Beləliklə, heç bir şəkildə peşəkar fəaliyyətin hər hansı məzmunu oyun modelləşdirməsi üçün uyğun deyil, yalnız kifayət qədər mürəkkəb, problem ehtiva edən və fərdi olaraq mənimsənilə bilməz.

İşgüzar oyununun əsas elementi ssenaridir. İşgüzar oyun ssenarisi həyata keçirilməsi üçün əsas sənəddir.

Bir qayda olaraq, ssenari əsas mərhələlərə, əməliyyatlara və addımlara bölünən oyunun ümumi ardıcılığını göstərir.

Ssenari sxemi aşağıdakı elementlərdən istifadə etməklə təsvir edilə bilər: real ziddiyyət (oyunçuların mövqelərindəki fərqə görə oyun münəqişəsindən fərqləndirilməlidir), münəqişə-"fəaliyyət parametrlərinin uyğunsuzluğu, toqquşma" vəziyyətində olması. müxtəlif hadisələr ..., qərar qəbul etmə meyarlarının uyğunsuzluğu" və s. p.

Ssenaridə oyun münəqişəsi də ola bilər. Oyun prosesi istehsal prosesinin texnologiyasını əks etdirən, lakin hadisələrin ehtimal xarakterini nəzərə alan bəzi ümumiləşdirilmiş alqoritmi izlədikdə, işgüzar oyun ən çox hadisələrin yaranmasının qarışıq üsulu ilə xarakterizə olunur.

Bilikdəki boşluqları aşkar etmək üçün mühazirə materialını təqdim etməzdən əvvəl, onlar yalnız şəxsi təcrübəyə əsaslandıqda və ya bilikləri təcrübədə möhkəmləndirmək və yeniləmək üçün mühazirə kursundan sonra işgüzar oyun oynana bilər. Bütün təhsil prosesini kəşifən işgüzar oyun əsasında təşkil etmək də mümkündür. Sonuncu halda, maraq dinamikası gələcək peşəkar fəaliyyət prosesini bütöv şəkildə təkrarlayan dərslərin keçirilməsinin ənənəvi və işgüzar formalarının dəyişmə dinamikası ilə müəyyən edilir.

Bir iş oyunu, məzmunundan asılı olaraq, bir akademik saatdan 2-3 akademik saata qədər davam edə bilər, yəni. kiçik fraqmentlər və ya tam hüquqlu bir iş oyunu ola bilər. Oyun iştirakçıların böyük emosional yükünü nəzərə alaraq, məktəb gününü işgüzar oyunlarla başa vurmaq məsləhətdir. İşgüzar oyun həm də əvəzləşdirmə forması kimi istifadə edilə bilər.

Bu zaman müəllim onun məzmununa hansı problemlərin daxil edildiyini, bilik səviyyəsinin hansı meyarlarla qiymətləndiriləcəyini müəyyənləşdirir. Tələbə auditoriyasında oyunun məzmunu, gedişi və orada iştirak əvvəlcədən müzakirə olunur. Oyunun gedişatını diqqətlə müşahidə edərək, hər bir iştirakçının test alması barədə qərar verən bir qrup ekspert (3-4 nəfər) seçə bilərsiniz. Müəllim, sanki, imtahanı qəbul etmək və ya qəbul etməmək məsuliyyətindən özünü azad edir, amma əslində o, tələbələrə elə şərait yaradır ki, onlar həm özlərinin, həm də digər tələbələrin biliyə görə məsuliyyətinin təzahürünü tələb edirlər. qərar, baş verənləri tənqidi qiymətləndirmək, şərh vermək, başqalarının hərəkətlərində və əməllərində müsbət başlanğıcları görmək bacarığı.

Oyunların bir tədris metodu kimi müvəffəqiyyəti ənənəvi olanlardan daha çox dərəcədə maddi-texniki təminatdan asılıdır, o cümlədən oyunlar üçün xüsusi təchiz olunmuş auditoriyalar (sınıf otaqları), məlumatların nümayiş etdirilməsi vasitələri, idarəetmə vasitələri, simulyatorlar, kompüterlər və s. Təbii ki, maddi-texniki təminatın və yaşayış yerinin tərkibi həlledici dərəcədə oyun dərsinin formasından, iştirakçıların sayından və bir çox digər amillərdən asılıdır.

Hər dəfə oyun iştirakçılarının fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi vəziyyətin təhlilinin, işlənilib hazırlanmış və qəbul edilmiş qərarın, habelə onun standartlarla müəyyən edilmiş vaxtda həyata keçirilməsinin qiymətləndirilməsindən ibarətdir.

3. Əsas hissə. İşgüzar oyunun mərhələlərini nəzərdən keçirmək üçün fəaliyyətin məzmununa aşağıdakılar daxildir: Məqsədlərin, vəzifələrin qoyulması, komandanın qurulması.

Ekspertin seçimi-3-5 dəq.

İşgüzar oyun qaydaları ilə tanışlıq, hü-quq və qaydalar. 15 dəq.

İştirakçıların cütlüyündə tapşırıqların yerinə yetirilməsi 10 dəq.

Bir komandada iştirakçı cütləri arasında məlumat mübadiləsi 5 dəq.

Çıxışın müzakirəsi. 5 dəq.

Elmi ümumiləşdirmə ilə müəllimin çıxışı 5 dəq.

Fəaliyyətlərin qiymətləndirilməsi meyarları ilə ekspertlərin çıxışı İşgüzar oyun iştirakçılarının təcrübəsi ilə tanışlıq 10-15 dəq.

Xülasə. Ekspertlər tərəfindən təqdimat 10 dəq.

İşgüzar oyunun yekununa dair nəticə [1].

İşgüzar oyunun qaydalarına nümunə:

- tapşırıqların öyrənilməsi, təhlili və komandalarda müzakirəsi üzrə iş təklif olunan əməkdaşlıq sxeminə uyğun olaraq həyata keçirilir.
- təqdimatda təhlil və ümumiləşdirmə olmalıdır. Təklif olunan suallara cavablar əsaslandırılmalı və baxılan problemin praktiki əhəmiyyətini əks etdirməlidir.
- təqdimatdan sonra istənilən iştirakçı problemi aydınlaşdırmaq və ya inkişaf etdirmək üçün suallar verə bilər. Suallar qısa və aydın olmalıdır.
- Suallara cavablar ciddi şəkildə əsaslandırılmış, əsaslandırılmış və qısa olmalıdır.
- problemi inkişaf etdirmək və aydınlaşdırmaq lazımdırsa, oyunun istənilən iştirakçısı təklif və əlavələr edə bilər. Onlar düzgün və mehriban olmalıdırlar.

İştirakçıların hüquq və öhdəliklərinə nümunə:

1) Müəllim:

- işgüzar oyunun iştirakçılarına onun keçirilməsinin metodologiyası barədə göstərişlər verir;
- komandaların, ekspertlərin formalaşmasını təşkil edir;
- işgüzar oyunun didaktik qaydalarına və qaydalarına uyğun olaraq işgüzar oyunun gedişatına rəhbərlik edir;
- təlim fəaliyyətinə operativ dəyişikliklər edir, suallar, obyektlər verir və lazım gəldikdə çıxışların məzmunu ilə bağlı şərhlər verir;
- ekspertlərin işini dərinləndirir, debri-finqdə iştirak edir. Nəticələrin elmi ümumiləşdirilməsini təşviq edir;

- brifinq təşkil edir.

2) Ekspert qrupu:

- işgüzar oyun iştirakçılarının fəaliyyətini işlənilib hazırlanmış meyarlara uyğun qiymətləndirir;
- işgüzar oyun zamanı komandaların fəaliyyətini qiymətləndirmək üçün əvvəlcədən hazırlanmış meyarları dəqiqləşdirir;
- komandaların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinə dair nəticə hazırlayır, müəllimlə müzakirə edir;
- komandaların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin nəticələrini təqdim edir;
- müəllimlə razılaşıaraq komandalar arasında yerləri bölüşdürür.

3) Oyunun iştirakçıları:

- komandalarda əməkdaşlıq sxeminə uyğun olaraq tapşırıqları yerinə yetirmək və problemləri müzakirə etmək;
- fikirləri mehribanlıqla dinləmək;
- suallar, əlavələr hazırlamaq;
- qaydalara ciddi riayət etmək;
- tamaşada fəal iştirak etmək.

4. Nəticələr (refleksiya)

İşgüzar oyunlarda təlim ünsiyyət bacarıqlarını inkişaf etdirməyə yönəldilmişdir: ünsiyyət qurmaq və saxlamaq, məsələlərin müzakirəsini müəyyən bir istiqamətə yönəltmək və düzgün münasibətlər tərzini inkişaf etdirmək. Oyunlarda işin təşkili ilə bağlı bacarıqlar formalaşır: işi düzgün bölüşdürmək, müzakirə üçün ən vacib məsələləri vurğulamaq, plana uyğun işi aydın şəkildə təşkil etmək, sənədlərin layihələrini hazırlamaq. İşgüzar oyunlar qərar qəbul etmə mədəniyyətini inkişaf etdirir, emosional təzahürlərdə məhdudiyətlər, söz və əməllərdə təmkin yaradır.

İşgüzar oyunların gözlənilən effektivliyi:

- koqnitiv: işgüzar oyun prosesində tələbələr şəxsi nümunə ilə məsələnin (problemin) öyrənilməsində arqumentasiya və təfəkkür üsulları, kollektivin işinin təşkili, öz “mövqeyinin” funksiyaları ilə tanış olurlar;
- tərbiyəvi: işgüzar oyun zamanı onun iştirakçılarının komandaya aidiyyəti şüuru formalaşır ki, bu da tənqidi, təmkinliliyi, başqa-

larının fikirlərinə hörməti, oyun yoldaşlarına diqqəti formalaşdırır;

- inkişaf edən: işgüzar oyun zamanı məntiqi təfəkkür, verilən suallara cavab tapmaq bacarığı, nitq, müzakirə prosesində ünsiyyət qurmaq bacarığı inkişaf edir.

İşgüzar oyunların effektivliyi bir sıra amillərlə təmin edilir:

- onlar təhsilin müxtəlif pillələrində sadəcə mürəkkəbə doğru inkişaf edərək bütün təhsil müddəti ərzində mütəxəssisin formalaşması sistemini təşkil etdikdə;
- mürəkkəbləşərək müxtəlif fənlərin inteqrasiyasına töhfə verdikdə;
- işgüzar oyunların məzmunu, rəhbər və mütəxəssislərin fəaliyyətinin modelləşdirilməsi konkret müəssisələrin praktiki materialına, nəzəri təlimin istehsalatla əlaqələndirilməsinə əsaslandıqda [2s. 96].

Təhsil məqsədləri ilə bir-birindən fərqlənən iş oyunları ümumi vəzifələri həll edir:

- iqtisadi, hüquqi, kommersiya və digər məlumatların axtarışı, toplanması, emalı və təhlili bacarıqlarının inkişafı; əldə edilmiş bilik və bacarıqların sahibkarlıq, təşkilati və hüquqi fəaliyyətin praktiki vəziyyətlərinin həllində tətbiqi;
- komandada və komanda ilə işləmək bacarıqlarının formalaşdırılması; peşəkarlığı birləşdirən gələcək mütəxəssisin yaradıcı şəxsiyyətinin tərbiyəsi, təşkilatçılıq bacarığı, müstəqillik.

Oyunun nəticələrinin qiymətləndirilməsi müəssisələrin fəaliyyətinin aralıq və yekun nəticələrini yekunlaşdırmaq məqsədi ilə həyata keçirilir. Qiymətləndirmənin əsas vəzifəsi oyunda iştirak edən komandaların hərəkətlərinin xarakteri haqqında təsəvvür əldə etməkdir. Oyunun nəticələrini qiymətləndirmək üçün iki variantdan istifadə olunur: oyunun iştirakçıları tərəfindən qiymətləndirilməsi; onun rəhbəri tərəfindən oyunun qiymətləndirilməsi. Oyunun iştirakçıları tərəfindən qiymətləndirilməsi hər bir müəssisə üzrə aparılır və oyunun bütün dövrlərini əhatə edir. Oyunun rəhbəri tərəfindən qiymətləndirilməsi oyun dövrlərinin cəmi üçün yekun olaraq həyata keçirilir və oyunun

bütün iştirakçılarının fəaliyyətinin nəticəsinin müqayisəli təhlili ilə həyata keçirilir, yəni. ümumi xarakter daşıyır və müəssisənin əsas fəaliyyət sahələrində həyata keçirilir.

İşgüzar oyunun nəticələrinin yekunlaşdırılması, iştirakçıların reytingi ilə yanaşı, liderlərin uğur amillərinin və oyunun autsayderlərindən geri qalma səbəblərinin hərtərəfli təhlili ilə müşayiət olunmalıdır.

İşgüzar oyun modelləşdirmə prosesini vizual və sadə şəkildə təqdim etməyə imkan verir. İşgüzar oyun nəticəsində əldə edilən bacarıq və bacarıqlar digər ənənəvi tədris üsulları ilə müqayisədə daha yüksək mənimsənilmə dərəcəsinə malikdir. Eyni zamanda, onu da qeyd etmək lazımdır ki, təhsil sistemində, ən azı, ölkəmizin miqyasında, bu texnologiyalar hələ də innovativdir və buna görə də, pedaqoq-praktiklər tərəfindən onlardan istifadə mexanizmi hələ tam inkişaf etdirilməyib və çox vaxt səhv şərhlərdən qorunmur [5. s. 148-151].

ƏDƏBİYYAT

1. **Boltayeva M.L.** *Təlimdə işgüzar oyun.* M.L. Boltaeva Mətn: birbaşa. Molodoy uçuşu. 2012, No 2 (37), s. 252-254.
2. **Şut N.N.** *Oyunun təşkili və aparılması ustalıqı.* N.N. Şut Xarkov: Monoqrafiya, 2013, 106 s.
3. **Yaretskaya A.Y.** *İnkişafirici oyun böyük yaşlı məktəbəqədər uşaqların intellektual tərbiyəsi vasitəsi kimi.* Namizədlik dissertasiyası. Voronej, 2016, s. 96.
4. **Ermakova İ.İ., Yanyushkina G.M.** *İşgüzar oyunlar gələcək müəllimin pəşə fəaliyyətinin mövzu və didaktik-metodoloji məzmununun yaradılması vəsiti kimi.* Beynəlxalq tətbiqi və fundamental tədqiqatlar jurnalı. 2014, No 1-2, s. 248-250.
5. **Risbayeva S.A.** *İbtidai məktəb dövründə oyun texnologiyalarından istifadə.* 2014, No 3, s. 148-151.

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

доц. М.Ш. Меликов

Азербайджанская Государственная Академия Физической Культуры и Спорта
malik.malikov@sport.edu.az, orcid.org/0000-0002-3354-1992

Аннотация. В статье анализируется направленность обучения деловых игр на развитие коммуникативных навыков, установление, поддержание общения, вопросы выработки правильного стиля взаимоотношений. Рассмотрены вопросы формирования умений, связанных с организацией работы в играх. Познавательные, воспитательные, развивающие факторы деловых игр, развитие навыков поиска, сбора, обработки и анализа учебной, и иной информации деловых игр; ставятся такие задачи, как применение полученных знаний и навыков в решении практических ситуаций учебно-образовательной, деловой

деятельности. Предлагается использовать два варианта оценки результатов игры. Результаты исследования доказывают, что деловая игра позволяет наглядно и просто представить процесс моделирования. Навыки и умения, полученные в результате деловой игры, имеют более высокий коэффициент усвоения, чем другие традиционные методы обучения.

Ключевые слова: деловая игра, имитация, операция, ролевая игра, деловой театр, психосоциальная драма, цель игры, задачи игры, условия игры, правила игры, результаты игры, оценка результатов игры.

BUSINESS GAMES

ass. prof., PhD M.Sh. Malikov

Azerbaijan State Academy of Physical Education and Sport
malik.malikov@sport.edu.az, orcid.org/0000-0002-3354-1992

Annotation. The article analyzes the focus of teaching business games on the development of communication skills, the establishment and maintenance of communication, the issues of developing the right style of relationships. The issues of formation of skills related to the organization of work in games are considered Cognitive, educational, developing factors of business games, development of skills for searching, collecting, processing and analyzing educational and other information of business games; such tasks are set as the application of the acquired knowledge and skills in solving practical situations of educational and business activities. It is proposed to

use two options for evaluating the results of the game. The results of the study prove that the business game allows you to visually and simply present the modeling process. The skills and abilities acquired as a result of a business game have a higher rate of assimilation than other traditional teaching methods.

Keywords: *Business game, imitation, operation, role-playing game, business theatre, psychosocial drama, goal of the game, game objectives, game conditions, game rules, game results, evaluation of game results.*