

Иновационная игра как активный метод обучения слушателей

Н.А. Дубинко, АУ при Президенте
Республики Беларусь, Минск, Беларусь

Innovative game as an active teaching method

In this article the author approaches the problem of using modern educational technologies in the adult retraining process. On the basis of educational concepts the main educational problems of the trainees were identified: organizational, administrative, psychological, pedagogical, etc. Of special interest is the use of innovative games. The structural elements of innovative games and stages of forming managerial culture are analyzed.

Понятие “педагогические технологии” в последнее время широко применяются в теории обучения. Именно в этом понимании термин “технология” и его вариации “технологии обучения”, “образовательные технологии”, “технологии образования” и т.п. стали использоваться в педагогической литературе и получили большое количество (свыше 300) формулировок в зависимости от того, как авторы представляют себе структуру и составные части образовательно-технологического процесса. Понимая “совокупность” этих знаний как систему большинство ученых говорят о технологии учебного процесса [1].

В ходе развития общества в целом и отдельных организаций, в частности, возникает необходимость управлять этим процессом, для чего требуется фиксация и нормировка нового порядка мышления, новых психологических технологий воздействия на организации [2, 3]. С этой целью профессорско-преподавательским составом кафедры психологии управления Академии управления при Президенте РБ разрабатываются активные формы обучения. К их числу можно отнести такие технологии, методы и техники, как системный и ситуационный анализ, имитационное моделирование, разработка сценариев, исследование действием, развитие команд управляющих, активные методы социально-психологической подготовки, в том числе различные виды тренинга, консультирование, инноватика, организационное развитие [4]. Исходя из концептуальных основ образовательного процесса, мы определили основные проблемы при обучении слушателей в системе переподготовки и повышения квалификации:

1. *Организационно-управленческие* – отсутствие эффективных технологий выявления потребностей государственных служащих в обучении и повышении квалификации; превалирование точки зрения «педагог – ведущий за собой, единственный источник достоверной информации» над позицией «педагог – оказывает образовательную услугу, помогает овладеть нужной информацией»; несоответствие организационных форм обучения целям и задачам обучения взрослых (доминирование лекций над практическими занятиями).

2. *Психолого-педагогические* – игнорирование андрогогических принципов обучения взрослых; отсутствие у преподавателей системы знаний о современных технологиях обучения и неготовность применять их в практике своей профессиональной деятельности.

3. *Информационно-методические* – отсутствие системы информационно-методического обеспечения занятия – курса (модуля) – программы; отсутствие технологий оценки качества занятия, учебных достижений обучающихся, уровня профессиональной квалификации преподавателя и т.д.

Особый интерес вызывает применение в практике обучения иновационных игр [5, 6]. К основным структурным компонентам иновационных игр относят несколько этапов формирования управленческой культуры.

Выработка решений. Основной рабочей целью в игре является выработка иновационного для гипотетической организации решения некоторой проблемы. Полученное решение должно быть оптимальным и реализуемым. Методы, которые чаще всего используются на предприятии – совещания, оперативки, индивидуальная работа – не всегда удовлетворяют этим требованиям. Следовательно, необходимо использовать иные средства, в частности, методы групповой работы, направленные на получение нестандартных решений. Качественным отличием этих методов в ходе их использования являются более глубокое обоснование и новизна решений, большее количество альтернатив. Групповая работа, в отличие от совещаний, оперативок и т.д., осуществляется на более высоком содержательном уровне, позволяющем выйти на более эффективные решения проблемы. Участие руководителей в выработке решений одновременно является и первым этапом их внедрения. На основе выработанного решения составляются проект и программа его внедрения.

Проектирование. Решения, полученные на предыдущем этапе, должны быть глубоко проработаны и обоснованы. Эта работа осуществляется в форме проектирования. Содержание проектов – детально проработанная картина желаемого состояния объекта, задающая перспективу его развития и являющаяся результатом осуществления инновационного решения. В игре разрабатывается, как минимум, два таких проекта. Разрабатывают эти проекты отдельные группы участников. Между ними организуется соревнование. В проекте должны отражаться следующие моменты: проблема, цель работы, специфика функционирования объекта, средства практического решения проблемы, результирующее состояние объекта, ресурсы, связь с условиями предприятия, затраты, механизм саморазвития и средства измерения эффективности реализации проекта.

Программирование. Разработка проекта не дает средств для его реализации. Эти средства, а также последовательность шагов по внедрению проекта, задаются программой, которая должна включать описание этапов изменения организации в связи с решением проблемы, видов работы с участниками внедрения и собственной деятельности руководителей в связи с нововведением. Участники игры осуществляют программирование на основе заданных им принципов. Для того чтобы описать будущие действия в форме программы, необходимо выделить соответствующую проблему и поставить цель программирования, разработать организационные мероприятия по внедрению нововведений, определить, каковы могут быть результаты и последствия внедрения проекта, выделить факторы, способствующие и препятствующие реализации проекта, назвать всех лиц, которые будут участвовать во внедрении проекта, и определить формы работы с каждым из них. Программирование требует быстрой и точной ориентировки в ситуации нововведения, переориентации с технических аспектов нововведения на соорганизацию всех участников внедрения.

Обучение. Одна из основных целей в игре – обучить участников специальным методам и средствам ориентирования в нестандартных ситуациях и решения проблем. Эта цель может быть реализована путем решения таких задач, как обучение рефлексии и системному анализу ситуации, групповым методам работы, обучение более эффективному общению и взаимодействию, в частности социоинженерной организации собственной деятельности. Обучение проводится в процессе группового решения проблемы: организатор в ходе работы предлагает способы, которые еще не использовались участниками – они учатся более эффективно решать вопросы в процессе практического освоения и применения этих способов. Следующий этап обучения – создание ситуации необходимости самостоятельной выработки новых средств и новых точек зрения, позиций.

Тренировка. Поведение в новых обстоятельствах требует новых навыков и умений. Тренировка должна решать проблему создания у участников ориентации на новое. Общая цель тренировки – развитие групп и индивидов – реализуется путем решения таких задач, как тренировка навыков общения и взаимодействия, тренировки инновационного поведения в целом. Основной инструмент работы здесь – специальные упражнения, выполняемые индивидом и группой, не превышающей 5-7 человек. Тренировка тесно связана с другими формами работы с группами. Она способствует налаживанию конструктивных отношений в работе и сплочению групп участников игры.

Рекреация. Для того чтобы цели в игре были достигнуты, у всех участников должна быть высокая работоспособность. Поэтому в игре, обязательно должны проводиться специальные мероприятия для поддержания высокого уровня активности и для отдыха. Это достигается путем создания определенных условий, смены видов деятельности, проведения специальных сеансов. Такая работа проводится как с отдельными участниками, так и с группой в целом

Опросы, проводимые после игр, показали, что участники получают для использования в дальнейшей работе следующее: возможность взглянуть на свою работу шире, не с технократических позиций, средства проведения глубокого анализа ситуация перед принятием решения, средства оценки последствий своих решений, уверенность в своих силах, в том, что от них многое зависит, понимание того, что организационные вопросы – самое главное в работе руководителя, убеждение в необходимости отрешиться от психологического воздействия текучки, повышение ответственности за принимаемые решения, лучшее понимание других, себя, ситуации, овладение технологией групповой работы и многое другое. Подобные высказывания участников игр свидетельствуют об их понимании того, что главный эффект игры – не только и не столько в вырабатываемых решениях, сколько в перестройке видения ситуации и получении средств для саморазвития.

Литература

1. Amabile T.M., DeJong W., Lepper M.R. Effects of externally imposed dead lines on subsequent intrinsic motivation // J. Pers. Soc. Psychol. – 1976.
2. Ивашкин А.Г. Закономерности и социально-психологические детерминанты профессиональной успешности личности муниципального руководителя // Вестник Университета РАО. – М., 2007. № 3.
3. Деркач А.А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих. – М., 2003.

4. Дубинко Н.А. Психолого-акмеологические особенности определения профессионально важных качеств // Акмеология, 2007. № 3 (23).
5. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб., 2005.
6. Sigelman C.K., Shaffer D.R. Lifespan human development. – Grove, 1989.