

УДК 614.2

DOI 10.24412/2312-2935-2024-1-164-178

АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ (ДЕЛОВАЯ ИГРА) В ПРОГРАММАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Т.Б. Свиридова, Е.А. Голдина, Н.В. Шахова

ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерства обороны Российской Федерации, г. Москва

Сегодня активные образовательные технологии стали неотъемлемой частью программ дополнительного профессионального образования медицинских работников. Их применение позволяет значительно улучшить процесс обучения и сделать его более эффективным. Активные методы, такие как деловые игры, проектная деятельность, обсуждения и коллективные дискуссии, внедряются в программы дополнительного профессионального образования и открывают новые возможности для усвоения учебного материала.

Введение: активные методы обучения, такие как деловая игра, являются важной составной частью программ дополнительного профессионального образования (ДПО). Они активно применяются для развития навыков слушателей ДПО и расширения их профессиональных компетенций.

Цель исследования: проанализировать эффективность внедрения деловых игр в программы обучения слушателей ДПО на одной из кафедр филиала Военно-медицинской академии в г. Москве.

Материалы и методы исследования: в данной статье рассматривается внедрение деловых игр в программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по специальностям «Организация сестринской деятельности», «Управление сестринской деятельностью» на кафедре (управления сестринской деятельностью) в филиале Военно-медицинской академии в г. Москве в период с 2020-2023 гг. Исследование проводилось с использованием статистического метода Колмогорова – Смирнова.

Результаты: Статистическая обработка проводилась с помощью IBM SPSS Statistics 26.0 (Разработчик - IBM Corporation). При обработке результатов исследования использовался параметрический статистический метод Колмогорова – Смирнова.

Средний балл предварительного тестирования по годам равен $p=0,001$, распределение нормальное, статистически значим.

Средний балла заключительного тестирования, $p=0,001$, распределение нормальное, статистически значим.

Обсуждения: анализ статистических данных показывает, что интеграция деловых игр в учебный процесс слушателей ДПО по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки значительно повлияла на уровень успеваемости, измеренный по среднему баллу тестирования. В результате внедрения деловых игр зафиксировано заметное увеличение данного показателя, что свидетельствует о положительном влиянии этого метода обучения.

Выводы: игровой метод обучения является эффективным инструментом для развития профессиональных навыков и формирования норм поведения, процессов принятия решений и внедрения инноваций. При использовании деловых игр в образовательных целях слушателям

предоставляется уникальная возможность погрузиться в различные аспекты профессиональной деятельности и осознать не только теоретические знания, но и их практическое применение в реальной медицинской среде.

Ключевые слова: активные методы обучения, деловые игры, программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации, дополнительное профессиональное образование, компетенции.

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF ACTIVE LEARNING METHODS (BUSINESS GAME) IN THE PROGRAMS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

T.B. Sviridova, E.A. Goldina, N.V. Shakhova

The branch of the Federal state budgetary military educational institution of higher education «Kirov military medical academy» of the ministry of defense of the Russian Federation in the city of Moscow

Today, active educational technologies have become an integral part of additional professional education programs for medical professionals. Their use can significantly improve the learning process and make it more effective. Active methods such as business games, project activities, discussions and collective discussions are being introduced into continuing professional education programs and open up new opportunities for learning educational material.

Introduction: active learning methods, such as business play, are an important part of continuing professional education (EE) programs. They are actively used to develop the skills of DPO students and expand their professional competencies.

Purpose of the study: to analyze the effectiveness of the introduction of business games into the training programs for students of the DPO at one of the departments of the branch of the Military Medical Academy in Moscow.

Materials and methods of research: this article discusses the introduction of business games into advanced training and professional retraining programs in the specialties "Organization of nursing activities", "Management of nursing activities" at the department (management of nursing activities) at the branch of the Military Medical Academy in Moscow in the period from 2020-2023. The study was conducted using the Kolmogorov–Smirnov statistical method.

Results: statistical processing was carried out using IBM SPSS Statistics 26.0 (Developer - IBM Corporation). When processing the research results, the Kolmogorov–Smirnov parametric statistical method was used.

The average pretest score by year is $p=0.001$, normal distribution, statistically significant.

Average final testing score, $p=0.001$, normal distribution, statistically significant.

Discussions: the analysis of statistical data shows that the integration of business games into the educational process of students of vocational training programs for advanced training and professional retraining significantly affected the level of academic performance measured by the average test score. As a result of the introduction of business games, a noticeable increase in this indicator was recorded, which indicates the positive impact of this training method.

Conclusions: the game-based learning method is an effective tool for the development of professional skills and the formation of norms of behavior, decision-making processes and innovation. When using business games for educational purposes, students are given a unique opportunity to immerse

themselves in various aspects of professional activity and realize not only theoretical knowledge, but also their practical application in a real medical environment.

Key words: active learning methods, business games, professional retraining programs, advanced training programs, additional professional education, competencies

Введение. Программы дополнительного профессионального образования с применением активных технологий способствуют повышению мотивации к обучению слушателей. Они делают процесс обучения более интерактивным, практическим и увлекательным, а также помогают развивать навыки, которые будут полезны в реальной жизни и дальнейшей практической деятельности каждого медицинского работника.

Одним из наиболее эффективных активных методов обучения, который может использоваться для подготовки слушателей циклов ДПО, а также ординаторов и студентов медицинских образовательных организаций является деловая игра.

«Деловая игра – это воспроизведение реальной жизненной ситуации в игровой форме. В деловой игре каждый участник играет роль, выполняет действия, аналогичные поведению людей в профессиональной жизни, исполняет определенные преподавателем правила игры. Деловые игры применяются в качестве метода и средства практического обучения, являются средством познания, норм поведения, освоения процессов принятия решений, а также упрощения внедрения инноваций» [1].

Цель исследования: проанализировать эффективность внедрения деловых игр в программы обучения слушателей ДПО на одной из кафедр филиала Военно-медицинской академии в г. Москве.

Материалы и методы исследования: мы рассматривали внедрение деловых игр в программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по специальностям «Организация сестринской деятельности», «Управление сестринской деятельностью» на кафедре (управления сестринской деятельностью) в филиале Военно-медицинской академии в г. Москве в период с 2020-2023 гг. Исследование проводилось с использованием статистического метода Колмогорова – Смирнова.

Деловые игры активно внедряются в программы подготовки медицинских работников любых специальностей, заменяя традиционные лекции и семинары. Слушатели во время проведения деловой игры становятся активными участниками образовательного процесса, они взаимодействуют друг с другом, делятся опытом и своими идеями. Это способствует не только более глубокому усвоению материала, но и развитию социальных навыков и коммуникации.

Одним из главных плюсов деловых игр является то, что они, моделируя реальность, радикально сокращают время накопления опыта, позволяют повернуть ход возможных событий в нужном направлении и дают возможность испытать разные стратегии поведения. Это имитация рабочего процесса, его моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации.

Нами было проведено внедрение деловых игр в программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по специальностям «Организация сестринской деятельности», «Управление сестринской деятельностью» на кафедре управления сестринской деятельностью в филиале Военно-медицинской академии в г. Москве в период с 2020-2023 гг.

«Деловая игра - это модель взаимодействия людей в процессе достижения экономических, политических или престижных целей. Такая игра строится на моделировании объекта управления, но для принятия решений в ней обязательно должны быть роли, как должностные, так и игровые, игровое проектирование решений и взаимодействие участников» [2].

В деловой игре результат моделируемой системы определяет необходимость построения участниками игры «цепочки решений» для достижения конечной цели. Взаимодействие между участниками происходит на всех этапах игры. Решения, которые принимаются, всегда основываются на коллегиальном подходе.

«Деловые игры можно использовать для создания управленческих и коммуникативных обучающих моделей, способствующих лучшему пониманию механизмов взаимодействия и коллективного принятия решений, развивающих аналитический, диагностический и прогностический потенциал обучаемых» [3].

Деловая игра - это уникальный инструмент, который позволяет моделировать процесс труда руководителей сестринских служб и других медицинских специалистов, а также разрабатывать эффективные управленческие и профессиональные решения.

В игре задействованы различные роли, которые распределяются между участниками. Каждая роль имеет свои цели и задачи при выработке решений, что позволяет создать эффективное взаимодействие между участниками игры. Основная цель всего игрового времени - достижение общей цели, которая устанавливается заранее. В ходе игры участники совместно вырабатывают решения, обсуждают их и принимают наиболее оптимальное из множества альтернатив. Реализация этой цепочки решений происходит непосредственно в

игровом процессе, что позволяет слушателям не только теоретически разрабатывать планы, но и проверять их на практике во время игры.

Одной из ключевых особенностей деловой игры является много-альтернативность решений, то есть возможность выбора из большого числа вариантов. Это позволяет участникам игры искать наиболее оптимальные пути и выдвигать обоснованные решения.

Важными факторами для успешной деловой игры являются наличие управляемого эмоционального напряжения и наличие разветвленной системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры. Эти элементы играют ключевую роль в создании эффективной и захватывающей игровой среды. Управляемое эмоциональное напряжение делает игру эмоционально насыщенной и интересной. Оно может создаваться посредством азарта, напряженности и тактических решений, которые принимаются во время игры. Возможность контролировать и управлять этими эмоциями является важным навыком для участников деловых игр.

Система оценивания, в свою очередь, позволяет участникам получать обратную связь о своей деятельности и принимаемых решениях. Она может включать в себя как позитивное подкрепление, так и негативное воздействие. Такая система мотивирует участников игры и помогает им развивать практические навыки и улучшать качество своих решений.

Игры, которые учитывают эти аспекты, становятся более вовлекающими и продуктивными. Они стимулируют участников проявлять свои лучшие навыки и стремиться к достижению целей. Эмоциональное напряжение и система оценивания важны не только для индивидуальных игроков, но и для групповых задач и командных игр, где эти факторы влияют на координацию и сотрудничество между участниками.

Применение деловых игр в учебном процессе на кафедре (управления сестринской деятельностью) филиала Военно-медицинской академии в г. Москве, способствовало активному и заинтересованному восприятию знаний и навыков у слушателей. Они дают возможность слушателям не только учиться, но и пережить живую ситуации, характерные для профессионального мира, и сформировать реальную самооценку и мотивацию к достижению успеха.

Главная цель деловых игр заключается в том, чтобы предоставить обучающимся возможность практической тренировки в условиях, максимально приближенных к реальным ситуациям. При этом, деловые игры, основанные на имитационных моделях социально-экономических объектов или различных профессиональных сфер деятельности, являются

одними из самых эффективных методов обучения, но и требуют большого объема работы для их разработки и применения.

Все игры можно разделить на три основные категории – организационно-деятельностные, деловые и ролевые [4]. Их сравнительная характеристика приведена в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика игр, применяемых в учебном процессе

<i>Название игры</i>	<i>Время проведения</i>	<i>Роль преподавателя</i>	<i>Форма принятого решения</i>	<i>Оценивание</i>
Деловая игра	Прерывистость	Активная	Коллегиальная	Имеется
Организационно-деятельностная игра	Прерывистость	Активная	Коллегиальная	Может оцениваться, а может и не оцениваться
Ролевая игра	Непрерывность	Не активная	Коллегиальная/ индивидуальная	Отсутствует

Для успешного использования деловых игр в обучении необходимо соблюдать множество факторов. Во-первых, следует учитывать организационные ограничения и условия, в которых будет проходить сам процесс обучения. Сюда входит доступность игрового пространства, наличие необходимых материалов и технических средств.

Однако не стоит забывать и о временных ограничениях. Каждая деловая игра требует определенного количества времени, чтобы полноценно раскрыть свой потенциал и достичь поставленных целей. В зависимости от сложности моделируемого объекта или деятельности, а также масштаба задач, требования к оформлению и представлению результатов игры могут варьироваться.

Например, простые деловые игры, моделирующие элементарные процессы, могут быть проведены за сравнительно небольшой период времени - от нескольких часов до одного дня. В то время как сложные и глубоко продуманные игры, требующие тщательной подготовки, анализа и презентации результатов, могут потребовать нескольких дней для их завершения.

Деловая игра может быть предназначена для формирования и оценки компетенций, необходимых в конкретной профессиональной деятельности, т. е. для оценки навыков, может выступать в качестве метода обучения и оценочного средства [5]. Данный метод

характеризуется высокой степенью активности и интерактивности в учебной группе и поэтому требует специальных подходов к организации групповой работы.

По целевому назначению деловые игры могут быть учебными, проектировочными, исследовательскими [6]. В любой деловой игре можно выделить этапы, то есть последовательность шагов по ее проведению. Начиная деловую игру с введения в игру. Обычно на этом этапе участников знакомят со смыслом, целями и задачами проводимой игры, общим регламентом, осуществляют консультирование и инструктаж. Однако в случае необходимости, перед проведением игры может проводиться лекция или беседа по актуальным проблемам, затрагиваемым в игре. Далее идет этап погружения в игру [7], собственно-игра, дискуссия или пленарное заседание, подведение итогов игры, рефлексия и выгружен из игры [8].

Мы в своем исследовании использовали несколько деловых игр, которые реализуем в рамках программ дополнительного профессионального обучения на кафедре (управления сестринской деятельностью). Опишем сценарий одной из них «Кто есть, кто» [9].

Игровые цели: выработать умения по самораскрытию, научиться определять свой стиль руководства, научиться определять стиль руководства членов группы, выработать умения в применении стиля руководства, необходимый в сложившейся ситуации.

Игра состоит из трех этапов.

I этап: Введение в деловую игру (13 минут).

Первый этап игры начинается с мотивации участников, которая проводится в форме эвристической беседы. Преподаватель мотивирует слушателей, вовлекая их в беседу. Слушатели принимают активное участие в беседе. Преподаватель переходит от беседы к интервьюированию участников, тем самым выявляет их знания по данной тематике полученные на теоретическом занятии.

Вопросы для интервьюирования слушателей:

1. Необходимо ли придерживаться определенного стиля управления в работе, или лучше каждый раз подстраивать его под ситуацию?
2. Какие стили управления Вам известны? Охарактеризуйте их кратко.
3. Бывают ли такие ситуации, при которых нужно использовать определенный стиль управления? Приведите пример такой ситуации.
4. Как Вы считаете, когда удобен стиль управления «Загородный клуб»? Приемлем ли он для использования в Военных медицинских организациях? Обоснуйте свой ответ.

5. В чем отличия и схожесть стилей «Организационное поведение» (5.5) и «Групповое управление» (9.9)? Какой стиль лучше, а какой хуже? Почему?
6. Может ли долго существовать организация при стиле управления «Нищета управления» (1.1)? Если да, то, какие необходимые условия должны соблюдаться сотрудниками структурного подразделения для этого?
7. Как Вы думаете, может ли руководитель сочетать в себе 2 или 3 стиля управления одновременно? И как это может отразиться на работе Военно-медицинской организации?
8. Можете ли Вы определить, к какому стилю руководства относится ваш непосредственный руководитель? Объясните, почему Вы так решили?
9. Можно ли научиться определенному стилю управления? Что для этого нужно сделать? (См. рис. 1).

Высокие показатели	9	1.9 «Дом отдыха» (или «Сельский клуб»)					9.9 «Команда»			
	8									
	7									
	6									
Средние показатели	5	«Организация» (или «Золотая середина») 5.5								
	4									
	3									
	2									
Низкие показатели	1	1.1 «Невмешательство» (попустительство)					9.1 «Авторитет — подчинение»			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Низкие показатели			Ориентация на производство					Высокие показатели

Рисунок 1. Управленческая решетка Блейка и Моутона [10]

II этап: Собственно деловая игра (60 минут).

Для проведения II этапа преподаватель осуществляет подготовительную работу. По количеству слушателей составляются карточки с ситуациями, отдельными признаками, характеристиками пяти типов управленческого поведения в соответствии с управленческой решеткой Блейка/Муттона. Распределение номеров карточек произвольное (См. таб.2).

Таблица 2

Пошаговое описание II этапа деловой игры

<i>№ шага</i>	<i>Описание шага</i>	<i>Время шага</i>
1 шаг	Каждый игрок вытягивает по жребию одну карточку с описанием управленческого поведения (даны отдельные признаки или ситуации). Затем участники игры знакомятся с содержанием своей карточки.	2 минуты
2 шаг	Ознакомившись с ситуацией, аналитики должны определить «свой» стиль руководства и найти партнера (партнеров) по заданию, [слушатели не знают заранее, сколько человек будет представлять тот или иной стиль руководства], т.е. они должны разбиться на пять групп в соответствии с 5 основными типами управленческого поведения (стилями руководства). Образовавшиеся группы занимают соответствующие места. [Аудитория – подготавливается таким образом, что столы расставлены, имитируя управленческую решетку, по пяти позициям: четыре по краям, пятый - в центре]. Представитель от каждой группы должен выбрать соответствующую табличку с названием своего стиля руководства и установить на своем столе.	5 минут
3 шаг	Каждая группа выбирает лидера докладчика и оппонента. Поочередно заслушиваются ситуации и описания стилей руководства. Докладчик читает вслух карточки своей группы, оппоненты определяют, правильно ли объединилась та или иная группа, верно ли выбрано то или иное управленческое поведение.	Всего 15 минут, по 3 минуты на каждую группу
4 шаг	Работа в группах. В каждой образовавшейся группе обсуждается соответствующий стиль руководства, управленческое поведение; составляются диалоги, микросценарии с распределением ролей, т.е. моделируются типы управленческого поведения. Лидер группы определяет роли: заведующий отделением, главная медицинская сестра и медицинская сестра.	10 минут
5 шаг	Каждая группа, представляет один стиль руководства, через придуманную конфликтную ситуацию. Раскрывается суть данного управленческого поведения, иллюстрируются взаимоотношения между руководителем и подчиненным. В обязательном порядке указывается, на что ориентируется данный руководитель, управляя своим отделением: на человека или на медицинскую организацию, защищает или критикует.	Всего 15 минут, по 3 минуты на каждую группу
6 шаг	Оппоненты определяют, соответствует ли поведение руководителя заданному стилю руководства. Задают вопросы.	3 минуты
7 шаг	Игроки, по предлагаемым тестовым опросникам определяют свой стиль руководства по управленческой решетке Блейка-Мутона.	5 минут
8 шаг	На общей управленческой решетке, нарисованной на доске, каждый игрок отмечает свой стиль управления.	2 минуты
9 шаг	Преподаватель подводит итоги этапа, делая выводы, какой стиль управления преобладает среди всех игроков.	3 минуты
ИТОГО		60 минут

III этап: Обобщение и систематизация понятий (12 минут).

Преподаватель резюмирует материал с акцентом на главные моменты игры, предлагает слушателям проанализировать допущенные ошибки, причины затруднений и успехов, оценить степень достижения целей (в форме интервью). Предлагает всем участникам деловой игры выбрать победителей по предложенным номинациям («Самая сплоченная группа»; «Самый активный игрок-аналитик»; «Самый строгий оппонент»).

Вопросы для интервьюирования слушателей (III этап):

1. Как Вы считаете, после проведения такого занятия Вам будет легче провести анализ кадрового состава сестринской службы?
2. Сможете ли Вы осуществить рациональную расстановку сестринских кадров, опираясь на полученные сегодня знания и умения?
3. Понравилась ли вам такая форма проведения занятия? Чем она отличается от традиционной формы?
4. Возникали ли у Вас трудности во время деловой игры? С чем они были связаны?

Для повышения эффективности игрового обучения мы породили видеозапись процесса проведения деловой игры. Такой подход позволил не только анализировать поведение игроков, но и дать им возможность взглянуть на свои действия со стороны. Вместе с тем, видеозапись дает преподавателю шанс внимательно рассмотреть и обсудить ключевые моменты игры, а также подобрать оптимальные варианты поведения. Однако при просмотре видеозаписи следует быть особенно внимательным к его использованию. Например, открытое обсуждение ошибок, допущенных отдельными игроками, может негативно сказаться на их самооценке. Поэтому важно уметь сбалансировать анализ игры и сохранить чувство достоинства и уважения к каждому участнику.

Важными факторами успеха деловой игры являются руководство игрой и контроль за ее процессом. Функции преподавателя в организации игры включают следующие действия:

- формирование состава участников игры на основе добровольности и принятие решения о проведении игры;
- знакомство участников с условиями и правилами игры, а также консультирование их;
- подготовка или адаптация базы данных для начального периода игры в соответствии с конкретными условиями и установление регламента.

Преподаватель в ходе игры активно следит за соблюдением правил и этических норм поведения. Защищает слушателей от группового давления, чтобы предотвратить возможные

конфликты и обиды. Помогает участникам выявлять неэффективные действия и осваивать конструктивные модели поведения. Тщательно следит за направленностью игрового процесса на достижение целей и избегает отклонений или неподходящих действий (например, участники не переходят к обсуждению личных отношений). В конце игры собирает все рабочие документы (решения задач, отчеты и т.д.) и осуществляет их проверку.

Каждому участнику дает индивидуальные рекомендации, основанные на общих выводах, которые делаются в ходе игры. Оценивает результаты выполнения заданий, поведение участников и т.п., делает общие выводы, дает частные рекомендации конкретным участникам игры.

Чтобы эффективно выполнять свои функции, преподаватель должен иметь определенные качества. Ему необходимо обладать чувствительностью и коммуникативными способностями, чтобы воспринимать эмоциональное состояние своих слушателей. Кроме того, важно уметь точно выражать словами чувства и поведение обучающихся, а также делать обобщения на основе их высказываний. Это требует от преподавателя быть объективным и не принимать ни сторону какого-либо слушателя, ни команды в целом. При этом важно уметь корректно сравнивать позиции разных участников, не задевая их самооценку. Все эти качества помогают преподавателю эффективно вести деловую игру и создавать благоприятную образовательную среду, где каждый слушатель будет чувствовать себя комфортно.

Методика проведения деловой игры (таблица 3):

Таблица 3

Содержание этапов проведения деловой игры «Кто есть, кто?»

<i>№ этапа</i>	<i>Содержание этапа</i>	<i>Время</i>
I этап (подготовительный)	1. Введение в деловую игру (мотивация слушателей) 2. Повторение или разбор теоретического материала (интервьюирование участников игры)	13 минут
II этап	Собственная деловая игра: Составление портрета руководителя по карточкам. 1. Моделирование игровых ситуаций с разыгрыванием ролей 2. Процедура индивидуального определения стиля руководства 3. Создание группового портрета на основе полученных индивидуальных результатов	60 минут
III этап (заключение)	1. Обобщение и систематизация понятий 2. Интервьюирование участников игры, подведение итогов деловой игры.	12 минут
ИТОГО		85 минут

После внедрения деловых игр в образовательные программы дополнительного профессионального образования, мы анализировали успеваемость слушателей до начала обучения и после завершения обучения, срез знаний проводился при помощи ответов на тестовые задания различных видов сложности (предварительное и заключительное тестирование) (см. таб.4).

Таблица 4

Результат внедрения деловых игр в программы обучения ДПО

Год обучения	Количество слушателей	Средний балл предварительного тестирования	<i>p</i>	Средний балл заключительного тестирования	<i>p</i>
2019-2020	34	3,3	$p < 0,001$	4,8	$p < 0,001$
2020-2021	48	3,1	$p < 0,001$	4,9	$p < 0,001$
2021-2022	31	3,3	$p < 0,001$	4,8	$p < 0,001$
2022-2023	47	3,4	$p < 0,001$	4,9	$p < 0,001$
2023-2024	26	3,2	$p < 0,001$	4,8	$p < 0,001$
ИТОГО	186	3,3	$p < 0,001$	4,8	$p < 0,001$

* - различия показателей статистически значимы ($p < 0,01$)

При обработке результатов исследования использовался параметрический статистический метод Колмогорова – Смирнова.

Средний балл предварительного тестирования по годам равен $p=0,001$. Асимметрия: $Z = 0,23/0,18 = 1,28 < 2,58$. Эксцесс - $Z = 0,81/0,36 = 2,25 < 2,58$ – распределение нормальное, следовательно, отличия распределения изучаемого признака от нормального – статистически значимы. Асимметрия – правосторонняя. 95% ДИ: 3,30-3,47, медиана – 3, дисперсия - 0,32, стандартное отклонение - 0,56.

В результате проведенного анализа среднего балла заключительного тестирования, были выявлены статистически значимые различия $p < 0,001$. Асимметрия: $Z = 0,37/0,79 = 0,47 < 2,58$. Эксцесс - $Z = 2,80/1,59 = 1,77 < 2,58$ – распределение нормальное, следовательно, отличия распределения изучаемого признака от нормального – статистически значимы. Асимметрия – правосторонняя. 95% ДИ: 1,93-2,92, медиана – 3, дисперсия - 0,28, стандартное отклонение - 0,53.

Обсуждения: анализ статистических данных показывают, что внедрение деловых игр существенно повлияло на уровень успеваемости слушателей, которое измерялось по среднему

баллу тестирования. Применение данного метода обучения привело к значительному увеличению успеваемости учащихся, что подтверждает пользу и эффективность использования деловых игр в учебном процессе на циклах ДПО.

Заключение. Результаты статистической обработки говорят о том, что внедрение деловых игр в образовательный процесс на циклах повышения квалификации и профессиональной переподготовке является эффективным инструментом для развития профессиональных навыков и формирования норм поведения, процессов принятия решений и внедрения инноваций. Использование деловых игр в образовательных целях не только помогает слушателям овладеть профессиональными навыками, но и способствует усвоению норм поведения, процессов принятия решений и введению инноваций. Деловая игра становится средством познания и осознания различных аспектов профессиональной деятельности. Более того, деловые игры позволяют участникам игры активно мыслить, развивать коммуникативные навыки, улучшать способность к сотрудничеству и решению проблем в команде. Игровой элемент способствует более глубокому пониманию материала и активизации мыслительных процессов.

Таким образом, деловая игра играет важную роль в подготовке профессионалов, предоставляя им возможность на практике применять и укреплять полученные знания и навыки. Она помогает слушателям не только усвоить новую информацию, но и развить способность к анализу, принятию решений и успешной работе в реальных профессиональных ситуациях.

Список литературы

1. Парамонова Т.Н., Шереметьева Е.Н., Погодина Г.В. Активные методы обучения. Учебное пособие. Издательство: Кнорус, 2016 г. – 406 с
2. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие. А.О. Блинов, О.В. Василевская, В.П. Неvejeин, Н.В. Смоляков. - М.:КНОРУС, 2005.- 496 с
3. Вачугов Д.Д. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. Д.Д. Вачугов, В.Р. Веснин, Н.А. Кислякова. Под ред. Д.Д. Вачугова - М.: Высшая школа, 2004. - 192 с
4. Курьянов, М.А. Активные методы обучения [Текст] : метод. пособие. М.А. Курьянов, В.С. Половцев. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011 – с.80
5. Вачугов Д.Д. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. Д.Д. Вачугов, В.Р. Веснин, Н.А. Кислякова. Под ред. Д.Д. Вачугова - М.: Высшая школа, 2004. - 192 с

6. Деловые игры в управлении полиграфическими и издательскими процессами : учеб. пособие. Б.З. Зельдович; Московский. гос. университет печати им. Ивана Федорова. — М. : МГУП им. Ивана Федорова, 2011. - 232 с
7. Чечет, В. В. Активные методы обучения в педагогическом образовании: учеб.-метод. пособие. В.В. Чечет, С.Н. Захарова– Минск: БГУ, 2015.– 127с
8. Парамонова Т.Н., Шереметьева Е.Н., Погодина Г.В. Активные методы обучения. Учебное пособие. Издательство: Кнорус, 2016 г. – 406 с
9. Свиридова Т.Б., Антипова И.Н., Голдина Е.А. и др. Учебно-методическое пособие - М.: ВМедА, 2020. – 199 с
10. Е.В. Зайцева Управленческая решетка Блейка и Моутон: определяем стиль руководства шефа. «ГК «Эталон» «Секретарь-референт» № 8, 2023

References

1. Paramonova T.N., Sheremetyeva E.N., Pogodina G.V. Active teaching methods. A study guide. Publishing house: Knorus, 2016 – 406 p (InRussian)
2. Blinov A.O. Personnel training: a textbook. A.O. Blinov, O.V. Vasilevskaya, V.P. Nevezhin, N.V. Smolyakov. - М.:KNORUS, 2005. - 496 p (InRussian)
3. Vachugov D.D. Management workshop: business games: A textbook. D.D. Vachugov, V.R. Vesnin, N.A. Kislyakova. Edited by D.D. Vachugov - М.: Higher School, 2004. - 192 p (InRussian)
4. Kuryanov, M.A. Active teaching methods [Text] : method. manual. M.A. Kuryanov, V.S. Polovtsev. – Tambov: Publishing house of FGBOU VPO "TSTU", 2011 – p.80 (InRussian)
5. Vachugov D.D. Management workshop: business games: A textbook. D.D. Vachugov, V.R. Vesnin, N.A. Kislyakova. Edited by D.D. Vachugov - М.: Higher School, 2004. - 192 p (InRussian)
6. Business games in the management of printing and publishing processes : studies. the manual. B.Z. Zeldovich; Moscow State University. University of Printing named after Ivan Fedorov. — М. : MGUP im. Ivana Fedorova, 2011. - 232 p (InRussian)
7. Chechet, V. V. Active teaching methods in pedagogical education: studies.- the method. manual. V.V. Chechet, S.N. Zakharova– Minsk: BSU, 2015.– 127 p (InRussian)
8. Paramonova T.N., Sheremetyeva E.N., Pogodina G.V. Active teaching methods. A study guide. Publishing house: Knorus, 2016 – 406 p (InRussian)
9. Sviridova T.B., Antipova I.N. It's Goldina.A. etc. Educational and methodological equipment-M. In 2020. - 199 p (InRussian)

10. E.V. Zaitseva Blake and Mouton's managerial grid: defining the boss's leadership style.
Etalon Group of Companies "Secretary-referent" No. 8, 2023 (InRussian)

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Acknowledgments. The study did not have sponsorship.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interest.

Сведения об авторах

Свиридова Татьяна Борисовна - кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой (управления сестринской деятельностью) филиала ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерства обороны Российской Федерации в г. Москве, 107392, г. Москва, ул. Малая Черкизовская, 7, e-mail: t-sviridova@mail.ru, ORCID: 0000-0002-9918-5118; SPIN: 8583-4574

Голдина Елена Александровна – старший преподаватель кафедры (управления сестринской деятельностью) филиала ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерства обороны Российской Федерации в г. Москве, 107392, г. Москва, ул. Малая Черкизовская, 7, e-mail: Elena-goldina@mail.ru, ORCID: 0000-0002-8287-2958; SPIN:6954-5228

Шахова Наталья Валентиновна - преподаватель, кафедры (управления сестринской деятельностью), филиала ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерства обороны Российской Федерации в г. Москве, 107392, г. Москва, ул. Малая Черкизовская, 7, e-mail: sak-ura88@mail.ru, ORCID: 0000-0001-5488-6984; SPIN: 6357-6784

Information about the authors

Sviridova Tatyana Borisovna - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department (Nursing Management) The branch of the Federal state budgetary military educational institution of higher education «Kirov military medical academy» of the ministry of defense of the Russian Federation in the city of Moscow, 107392, Moscow, Malaya Cherkizovskaya str, 7, e-mail: t-sviridova@mail.ru, ORCID: 0000-0002-9918-5118; SPIN: 8583-4574

Goldina Elena Alexandrovna - Senior Lecturer, Department of Nursing Management, The branch of the Federal state budgetary military educational institution of higher education «Kirov military medical academy» of the ministry of defense of the Russian Federation in the city of Moscow, 107392, Moscow, Malaya Cherkizovskaya str, 7, e-mail: Elena-goldina@mail.ru, ORCID: 0000-0001-7103-2366; SPIN: 6776-0102

Shakhova Natalia Valentinovna - teacher, Department of Nursing Management, The branch of the Federal state budgetary military educational institution of higher education «Kirov military medical academy» of the ministry of defense of the Russian Federation in the city of Moscow, 107392, Moscow, Malaya Cherkizovskaya str, 7, e-mail: sak-ura88@mail.ru, ORCID: 0000-0001-5488-6984, SPIN: 6357-6784

Статья получена: 02.01.2024 г.

Принята к публикации: 25.03.2024 г.