



УДК 371.134:371.38

ДІЛОВА ГРА ЯК МЕТОД ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Стеценко Н.М., к. пед. н.,
доцент кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту
Херсонський державний університет

У статті розглядаються питання використання ділової гри як активного методу навчання майбутніх менеджерів освіти, проаналізовано підходи до визначення поняття «ділова гра». Ділова гра розглядається як один із засобів моделювання професійної діяльності у навчальному процесі, що надає можливість виявляти та узгоджувати особливості діяльності учасників виробничих процесів, відпрацьовувати обґрунтування й прийняття управлінських рішень, розвивати і закріплювати професійні знання і формувати навички їх творчого використання у практичній діяльності. Висвітлено особливості різних видів ділової гри, запропоновано ділову гру, що може використовуватися під час викладання дисципліни «Техніка управлінської діяльності». Описано один із варіантів використання методу «шести капелюхів мислення».

Ключові слова: активні методи навчання, ділова гра, моделювання, менеджер освіти, управлінське рішення.

В статье рассматриваются вопросы использования деловой игры, как активного метода обучения будущих менеджеров образования, проанализированы подходы к определению понятия «деловая игра». Деловая игра рассматривается как одно из средств моделирования профессиональной деятельности в учебном процессе, который предоставляет возможность обнаруживать и согласовывать особенности деятельности участников производственных процессов, отрабатывать обоснование и принятие управленческих решений, развивать и закреплять профессиональные знания и формировать навыки их творческого использования в практической деятельности. Отражены особенности разных видов деловой игры, предложена деловая игра, которая может использоваться во время преподавания дисциплины «Техника управленческой деятельности». Описан один из вариантов использования метода «шести шляп мышления».

Ключевые слова: активные методы обучения, деловая игра, моделирование, менеджер образования, управленческое решение.

Stetsenko N.N. BUSINESS GAME AS A METHOD OF FORMING A PROFESSIONAL ORIENTATION OF FUTURE MANAGERS IN EDUCATION

In the article the questions of a business game's usage are examined as an active method of teaching of future managers in education. The article considers approaches to the definition of a business game. A business game is examined as one of the facilities of simulate the professional activity in an educational process, which gives possibility to discover and co-ordinate the features of activity of participants of production processes, work off a ground and acceptance of administrative decisions, develop and fasten professional knowledges and form skills of their creative use in practical activity. Basic professional abilities which are formed in the process of business game are certain. Among them there are abilities to inculcate the mechanisms of effective realization of organization corporate policy, work out the basic problems of management process and determine reasons of conflicts in a collective and ways of their overcoming. The features of different types of business game are reflected in this article, a business game that can be used during the process of teaching the discipline of «Technician of administrative activity» is offered. One of variants of the usage the method of «six hats of thought» is described in the article. It is well-proven that business games at preparation of managers give students the concrete picture of future professional activity, develop analytical capabilities and form the integral concept system. In the process of game future specialists can find out the capacities and fitness for professional activity; such administrative qualities are formed as how to find out different problems, collect and analyses information, accept administrative decisions as independently so in co-operating with other workers.

Key words: active methods of teaching, business game, simulation, manager in education, administrative decision.

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні, зумовлюють значні зміни в системі освіти. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття) розглядає першочерговим завданням досягнення високого рівня освіти, формування високо-

го культурного та інтелектуального рівня особистості. Важливого значення набуває удосконалення цілісної системи управління освітою, що передбачає налагодження високопрофесійного, наукового, аналітичного, демократичного та відкритого прийняття управлінських рішень. Важлива роль у цьо-



му аспекті відводиться керівникам освітньої галузі. Діяльність керівників системи освіти в умовах розвитку освітніх послуг набуває ряд нових функцій, зокрема формування колективу, побудова своєї роботи з огляду на отримання кінцевого результату, організація привабливого освітнього середовища. Сучасному суспільству потрібен компетентний, ерудований керівник в системі освіти, готовий до самовдосконалення, дослідницької роботи і власного професійного зростання. Важлива роль у цьому аспекті відводиться магістерській підготовці з управління освітою. Саме спеціально організована підготовка менеджерів навчальних закладів в системі вищої освіти дозволяє сформувати компетентного фахівця, здатного керувати процесами навчання, виховання, розвитку особистості. До основних компетенцій менеджера освіти відносять: методичну – знання закономірностей та принципів освітнього процесу, володіння методами впливу, взаємодіє, контролю й оцінки діяльності закладу освіти та ін.; управлінську – знання системи освіти, освітніх установ та їх функцій, знання основ управління соціальним колективом, уміння приймати управлінські рішення, мотивована амбіційність оволодіння лідерськими якостями та ін.; загальнокультурну – володіння знаннями про способи здобуття, зберігання та передачі базисних цінностей культури, дотримання принципу єдності слова та діла, виявлення інтересу до молодіжної субкультури та ін.; стратегічну – уміння змістовно формулювати перспективні цілі освітньої системи, знання принципів прогнозування розвитку різних типів освітніх установ, володіння методами діагностики освітніх систем і організації маркетингової служби та ін.; володіння культурою мовлення та ділового спілкування, уміння реалізувати інтерактивні технології в управлінні освітнім середовищем, достатній рівень знань для ведення переговорів, у тому числі й іноземною мовою та ін.

Формування і подальший розвиток управлінця – менеджера освіти сьогодні можливі лише на засадах спеціальної поетапної професійної підготовки, поєднання у ній науково-теоретичних досягнень вітчизняної педагогічної науки, організаційно-технологічних розробок та передової практики.

Вивчення сучасного досвіду підготовки майбутніх менеджерів освіти дозволяє констатувати, що під час навчання не достатньо мірою забезпечується підготовка до процесу прийняття управлінських рішень та організації взаємодії учасників системи управління. Отже, соціальне замовлення суспільства на професійного фахівця, здат-

ного ефективно працювати в нових умовах, зумовлює необхідність удосконалення якості цієї підготовки. Одним із найбільш перспективних шляхів розв'язання цього питання, озброєння майбутніх менеджерів освіти необхідними знаннями, практичними вміннями є впровадження активних форм і методів навчання. Ділові ігри є саме тим методом навчання у вищих навчальних закладах, який надає студентам уміння знаходити відповідні рішення, оптимально розв'язувати виробничі ситуації й обґрунтовувати свої рішення.

Ступінь розробленості проблеми.

Питання використання ігрової діяльності, структури і значення гри у навчанні розкрито у дослідженнях Л. Виготського, О. Леонтєєва, Д. Ельконіна, М. Касьяненко, С. Лісового, П. Підкасистого, М. Тименка та ін. Вплив навчальних ділових ігор на формування професійної спрямованості студентів висвітлено у працях Б. Букатова, Т. Кашканової, Л. Литвинової, О. Приходько, Т. Хлебнікової, О. Хоменко та ін. Питання застосування ділових ігор в управлінні школою знайшли своє відображення у роботах С. Галкіна, Т. Дзюби, І. Дичківської, М. Єрхової, В. Лизинського.

Використання ділових ігор у процесі підготовки керівників системи освіти у дослідженнях науковців розкрито не повною мірою.

Метою статті – розкрити окремі аспекти використання ділових ігор у професійній підготовці менеджерів освіти.

Виклад основного матеріалу. У психолого-педагогічній та методичній літературі не існує єдиної точки зору щодо визначення поняття «ділова гра».

У дидактиці діловими іграми називають динамічну імітацію реальних господарських чи інших ситуацій, яка за своїм змістом і методами реалізації відповідає практичній діяльності конкретних категорій працівників. Це дає змогу всебічно розвивати ділові задатки студентів і комплексно формувати необхідні знання і вміння, забезпечувати набуття навиків творчого використання ними теоретичних знань з метою вирішення конкретних господарських ситуацій [2].

У підручнику з педагогіки вищої школи наведено таке визначення ділової гри: «Ділова гра – моделювання реальної діяльності у спеціально створеній проблемній ситуації. Вона є засобом і методом підготовки та адаптації до трудової діяльності та соціальних контактів, методом активного навчання, який сприяє досягненню конкретних завдань, структурування системи ділових стосунків учасників» [6].

Ю. Арутюнов ділову гру розглядає як «нову галузь діяльності, як імітаційний екс-



перимент, як форму рольового навчання, дослідження й вирішення освітніх і виховних завдань» [1].

На думку Б. Коротяєва, ділова гра є компонентом контекстного навчання, в якому засвоєння знань, формування умінь і навичок поєднуються з професійною діяльністю, що представлена у певній модельній формі [4].

О. Козлова виокремлює таку складову ділової гри, як необхідність прийняття рішень, а характерною рисою цієї гри називає моделювання учасниками її змісту, як процесу майбутньої професійної діяльності, системи відносин усередині заданої моделі реального виробничого колективу [3].

І. Сироежин наголошує, що ділову гру потрібно розуміти як живу модель, що відтворює процеси прийняття рішень і взаємодії учасників системи управління [9].

І. Белкін вважає, що потрібно проводити зі студентами ділові ігри, які певною мірою імітують професійні ситуації. Тоді в учасників гри розвиваються практичні навички роботи в умовах трудового колективу, вони набувають досвіду управління, керівництва і організації колективу, освоюють навички комплексного творчого розв'язання проблем [10].

Таким чином, проаналізувавши різні підходи до визначення ділової гри, можемо зазначити, що її відмінною ознакою є наявність імітаційної моделі, що дозволяє відтворювати реальні виробничі процеси, виявляти та узгоджувати особливості діяльності учасників цих процесів, відпрацьовувати обґрунтування й прийняття управлінських рішень, розвивати і закріплювати професійні знання і формувати навички їх творчого використання у практичній діяльності.

Підвищений інтерес до використання ділових ігор у професійній підготовці фахівців зумовлений їх відмінністю від традиційних методів навчання, а саме:

- процес навчання при використанні ділових ігор максимально наближений до реальної практичної діяльності;
- ділова гра є ігровим методом навчання, де всі учасники виступають у різних ролях і приймають рішення відповідно до інтересів своєї ролі;
- ділова гра – колективний метод навчання, у той час, як традиційні методи орієнтовані на індивідуальне навчання;
- у ділових іграх спеціальними засобами створюється певне емоційне налаштування гравців, так зване «керование напруження» [7].

Л. Полак відобразив в узагальненому вигляді основні відмінності традиційного та активного навчання [8]:

Традиційне навчання	Активне навчання
1. Мета – засвоєння знань, умінь і навичок.	1. Мета – розвиток особи в цілому.
2. Повідомлення готових знань, їх інформаційна повнота.	2. Принцип проблемної і неповної інформації.
3. Недостатній розвиток мотивів, інтересів.	3. Високий рівень внутрішньої мотивації й емоційності.
4. Монологічне спілкування, діалог окремих студентів із викладачами.	4. Діалог студентів із викладачами і між собою.
5. Індивідуальна розумова діяльність.	5. Колективна розумова діяльність.
6. Акцент на активну діяльність викладача.	6. Акцент на активну діяльність студентів.
7. Розвиток переважно пам'яті.	7. Спеціальний розвиток мислення.
8. Гра як елемент зарядки.	8. Гра як елемент навчання.
9. Зміст навчання становлять абстрактні знання.	9. Професіоналізація змісту.
10. Забезпечення переважно першого й другого рівнів засвоєння (репродуктивна активність).	10. Забезпечення переважно третього і четвертого рівнів засвоєння (продуктивна активність).

Таким чином, перевагою використання ділових ігор, як активного методу навчання при підготовці менеджерів освіти, є можливість моделювати реальний управлінський процес, що змушує учасників гри «включитися» у запропоновані події, «пережити» їх, а це, у свою чергу, сприяє формуванню відповідних умінь і навичок, у тому числі й управлінських.

Узагальнюючи думки науковців, З. Митник виокремлює такі вміння, що формуються у процесі ділової гри:

- спілкуватися на формальній і неформальній основах та ефективно взаємодіяти;
- проявляти якості лідера;
- орієнтуватися в конфліктних ситуаціях і правильно їх розв'язувати;
- отримувати і обробляти потрібну інформацію, оцінювати, порівнювати і засвоювати її;
- приймати рішення у непевних і складних ситуаціях;
- розпоряджатися своїм часом, розподіляти роботу інших, надавати їм необхідні повноваження, оперативно приймати організаційні рішення;
- проявляти ділові якості: ставити перспективні цілі, використовувати сприятливі можливості;
- критично оцінювати вірогідні наслідки своїх рішень, зокрема помилки, робити вірні висновки та своєчасно виправляти помилки [5].



Усі перелічені вміння так чи інакше пов'язані з управлінням, тому є актуальними і для менеджерів освітньої галузі.

Сьогодні існує багато видів ділових ігор, які можуть різнитися методикою проведення і поставленими цілями. Усі ділові ігри можна класифікувати за часом проведення (ігри без обмеження часу, з обмеженням часу, в реальному часі); за оцінкою діяльності (гру кожного учасника оцінюють або не оцінюють); за остаточним результатом (ігри з жорсткими правилами та відкриті ігри); за завершальною метою проведення (навчальні, пошукові, констатуючі); за методологією проведення (рольові, групові, імітаційні, організаційно-діяльнісні, інноваційні, ансамблеві); за сферою використання (промислові, навальні, кваліфікаційні) [6].

Як показує досвід роботи творчих викладачів, у вищих навчальних закладах найчастіше використовують такі модифікації ділових ігор, як: імітаційні, операційні, рольові.

Імітаційні ігри. На заняттях імітується діяльність певної організації, підприємства або його підрозділу. Імітуватися можуть події, конкретна діяльність людей (ділова зустріч, обговорення плану, проведення бесіди,) і обстановка, умови, в яких відбуваються подія або діяльність (кабінет директора, зала засідань тощо). Сценарій імітаційної гри, крім сюжету подій, містить опис структури і призначення конкретних об'єктів, нормативні акти, які визначають специфіку діяльності, опис обстановки, в якій відбувається подія.

Операційні ігри. Допомагають опрацювати виконання конкретних специфічних операцій, наприклад, методику проведення опитування респондентів. В операційних іграх моделюється відповідний процес. Ігри цього типу проводяться в умовах, що імітують реальні.

Виконання ролей. У цих іграх опрацьовується тактика поведінки, виконання функцій і обов'язків конкретної посадової особи. Для проведення ігор з використанням ролей розробляється модель-п'єса ситуації, між учасниками розподіляються ролі [2].

Для ділової гри характерні: нескладність форм, неординарність змісту, обов'язковість оцінювання результатів, можливість включення до структури традиційних видів навчальних занять, динамічність ситуації, проєктована і керована емоційна напруженість у процесі гри, обмеженість часу, відведеного на вирішення проблем, можливість об'єднання в єдиний комплекс ігор відповідно до педагогічних цілей, включення визначеного контексту професійної діяльності. Важливими особливостями ділової гри є такі: мінімальний комплект ролей,

незначні витрати часу на її проведення, швидкість отримання результату.

У процесі розробки ділової гри виділяють такі етапи:

- розробка задуму ділової гри;
- вибір та обґрунтування об'єкта ігрового моделювання;
- розробка структури ділової гри й ігрового комплексу;
- розробка системи оцінювання діяльності учасників гри;
- розробка технічного забезпечення, методичної документації й методики проведення гри;
- визначення критеріїв оцінки ефективності ділової гри.

Програма впровадження ділової гри включає:

- адаптацію гри до особливостей того колективу, для якого вона призначена;
- розподіл ролей у навчальному колективі й навчання студентів роботі з методичною документацією гри, прийомів заповнення документації;
- пробне програвання ділової гри;
- проведення ділової гри.

Завершується ділова гра підведенням підсумків, де основна увага спрямована на аналіз її результатів, найбільш значущих для практики. Проте завершуюча фаза може бути розширена до рефлексії всього ходу гри. Об'єктами такої рефлексії можуть стати: динаміка індивідуальних, групових, між групових траєкторій руху, динаміка утворення колективної думки на основі змін в міжособистісних стосунках; позиційність гравців і міжпозиційні стосунки тощо.

У процесі підготовки менеджерів освіти ділові ігри можуть використовуватися під час викладання професійно-орієнтованих дисциплін. Найбільш сприятливим для проведення ділових ігор, на нашу думку, є курс «Техніка управлінської діяльності», метою вивчення якого є формування системи теоретичних і прикладних знань у галузі управлінської діяльності, розвиток здібностей, які дають змогу займатись адміністративно управлінською діяльністю.

За результатами вивчення курсу у студентів мають бути сформовані такі компетентності, що дозволять:

- володіти технологіями менеджменту і маркетингу в освіті;
- виявляти уміння управління закладом освіти як соціальною системою;
- здійснювати стратегічне управління навчальним закладом;
- визначати концепції освітньої практики навчального закладу;
- здійснювати управління розвитком та фінансами в нових економічних умовах;



- здійснювати інноваційну діяльність та моніторинг якості освіти;
- приймати управлінські рішення й усвідомлювати відповідальність за їх реалізацію;
- стимулювати учасників освітнього процесу до творчої праці;
- здійснювати внутрішню і зовнішню комунікацію на засадах відкритості та толерантності.

Серед тем, що вивчаються у ході опанування дисципліною «Техніка управлінської діяльності», є тема, пов'язана із технологією підготовки та проведення різних видів нарад, у тому числі і проведення педагогічної ради, яка посідає чільне місце в системі управління закладами освіти.

З метою формування професійних умінь та навичок, було змодельовано ділову гру «Методика підготовки та проведення педагогічних рад».

Мета: розглянути шляхи удосконалення роботи педагогічної ради навчального закладу, розкрити її роль у системі управління школою, розвивати навички ділового спілкування, роботи в групі, уміння висловлювати власну думку.

Обладнання: картки з характеристикою особливостей організації та проведення традиційної та інноваційної форм проведення педагогічної ради; шість капелюхів різного кольору.

Етапи ділової гри:

1. Визначення мети, завдань, розробка плану, правил, інструкцій гри.
2. Розподіл учасників на групи.
3. Організація самостійної пошукової діяльності.
4. Міжгрупова дискусія, захист ідей.
5. Підбиття підсумків.

На початку гри ведучий нагадує учасникам основні правила ділової гри:

- Будьте активні.
- Поважно ставтеся до співрозмовника.
- Один говорить – усі слухають.
- Кожен має право на свою точку зору.
- Ми всі рівні, але будьте толерантними.
- Співпрацюйте. Проявляйте оригінальність.
- Час дорого цінується.

Всіх студентів ділять на три групи. Дві групи мають запропонувати свій варіант підготовки та проведення педагогічної ради з теми «Самоосвіта педагога: самоціль чи необхідність?».

Перша група розробляє педагогічну раду за традиційною методикою, друга – за методикою «Педагогічна рада на основі роботи проблемних груп».

Кожна з груп отримує картку з опорною таблицею, де наведено суттєві характери-

стики кожної методики з підготовки і проведення педагогічної ради (етап розробки, етап підготовки, етап проведення педради, етап ухвалення рішення). Групи складають схему підготовки та проведення педагогічної ради із запропонованої теми та наводять аргументи на користь тієї методики, яку вони представляють.

Третя група – це група експертів, які мають проаналізувати запропоновані методики, визначити їх недоліки та переваги, використовуючи метод «шести капелюхів мислення» Едварда де Боно [11]. Відповідно до даної методики, кожен експерт отримує капелюх певного кольору. Кожному кольору відповідає визначений принцип мислення. При роботі в групі цей метод можна розглядати як різновид мозкового штурму.

Білий капелюх мислення – це режим фокусування уваги на всій інформації, якою ми володіємо: на фактах і цифрах. Експерт у білому капелюсі має максимально об'єктивно оцінити всі переваги та недоліки кожної з методик, навести відповідні аргументи.

Червоний капелюх – капелюх емоцій, почуттів та інтуїції. Не вдаючись у подробиці і міркування, на цьому етапі висловлюються всі інтуїтивні здогадки. Люди діляться емоціями, що виникають при обговоренні того чи іншого рішення. Тут також важливо бути чесним, як із самим собою, так і з іншими. Експерт у червоному капелюсі передає свої емоції та враження від запропонованих командами рішень; ділиться власними відчуттями (що сподобалося, а що ні).

Жовтий – капелюх позитиву. Одягаючи його, ми думаємо над перевагами, яке дає рішення, розмірковуємо над вигодою і перспективою ідеї. І навіть, якщо ідея на перший погляд не обіцяє нічого хорошого, важливо опрацювати оптимістичну сторону і спробувати виявити приховані позитивні ресурси. Експерт у жовтому капелюсі характеризує лише позитивні сторони кожної методики.

Чорний капелюх – протилежність жовтого. У ньому ми повинні мислити критично, критично оцінювати ситуацію, звернути увагу на можливі ризики і таємні загрози, на істотні та уявні недоліки, включити режим пошуку «підводних каменів». Експерт у чорному капелюсі фіксує лише недоліки та проблеми традиційної та інноваційної методики підготовки та проведення педагогічної ради.

Зелений капелюх – капелюх творчості та креативності, пошуку альтернатив і внесення змін. Генеруйте ідеї, модифікуйте вже існуючі та придивляйтеся до чужих



напрацювань. Експерт у зеленому капелюсі ділиться власними креативними ідеями, що виникли у нього під час презентації обох груп.

Синій капелюх – шостий капелюх мислення. Він призначений для управління процесом реалізації ідей та роботи над вирішенням завдань, підведення підсумків та обговорення користі та ефективності «методу шести капелюхів». Синій капелюх є спільним для групи експертів. У ході обговорення усіх почутих ідей та пропозицій, вони роблять загальний висновок про роботу груп, розроблені ними методики та формулюють пропозиції і рекомендації. На цьому етапі до роботи можуть залучатися усі учасники гри.

Підводячи підсумок гри в цілому, можна провести вправу «3-2-1»: учасники визначають 3 положення, які дійсно їх зацікавили під час ділової гри; 2 ідеї, які хотілося б поглибити; 1 положення, яке вони будуть використовувати у практичній діяльності.

Висновки. Таким чином, ділові ігри при підготовці менеджерів дають студентам конкретне уявлення про майбутню професійну діяльність, розвивають аналітичні здібності, формують цілісну понятійну систему. У процесі гри майбутні фахівці можуть виявити свої здібності та придатність до професійної діяльності; формуються такі управлінські якості як здатність керівників різних рівнів виявляти і структурувати проблеми, збирати і аналізувати інформацію, приймати управлінські рішення як самостійно, так і у взаємодії з іншими працівниками. Ділова гра вчить колективним діям, необхідним у практичній діяльності.

Подальшого дослідження потребує проблема використання інформаційних тех-

нологій у процесі підготовки менеджерів освіти, формування у них інформативної компетенції.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Арутюнов Ю.С. О классификации методов активного обучения / Ю.С. Арутюнов, Н.В. Борисова, С.Г. Колесниченко // Межведомственная школа-семинар по активным методам обучения «Применение активных методов обучения в учебном процессе»: тез. докл. – Рига, 1983. – С. 21-24.
2. Балеев А.А. Активные методы обучения / Балеев А.А. – М., 1986. – С. 45.
3. Козлова О.В. Деловые игры и их роль в повышении квалификации кадров / Козлова О.В., Разу М.Л. – М. : Знание, 1978. – 64 с.
4. Коротяев Б.И. Учение – процесс творческий / Б.И. Коротяев. – М. : Просвещение, 1989. – 160 с.
5. Митник З.М. Ділові ігри як технологія формування управлінських умінь та їх значення у професійній підготовці студентів-медиків / З.М. Митник // Ліки України плюс. – 2010. – № 1. – С. 10-12.
6. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / В.Л. Ортинський. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
7. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение: [учебник] / В.Я. Платов. – М. : Профиздат, 1991. – 192 с.
8. Полак Л.Б. Ділова гра як спосіб організації пізнавальної діяльності / Л.Б. Полак // Директор школи – 2003. – № 2. – С. 7-8.
9. Сыроежин И.М. Очерки теории производственных организаций / И. Сыроежин. – М. : Экономика, 1970. – 247 с.
10. Белкін І.В. Педагогічні умови виконання ділових ігор у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=24654>.
11. Метод «шести капелюхів мислення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vsi.com.ua/metod-shesti-kapeljuhiv-mislennja-edvarda-de-bono/>.