
Секция 7.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

ИННОВАЦИОННАЯ ИГРА КАК ВЕДУЩИЙ АКТИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

О.В. Агейко

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь
olga_ageiko@mail.ru

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. 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 [2]. 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 инновационных игр. К основным структурным компонентам инновационных игр относят несколько этапов формирования управленческой культуры.

1. Выработка решений. Основной рабочей целью в игре является выработка инновационного для гипотетической организации решения некоторой проблемы. Полученное решение должно быть оптимальным и реализуемым. 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.

2. 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.

3. **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.

4. **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.

5. **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.

6. **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, по их утверждению, получают для использования в дальнейшей работе следующее: возможность взглянуть на свою работу шире, не с технократических позиций, средства проведения глубокого анализа ситуации 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 текущей, 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. Вершловский, С.Г. Взрослый как субъект образования / Вершловский С.Г. – М.: Педагогика, 2008. – 180 с.
2. Деркач А.А. Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы / А.А. Деркач. – М., 2006. – 156 с.

КОНСТРУИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСКОГО ДИСКУРСА ВО ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Л.В. Вишневецкая

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, г. Гомель, Беларусь
Vischnia@rambler.ru*

Демократические преобразования в гражданском обществе Республики Беларусь выдвигают перед национальной системой высшего образования задачу подготовки высококвалифицированных специалистов с высоким уровнем гражданской активности, готовых внести свой конструктивный вклад в социально-экономическое, политическое и духовно-нравственное развитие страны. В условиях вуза экономического профиля решение поставленной задачи видится в оптимизации воспитательного потенциала внеучебной деятельности студентов и конструирования в ней гражданского дискурса. Необходимость данного условия объясняется, на наш взгляд, следующим:

– потребностью компенсировать во внеучебной деятельности недостаток знаний студентов о гражданской активности, вызванный отсутствием в содержании дисциплин социально-гуманитарного цикла тем, раскрывающих ее сущность и содержательное наполнение;