

# РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ НОВОЙ ФОРМАЦИИ

**Ж.К. Матжанова**, старший преподаватель, магистр филологии Жамбылского гуманитарно-технического университета

**Н.Б. Есенова**, кандидат филологических наук, и. о. доцента Жамбылского гуманитарно-технического университета (Казахстан)

В мире высоких скоростей, глобальной экономики, острых политических противоречий растет значение объединяющей и обогащающей – духовно и экономически – роли образования. Сегодня общество нуждается в подготовке специалистов новой формации. Новой формации в буквальном смысле этого слова, что подразумевает обучение и воспитание людей, способных жить и трудиться в кардинально изменившихся социально-экономических и государственно-политических условиях. Новой формации в метафорическом смысле этого выражения, подразумевающим принципиальную новизну содержания и методов обучения, знаний, навыков и квалификации, а значит, и использование инновационных технологий подготовки специалистов [1].

Сегодня, живя в первом десятилетии нового века, мы понимаем, что XX век это своего рода феномен в истории развития человечества, так как именно в этом веке произошли глобальные инновации во всех областях культуры, экономики, техники, общественной и индивидуальной жизни. Не избежала этой участи и система образования: в конце столетия на смену традиционному обучению пришло инновационное. В педагогике появилось направление – педагогические технологии, или технологии обучения.

Образовательная технология – общепринятый термин для обозначения педагогической технологии. В современной науке понятие «образовательная технология» представлено в нескольких аспектах:

1. Образовательная технология – это систематичный метод планирования, применения, оценивания всего процесса обучения и усвоения знания путем учета человеческих и технических ресурсов и взаимодействия между ними для достижения более эффективной формы образования.

2. Образовательная технология – это решение дидактических проблем в русле управления учебным процессом с точно заданными целями, достижение которых должно поддаваться четкому описанию и определению.

3. Образовательная технология – это выявление принципов и разработка приемов оптимизации образовательного процесса

путем анализа факторов, повышающих образовательную эффективность, с помощью конструирования и применения приемов и материалов, а также посредством применяемых методов [2].

Исследователи, занимаясь проблемой внедрения инновационных технологий в педагогический процесс, указывают на то, что их применение повышает эффективность и качество обучения.

Одной из эффективных форм обучения являются семинары в форме «круглых столов.» Сущность их едина: на смену традиционной форме занятия, проводимой по принципу «вопрос педагога–ответ слушателя» приходят такие, где обе эти функции выполняют сами студенты. Преподаватель в этом случае исполняет роль консультанта-руководителя, контролирующего и направляющего ход семинара. Занятие самостоятельно ведут периодически сменяющие друг друга студенты во главе групп учащихся, хорошо подготовленных по одному из вопросов обсуждаемой темы. В соответствии с планом занятия и лимитом времени группы излагают свои позиции по той или иной теме, а затем отвечают на вопросы аудитории. Преподаватель открывает занятие, контролирует его, при необходимости оказывает помощь ведущим групп в ходе обсуждения, подведения итогов и разработки занятия.

К числу положительных моментов здесь следует отнести: 100%-ный охват и оценку каждого присутствующего; подготовку студентов не только по узкому аспекту обсуждаемой темы, но и ориентацию в других, чтобы быть готовым ставить вопросы очередной рабочей группе; постоянный интерес аудитории к обсуждаемым вопросам, обусловленный равным участием каждого в проведении занятия, постановкой наиболее подготовленных сокурсников в роли руководителей групп [3].

Тренинг является одной из инновационных технологий подготовки специалистов. Данная технология не сводится к передаче знаний и умений, а создает возможность прямого соприкосновения с изучаемой реальностью, обучения посредством приобретения и осмысливания жизненного и профессионального опыта, моделируемого в групповом взаимодействии. Такое моделирование осуществляется с помощью различных форм и методов мини-лекций, групповых дискуссий, разбора ситуаций, деловых и роле-

вых игр, упражнений на отработку необходимых навыков. Их сочетание способствует тому, что материалы тренинга усваиваются намного эффективнее, чем на традиционных занятиях.

*Организационные аспекты тренинговой программы*

Количество участников – 12–18 человек. Группа в 12–18 человек является оптимальной, поскольку дает возможность представить разные точки зрения и позволяет составлять пары для выполнения упражнений. Для участников необходим раздаточный материал, подготовленный заранее. Материалы мини-лекций, игр и упражнений необходимо подбирать с учетом интересов участников и специфики их будущей профессиональной деятельности. Это повысит заинтересованность каждого участника.

Элементы тренинга:

1. Знакомство. В последних занятиях – приветствие.

2. Введение правил группы. В последних занятиях: проверка домашнего задания, готовность к занятию. Разминка.

3. Основная часть (мини-лекции, упражнения, игры, дискуссии – рефлексия занятия. Резюмирование ведущего (по необходимости).

4. Прощание. Домашнее задание.

Методами работы при проведении занятий являются мини-лекции, упражнения, игры, дискуссии, беседы и т.п. Это позволяет как познакомиться с теоретическим материалом, так и отработать некоторые практические навыки. Целесообразно чередовать основные упражнения с психогимнастическими для активизации работы, либо для психологической и эмоциональной разрядки после основных упражнений. Формы и методы: мини-лекция, ролевая игра «Смотрите, кто пришел», беседа «Что повлияло на ваш выбор профессии», упражнение «Портрет идеальной работы», упражнение «Карта моей жизни», деловая игра «Консультирование», упражнение «Фото-факт», «Океан», упражнение «Мой первый рабочий день», «Монолог вещи», «Карта препятствий», «Жизненный путь».

На последнем занятии происходит завершение групповых работ, подводятся итоги пройденного пути каждым участником и ведущим.

Также хорошо зарекомендовала себя игра «Видимо – невидимо». Студенты разбиваются на несколько команд. Преподаватель вывешивает на доске заранее приготовленный плакат, на котором разными цветами, крупным и

мелким размером (но различимыми издали), «вдоль» и «поперек» написано 15–20 слов.

По истечении заранее оговоренного времени плакат снимается, а команды записывают все запомнившиеся слова. Затем команды обмениваются своими записями и сверяют их с плакатом, вывешенным для проверки. Проверяющие исправляют ошибки и вписывают «несувиденные» другой командой слова. Плакаты для заданий «Видимо-невидимо» могут изготавливаться во время занятий самими студентами. Для этого каждая команда выделяет человека тянуть жребий – билет с указанием той или иной темы.

Каждая команда в течение установленных 5–8 минут готовит свой плакат, отыскивая нужные слова в словарях. Когда все готово, команды покидают свои места, оставляя там изготовленный плакат, и на 1-2 мин окружают чужой плакат, запоминая все, что на нем написано. А вернувшись на свое место после сигнала, записывают увиденное. Потом следует проверка записи [4].

Практика показала эффективность применения на занятиях ситуаций. Различают следующие виды ситуаций: ситуации-иллюстрации, ситуации-упражнения, ситуации-оценки, ситуации-проблемы (М. Новик).

Метод анализа конкретных ситуаций стимулирует обращение обучаемых к научным источникам, усиливает стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на поставленные вопросы. Основная цель этого метода – развивать аналитические способности

обучающихся, вырабатывать самостоятельность и инициативность в решениях.

Деловая игра – один из ведущих методов активного обучения. Как метод обучения деловая игра должна отвечать следующим требованиям:

- распределение ролей между участниками игры;
- совместная деятельность участников игры в условиях дифференциации и интеграции имитируемых функций;
- диалоговое общение партнеров по игре как необходимое условие принятия согласованных решений;
- различие интересов у участников игры и появление конфликтных ситуаций;
- наличие общей игровой цели у всего коллектива (игровая система), которая является ведущим стержнем игры, фоном, на котором развиваются частные конфликты и противоречия;
- введение в игру импровизации;
- использование гибкого масштаба времени;
- применение системы оценки результатов игровой деятельности и профессиональных знаний, способствующих созданию климата состязательности;
- наличие в игре системы стимулирования;
- динамичность, непрерывность и занимательность деловой игры;
- достижение единого – обучающего, развивающего и воспитывающего- эффекта деловой игры [5].

Использование рассмотренных активных форм обучения помогает подготовке специалистов новой формации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Шоев, Н.Н. Инновационные технологии подготовки специалистов для стран СНГ / Н.Н. Шоев // Высшее образование сегодня. – 2007. – №5.
2. Ерофеева, М.А. Общие основы педагогики / М.А. Ерофеева. – М.: Высшее образование, 2006.
3. Якупова, А.Р. Активные формы обучения – фактор интенсификации учебного процесса / А.Р. Якупова // Высшее образование сегодня. – 2007. – №10.
4. Хрестоматия игровых приемов обучения. – М.: «1 сентября», 2000.
5. М.В. Буланова-Топоркова, М.В. Педагогические технологии / М.В. Буланова-Топоркова, А.В. Духавнева. – Ростов н/Д., 2002.

## РЕЗЮМЕ

В мире глобальной экономики, острых политических противоречий растет значение объединяющей и обогащающей – духовно и экономически – роли образования. Сегодня общество нуждается в подготовке специалистов новой формации, что подразумевает принципиальную новизну содержания и методов обучения, знаний, навыков и квалификации, а значит и использование инновационных технологий подготовки специалистов. В статье рассматриваются активные формы обучения как фактор интенсификации учебного процесса.