

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ИГР В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

И.В. Калачева (г. Могилев)

Актуальность проблемы совершенствования качества повышения квалификации и переподготовки кадров обусловлена запросами современного общества, которое требует от специалиста, в какой бы области он ни работал, не только определенных профессиональных знаний и умений, но и творческого подхода к своей деятельности, мобильности, стремления к саморазвитию и рефлексивности. В связи с этим необходимо использовать новые подходы к образованию взрослых, связанные с преодолением репродуктивного стиля в обучении, обеспечением познавательной активности и самостоятельности мышления, которые позволят открыть новые перспективы для реализации потенциальных возможностей каждой личности. Возникает потребность не только в обновлении содержания образования взрослых, но и во внедрении в учебный процесс новых форм, методов и технологий.

По степени проявления обучающимися самостоятельности в деятельности и в создании условий для своего развития выделяют две группы педагогических технологий: репродуктивные (лично-отчужденные) и продуктивные (лично-ориентированные). Для репродуктивных технологий в системе повышения квалификации характерно преобладание традиционных форм обучения (лекции, семинары, практические занятия), обеспечивающих приобретение слушателями определенных знаний и умений. Для продуктивных технологий, основными характеристиками которых являются межсубъектные отношения обучающего и обучаемого, позиция обучающегося как субъекта деятельности, рефлексия им собственного опыта, характерно доминирование проблемно-поисковых, интерактивных методов обучения.

"Интерактивные методы - это способы целенаправленного усиленного межсубъектного взаимодействия педагога и учащихся по созданию оптимальных условий для своего развития" [2, с. 18]. Интерактивные педагогические методы характеризуются высокой степенью интенсивности общения его участников, сменой и разнообразием видов деятельности и направлены на совершенствование моделей поведения обучающихся. Все это позволяет рассматривать интерактивные методы обучения как одно из важных средств совершенствования качества повышения квалификации и переподготовки кадров.

По ведущей функции в педагогическом взаимодействии выделяют следующие интерактивные методы: 1) методы организации коммуникации; 2) методы обмена деятельностью; 3) методы организации мыследеятельности; 4) методы организации смыслов творчества; 5) методы организации рефлексивной деятельности; 6) интегративные методы (интерактивные игры) [2]. Благодаря своим характеристикам интерактивные методы являются одним из наиболее эффективных методов организации взаимодействия участников педагогического процесса. Однако использование интерактивных игр, в которых интегрируются все ведущие функции интерактивных методов, в сфере образования взрослых является наиболее продуктивным.

С позиции обучения профессии выделяют два вида игр: учебная игра (как средство усвоения научных знаний) и игра как форма обучения профессии (как средство профессионального обучения) [1].

Цель учебной игры заключается в том, чтобы активизировать познавательную деятельность обучающегося, повысить его самостоятельность, сформировать необходимые личностные качества. Кроме того учебная игра может обеспечить личностную причастность к учебному материалу, что способствует более глубокому усвоению теоретических знаний и формированию практических навыков. Этот вид игры активно используется в системе подготовки специалистов. Но и в сфере последиplomного образования, если уровень профессиональных знаний и умений слушателей недостаточен, целесообразно использовать учебную игру, содержание которой направлено на совершенствование качества профессиональной подготовки.

Игра как форма обучения профессии способствует более глубокому усвоению профессиональных знаний через личную причастность к профессии, а также приобретению навыков социального взаимодействия в ходе игровых действий. В связи с этим игры этого вида активно используются в сфере повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.

В зависимости от сложности игровых форм обучения профессии выделяют три вида игр: 1) анализ конкретных профессиональных ситуаций; 2) ролевые игры; 3) деловые игры [1].

Цель метода анализа конкретных ситуаций – усвоение профессиональных знаний. Суть метода состоит в том, что педагог предлагает слушателям какую-то реальную проблемную ситуацию, которая характеризует определенный аспект их профессиональной деятельности. В ходе совместного обсуждения выдвигаются возможные решения проблемы, а затем принимается наиболее подходящее из них. Этот метод способствует анализу профессиональных проблем, пониманию их сущности

(причин проблемы, мотивации поведения участников), формированию навыка принятия решения.

Цель ролевой игры – развитие социальной компетентности (умения понимать себя и других, принимать совместные решения), а также профессиональных способностей, навыков и умений. При этом слушатель, находясь в реальном и игровом планах, проигрывает профессиональные и социальные отношения, учится принимать самостоятельные решения с позиций различных социальных ролей.

Специфика деловой игры заключается в том, что она моделирует предметное и социальное содержание профессиональной деятельности специалиста, характерные для профессии схемы отношений и реальные проблемы, которые возникают в типичных для профессии ситуациях. Ее целью является формирование целостного представления о профессиональной деятельности и ее динамике, совершенствование профессиональных навыков и умений, развитие социальной компетентности, повышение профессиональной мотивации. Деловая игра выступает как условная практика, где слушатели приобретают новый профессиональный и социальный опыт, преодолевают разрыв теории и практики.

Основными структурными компонентами игры являются [3]:

1) цель – зримый образ ожидаемого результата игры, который обеспечивает планирование этапов деятельности игроков, определение характера и средств деятельности участников игры и ведущего на каждом из этапов;

2) содержание игры, которое определяется особенностями стоящей перед игроками проблемы. Например, если проблема требует разработки новых принципов и технологий организации профессиональной деятельности, то используется деловая игра, которая носит исследовательский характер;

3) средства игры – это инструменты воздействия на личность с целью ее включения в игровую ситуацию. К ним относятся:

▶ психологические средства игры – комфортность обстановки, мотивация игровой деятельности, рефлексия и т.д.;

▶ организационные средства – четкость регламента, правил игры и распределения ролей, завершенность проектов и т.д.;

▶ дидактические средства – компетентность ведущих, конкретность наглядных материалов, используемых для организации мыслительной деятельности участников игры и т.д.;

4) результат игры – продуцирование новых идей и решений.

В результате взаимодействия этих компонентов игры вырабатываются инновационные решения профессиональных проблем и, одновременно, осуществляется личностное развитие играющих.

В процессе организации деловой игры выделяют четыре этапа [3]:

1) организационный этап, на котором определяется цель игры, актуализируются знания участников по обсуждаемой теме (например, с помощью решения кроссвордов, ответных ассоциаций), формируются группы участников;

2) подготовительный этап, на котором участники игры в ходе дискуссии или анализа видеоматериалов формулируют проблему;

3) основной этап, на котором последовательно достигается реализация цели в процессе выполнения различных заданий, таких, как разработка моделей, алгоритмов и планов деятельности специалистов, экспертиза предложенных материалов и т.д., а также осуществляется представление результатов своей деятельности. На этом этапе важной функцией ведущего игры является подведение участников к обобщениям и выводам на основе выполненного задания;

4) рефлексивный этап, в ходе которого участники игры осуществляют самооценку состоявшегося взаимодействия с помощью методов рефлексивной деятельности.

Любая игра заканчивается ее анализом, в ходе которого ведущий дает характеристику процессу организации деятельности каждой группы и особенностям лидеров, указывает причины возможных ошибок и потерь времени.

Эффективность интерактивной игры, как одной из форм обучения взрослых, объясняется тем, что она обеспечивает активность большинства участников, позволяет слушателям совершенствовать свои профессиональные умения в условиях, приближенных к реальным, учит взаимодействовать с партнерами по игре, аргументировать свою позицию, адекватно относиться к критике, содействует формированию навыков рефлексии, способствует развитию профессиональной мотивации.

В связи с этим интерактивные игры могут активно использоваться в системе повышения квалификации и переподготовки кадров, поскольку результатом применения игр является активизация участников игры, а вместе с тем всего образовательного процесса в целом.

Литература

1. Герасимова, В.С. Методика преподавания психологии: курс лекций / В.С. Герасимова. – М.: Ось-89, 2007. – 144 с.
2. Кашилев, С.С. Технология интерактивного обучения / С.С. Кашилев. – Минск: Белорусский верасень, 2005. – 196 с.
3. Учебные деловые игры в повышении квалификации учителей-дефектологов: учеб.-метод. пособие / В.В. Гладкая [и др.]; под ред. И.Н. Логиновой. – Минск: АПО, 2006. – 168 с.