

**ТЕХНОЛОГИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ:
ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (ИПК)**

О.А. ШАМШИКОВА, В.И. ВОЛОХОВА

*(ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный
педагогический университет», г. Новосибирск)*

Область реализации: технология деловой игры используется в процессе обучения на практических и лабораторных занятиях по направлениям подготовки 030300.62 Психология, 050400.62 Психолого-педагогическое образование, профиль Психология образования.

Деловая игра – это технология обучения и оценки уровня сформированности компетенций, применяемая в сфере высшего образования, а также при повышении квалификации специалистов с высшим образованием [2]. Деловые игры активно применяются при обучении таким современным специальностям как: психология, менеджмент, экономика, маркетинг, связь с общественностью, юриспруденция и т.д.

Деловая игра позволяет смоделировать предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности в различных производственных ситуациях. Как считают Я.М. Бельчиков и М.М. Бирштейн, данная технология предназначена для отработки профессиональных умений и навыков в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости [3]. В деловой игре разворачивается квазипрофессиональная деятельность обучающихся на имитационно-игровой модели, отражающей содержание, технологии и динамику профессиональной деятельности специалистов, ее целостных фрагментов [1].

Деловые игры, в отличие от других традиционных методов обучения, позволяют более полно воспроизводить деятельность специалистов, выявлять затруднения и причины их появления,

разрабатывать и оценивать варианты решения затруднений, принимать решения и определять механизмы их реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачу ситуацию, вытекающую из деятельности конкретного предприятия [4].

Деловая игра представляет собой моделирование реальной (условной, воображаемой) ситуации, в которой будущие специалисты должны не только продемонстрировать свои знания, но и проявить разнообразные компетенции, связанные с их профессиональной деятельностью (коммуникабельность, инициативность, умение находить нестандартные решения). Таким образом, знания и умения усваиваются не абстрактно, а в контексте профессии, налагаясь на канву профессионального труда. В контекстном обучении знания усваиваются не впрок, для будущего, а обеспечивают игровые действия учащегося в реальном процессе деловой игры. Одновременно обучаемый наряду с профессиональными знаниями приобретает специальную компетенцию - навыки специального взаимодействия и управления людьми, коллегиальность, умение руководить и подчиняться, следовательно, деловая игра воспитывает личностные качества, ускоряет процесс социализации [5].

Деловая игра обязательно предполагает коллективную работу обучающихся (то есть группу 2 и более человек), их взаимодействие, умение распределять роли. Сама природа игры в то же время позволяет им раскрепоститься, раскрыть ранее не проявлявшиеся творческие способности.

Опыт практического применения

Проведение деловой игры на высоком профессиональном педагогическом уровне предполагает тщательную подготовку, как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов. Должна быть точно определена цель и конкретные задачи игры, охарактеризована игровая ситуация, определены правила, подготовлен реквизит (если он нужен), распределены предварительные задания и роли отдельных участников игры или сформированных из учащихся команд,

предусмотрены условия для просмотра игры зрителями и жюри.

Результаты игры обсуждаются участниками, зрителями, преподавателями и обязательно оцениваются. Игру по самой ее сущности трудно оценивать в баллах в силу субъективности таких оценок. Рекомендуется поэтому оценивать «зачтено» или «не зачтено». Однако система оценивания должна строиться, прежде всего, как система самооценки играющих, а затем - оценки преподавателя-ведущего. Возможны поощрения особо отличившихся участников (призы, дополнительные очки в рейтинг, льготы на зачете или экзамене). Зрителями игры могут быть студенты младших курсов, которым в будущем тоже предстоит в ней участвовать. Желательна видеозапись фрагментов игры для просмотра и анализа в дальнейшем. Разбор игры преподавателем и рефлексия ее участников по поводу своих навыков на заключительном обсуждении несут основную обучающую и воспитательную нагрузку. Заключительная часть игры - это не столько подведение итогов, сколько анализ причин, обусловивших фактически ее результаты.

На факультете психологии НГПУ в обучающем пространстве используются следующие элементы данной технологии:

- *Психологическая консультация (индивидуальная и групповая).*

Игровая ситуация: на прием к психологу за консультацией приходит клиент (ребенок, подросток, взрослый, семейная пара, семья). Распределяются роли «психолога», «клиента(ов)», «супервизоров».

- *Телефон доверия / служба экстренной психологической помощи.* Игровая ситуация: двое «дежурных»-психологов консультантов по телефону отвечают на вопросы, связанные со сложной стрессовой жизненной ситуацией. «Дежурные» могут пользоваться справочной литературой и компьютером, обращаться к игроку-«консультанту».

- *Защита диссертации по психологии.* Игровая ситуация: между студентами распределяются роли диссертанта, официальных оппонентов (2 человека), членов ученого совета (5–6 человек),

присутствующих коллег (5–6 человек). «Диссертант» зачитывает небольшой текст в виде тезисов, «оппоненты» выступают с критикой этих тезисов, «коллеги» задают вопросы, «диссертант» отвечает на критические замечания и вопросы (сразу на все после того, как они высказаны). «Ученый совет» принимает решение (путем голосования), потом его аргументирует.

- *Психологические «знатоки»*. Игровая ситуация: моделируется телеигра «Что? Где? Когда?», в которой все вопросы относятся к области психологии развития. Один студент играет роль ведущего, группа (5–6 человек) – «знатоки», остальные – «зрители» (5–6 человек) готовят и задают вопросы, по ответам на которые присуждаются очки.

Анализ результатов применения данной технологии показывает ее преимущества над другими технологиями при формировании компетенций будущих психологов.

Список рекомендуемой литературы и источников

1. *Абрамова Г.С., Степанович В.А.* Деловые игры: теория и организация. – Екатеринбург: Деловая книга, 1999. – 192 с.

2. *Богословский В.А., Караваева Е.В.* и др. Методические рекомендации по проектированию оценочных средств для реализации многоуровневых образовательных программ ВПО при компетентностном подходе. – М: Изд-во МГУ, 2007.

3. Деловая игра // Википедия. Свободная энциклопедия – [электронный ресурс] URL: <http://ru.wikipedia.org>

4. Деловая игра // Психология [электронный ресурс] URL: <http://website-seo.ru/02440101132.html>

5. Деловая игра как форма активного обучения // Психология на vuzlib.net – [электронный ресурс] URL: http://psychology.vuzlib.net/book_o350_page_35.html