

С.А. Мухина, А.А. Соловьёва

# СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ



ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА  
«ГЗОТАР-Медиа»

Авторы рассказывают о применении современных педагогических технологий в учебном процессе; делятся опытом использования таких методов активного обучения, как нетрадиционные лекции, дискуссионные и игровые методы. В книге приведены разработанные ими учебные и инновационные деловые и блиц-игры.

Данное издание может быть адресовано не только преподавателям всех этапов системы непрерывного образования, но и студентам, готовящимся к педагогической и управленческой профессиональной деятельности.

С.А. Мухина  
А.А. Соловьёва

*N \$£&*

# СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ

Москва  
ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА  
«ГЭОТАР-Медиа»  
2008



УДК 378:61  
ББК 51.1(2)

М92

**Мухина С.А., Соловьева А.А. М92 Современные инновационные технологии обучения.** - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. - 360 с.

ISBN 978-5-9704-0691-5

Авторы рассказывают о применении современных педагогических технологий в учебном процессе; делятся опытом использования таких методов активного обучения, как нетрадиционные лекции, дискуссионные и игровые методы. В издании приведены разработанные ими учебные и инновационные деловые и брич-игры.

Данное издание может быть адресовано не только преподавателям всех этапов системы непрерывного образования, но и студентам, готовящимся к педагогической и управленческой профессиональной деятельности.

УДК 378:61

э 1.1(2;

*Мухина Светлана Анатольевна*

*Соловьева Алина Абрамовна* **СОВРЕМЕННЫЕ  
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
ОБУЧЕНИЯ**

Подписано в печать 20.12.07. Формат 60x90V16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Объем 22,5 п.л. Тираж 2000 экз. Заказ № 604

Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа»  
119828, Москва, ул. Малая Пироговская, 1а,  
тел./факс: (495) 921-39-07,  
[info@geotar.ru](mailto:info@geotar.ru), [www.geotar.ru](http://www.geotar.ru).

Отпечатано в ООО «Алмаз». 127254, г.

Москва, ул. Руставели, 14, стр.6

ISBN 978-5-9704-0691-5

9785970406915

*Права на данное издание принадлежат издательской группе «ГЭОТАР-Медиа». Воспроизведение и распространение в каком бы то ни было виде части или целого издания не могут быть осуществлены без письменного разрешения правообладателя.*

© Мухина С.А., Соловьева А.А., 2008 ISBN978-5-9704-0691-5 © Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа», 2008

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие, или немного об этой книге .....	5
----------------------------------------------	---

### Раздел I.

Теоретические основы методов активного обучения.....	9
------------------------------------------------------	---

Глава 1. Активные нетрадиционные лекции .....	22
-----------------------------------------------	----

Глава 2. Дискуссионные методы.....	49
------------------------------------	----

2.1. Дискуссия .....	49
----------------------	----

2.2. Интервью.....	65
--------------------	----

2.3. «Круглый стол» .....	69
---------------------------	----

2.4. Пресс-конференция.....	75
-----------------------------	----

2.5.«Мозговая атака».....	83
---------------------------	----

Глава 3. Анализ конкретных ситуаций.....	95
------------------------------------------	----

Глава 4. Разыгрывание ролей .....	116
-----------------------------------	-----

Глава 5. Деловая игра — что это?.....	129
---------------------------------------	-----

Глава 6. Блиц-игры .....	147
--------------------------	-----

Глава 7. Психолого-педагогические аспекты ДИ и БИ .....	155
---------------------------------------------------------	-----

### Раздел II.

#### Практика конструирования и использования инновационных,

деловых и блиц-игр.....	159
-------------------------	-----

Глава 1. Блиц-игра «Optima I» .....	159
-------------------------------------	-----

Глава 2. Блиц-игра «Optima IV».....	174
-------------------------------------	-----

Глава 3. Инновационная деловая игра «Ярмарка идей» .....	183
----------------------------------------------------------	-----

Глава 4. Инновационная деловая игра «Что ты сотворил?» ..	201
-----------------------------------------------------------	-----

Глава 5. Инновационная деловая игра «Вернисаж идей и предложений».....	229
---------------------------------------------------------------------------	-----

<b>Глава 6.</b> Деловая игра «Внедрение сестринских инноваций» ..	240
<b>Глава 7.</b> Блиц-игра «Самооценка-самосовершенствование» .	259
<b>Глава 8.</b> Деловые игры «Моя первая лекция» , «Кресло истины» .....	271
<b>Глава 9.</b> Инновационная деловая игра «No problems!» .....	283
<b>Глава 10.</b> Инновационная деловая игра «Состязание».....	306
<b>Раздел III.</b>	
<b>Театрализация деловой игры .....</b>	<b>345</b>
<b>Заключение .....</b>	<b>351</b>
<b>Глоссарий .....</b>	<b>352</b>
<b>Литература.....</b>	<b>358</b>

*«Не упустите свой шанс».*  
Наполеон Хилл

## **ПРЕДИСЛОВИЕ, ИЛИ НЕМНОГО ОБ ЭТОЙ КНИГЕ**

### **УВАЖАЕМЫЙ ЧИТАТЕЛЬ!**

В этой книге мы хотим предложить Вам понять и принять простую истину, что каждый преподаватель выбирает свой путь сам, и поэтому, если Вас волнует проблема активизации процесса обучения, если Вы хотите более эффективно использовать свой потенциал, если Вы не хотите совершить столько ошибок, сколько совершили мы, то прочитайте нашу книгу, и, возможно, Ваша педагогическая работа станет более плодотворной и интересной. Нам хочется, чтобы наша книга удовлетворила Вашу любознательность, интерес и амбиции.

Мы надеемся, что это издание будет инициировать проектирование новых деловых игр, конкретных ситуаций, разыгрывание ролей. Ваши лекции станут более активными, а студенты с интересом будут ждать встречи с Вами, чтобы вместе размышлять, творить, делать микрооткрытия, ловить неожиданные мысли, и в конце концов сами станут более активными в достижении целей обучения, а также в дальнейшей практической деятельности.

Нам кажется, что еще никто не застрахован от использования методов активного обучения (МАО) в учебном процессе, в том числе и Вы, наш читатель.

Итак, собирайте свой профессиональный багаж и в путь. Мы не обещаем, что он будет легким.

Мы надеемся, что Вы возьмете из нашей книги ровно столько, сколько Вам необходимо.

Прекрасно понимаем, что не существует людей с аналогичным нашему ходу мыслей. Кому-то понравятся результаты нашей деятельности, а кто-то отнесется к ним негативно.

Если в своей дальнейшей педагогической деятельности Вы откорректируете наши идеи и будете использовать их в своей практике, то мы будем приветствовать все возможные модификации и адаптации, понимая, что на одного спутника у нас стало больше.

Кому может быть полезна эта книга? Преподавателям, аспирантам, студентам, игротехникам и всем тем, кто интересуется нетрадиционными педагогическими технологиями.

Многолетний опыт экспериментального преподавания показал, что подобное обучение, основанное на деятельностном и системном подходе к педагогическому процессу, значительно помогает и облегчает сознательное усвоение студентами любой профессиональной информации.

Предлагаемые исследования являются результатом использования авторами книги нетрадиционных технологий в Медицинском колледже № 1 (МК № 1) Департамента здравоохранения города Москвы. За 15 лет сконструировано более 40 деловых игр, создана система активного обучения на факультетах «Сестринское дело» и повышения квалификации, в которую входят как неимитационные, так и имитационные методы обучения: деловые игры, активные лекции, интервью, пресс-конференции, «круглый стол», «мозговая атака», решение конкретных ситуаций, разыгрывание ролей и другое.

Наше издание не дублирует исследования других авторов, а продолжает их с определенными целями:

1. Выделить и, по возможности, раскрыть узловые, а также трудные для преподавателей проблемы в области нетрадиционных педагогических технологий.

Мы не пытаемся охватить все темы и вопросы, связанные с активизацией учебного процесса, а сосредоточились на ключевых проблемах, необходимых для понимания сущности, практического овладения логикой и методологией МАО.

2. Дополнить и, возможно, расширить информацию по данной проблеме и предложить экспериментальные теоретические и практические материалы, которые помогут использовать нетрадиционные технологии в обучении.

3. Способствовать развитию творческого мышления и сознательного подхода к МАО.

4. Побудить преподавателей к методическому творчеству для системного использования МАО.

5. Пробудить интерес к МАО как у преподавателей, так и у студентов. Поэтому авторы довольно часто отступают от академического стиля изложения и широко привлекают визуальную информацию для лучшего восприятия материала.

В первой части издания освещаются теоретические основы методов активного обучения: деловые (ДИ) и блиц-игры (БИ), конкретные ситуации (КС), разыгрывание ролей (РР), «мозговая атака» (МА), «круглый стол» (КрС), пресс-конференция (ПК), интервью (Ин), дискуссия (Д), активные лекции (АЛ) и др. Во второй части приводятся несколько деловых и блиц-игр, сконструированных авторами. Они носят универсальный характер и смогут стать фундаментом по их адаптации не только в области сестринского дела, педагогики и управления, но и в других профессиональных сферах.

Эффективнее всего использовать перечисленные методы системно. Мы конструируем не только ДИ, КС, РР и другие МАО, но определенные системы активизации обучения в зависимости от содержания программы и подготовленности студентов колледжа или слушателей факультета повышения квалификации.

На факультете повышения квалификации существует система МАО. Если это курс по внедрению сестринских инноваций в практическое здравоохранение, то мы используем: «круглый стол» с участием специалистов, внедряющих инновации; непосредственное посещение различных отделений больниц, в которых уже внедрены сестринские инновации, с использованием методики решения конкретных ситуаций; «мозговую атаку» с предложениями по нововведениям, пресс-конференцию и заключительную «карточную» деловую игру «Внедрение сестринских инноваций» (ВНЕСИ) с конструированием модели внедрения и раздачей созданного эталона всем участникам.

Таким образом, мы используем веер МАО (рис. 1).

На наших занятиях очень широко представлена визуальная информация как в компьютерном, так и в ручном вариантах. Используется «полиэкранный» — 2 кодоскопа + телеэкран, видеофильмы, сделанные по сценариям студентов, слушателей и с их участием. Все это позволяет расширить объем передаваемой информации, вырабатывает у студентов и слушателей навыки овладения технологией визуализации.

*Уважаемые читатели!*

Мы надеемся, что вы не просто будете читать нашу книгу, но критически вникнете не только в суть, но и в детали, и, возможно, возьмете на вооружение кое-что из предлагаемого нами. Это вовсе не означает, что вы в одночасье полностью поменяете «свои» модели на «наши». Возможно, некоторые наши мысли покажутся вам интересными и, может быть, вы, сохраняя традиционные методы обучения,

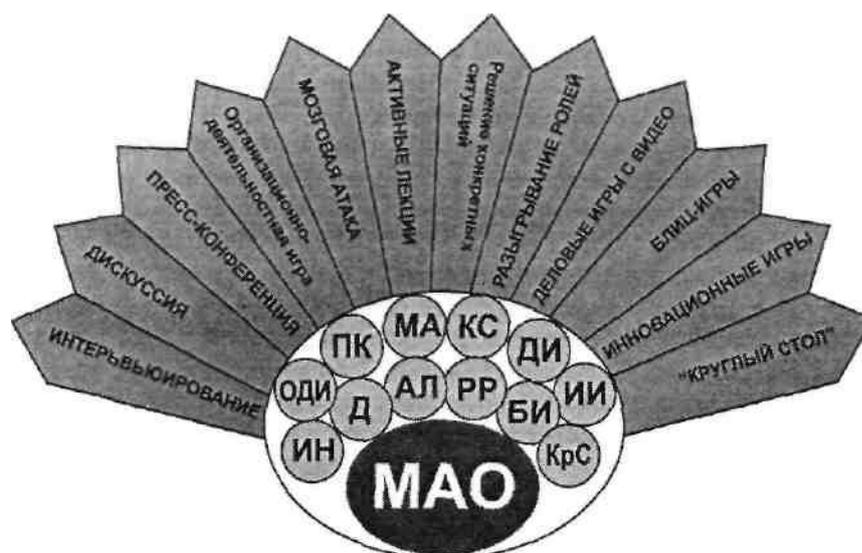


Рис. 1. Использование MAO на занятиях со студентами и слушателями

воспользуетесь внедрением в учебный процесс новых нетрадиционных педагогических технологий. Итак, за вами выбор и решение.

Вы наши попутчики или нет?

Если «нет», вам не нужна эта книга. Если «да», то давайте начнем путешествие по знакомым и незнакомым местам с остановками на больших станциях и маленьких полустанках.

# РАЗДЕЛ I

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДОВ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

*«Методы активного обучения  
приближают учебный процесс  
к профессиональной деятельности».*

Гросс

Немного истории.

Декабрь 1974, заседание кафедры научно-технической пропаганды в Институте повышения квалификации информационных работников (ИПКИР).

Два докладчика: Н.В. Борисова и один из авторов этой книги, А.А. Соловьева. Они рассказывают о том, что такое деловая игра, которую они уже провели в качестве эксперимента. Сообщают, что ДИ — это воссоздание, отображение, воспроизведение реальной профессиональной деятельности, что в ДИ имеются обязательные игровые элементы: правила, роли, критерии оценивания и два ведущих, что в США, например, уже начиная с 40-х годов используются «Business game», то есть деловые игры, в основном, в вузах, и в первую очередь в Гарвардском университете. Было задано много заинтересованных вопросов, так как до конца было не ясно, что означает моделирование профессиональной деятельности. Кто-то употребил понятие «имитация», и общая картина прояснилась. Докладчики особо остановились на активном, творческом поведении и заинтересованности слушателей, сказав, что они находятся на одном уровне активности с преподавателями, ведущими игру, что они могут более ярко проявлять личностные качества, отстаивать свои позиции. После дискуссии принимается рекомендация: продолжить начатый эксперимент по игровой деятельности и поиску других методов активизации слушателей - специалистов, которые занимаются подобными проблемами.

Примерно через год уже используются другие нетрадиционные технологии: конкретные ситуации, «мозговая атака», создаются новые деловые игры, а затем полностью меняется подход к преподаванию такой дисциплины, как «Методы устной коммуникации». Новые методы были приняты слушателями. Постепенно почти весь педагогический коллектив творил, создавал, экспериментировал, и в конечном итоге была создана система по использованию методов активного обучения, дисциплина провоцировала на подобный эксперимент. Для чего подробно рассказывать о технологии проведения таких мероприятий, как конференция, семинар, «круглый стол», выставка, интервью, пресс-конференция и другие, когда можно провести деловые игры и выработать конкретные умения по их подготовке и проведению: ДИ «Документ», «Конференция», «Эстафета передового опыта», «Выставка», «Репортаж», «Доклад и дискуссия», «Мозговая атака» и другие. Но подобная активность и творческий подход отрицательно сказались на эффективности лекций. Их консервативную методику необходимо было срочно менять. Появились «лекции вдвоем», «лекции-визуализации» (или шоу), «лекции-провокации» (с запрограммированными ошибками) и другие.

Но «хромал» теоретический аспект, в первую очередь понятийный аппарат, и только участие в школах деловых игр и активных методов обучения помогло до конца выяснить все неясности и нюансы.

Так, например, на «2-й Школе ДИ и АМО» была проведена «мозговая атака» по дефинициям и некоторые предложения участвующих в «Школе» преподавателей были приняты к общему профессиональному употреблению. Например, АМО стали называть МАО со следующей трактовкой:

*ff* **Активный метод обучения (АМО) - способ организации учебного процесса, при котором обеспечивается вынужденная, оцениваемая и управляемая активность обучаемых, сравнимая с активностью преподавателя**



**V**

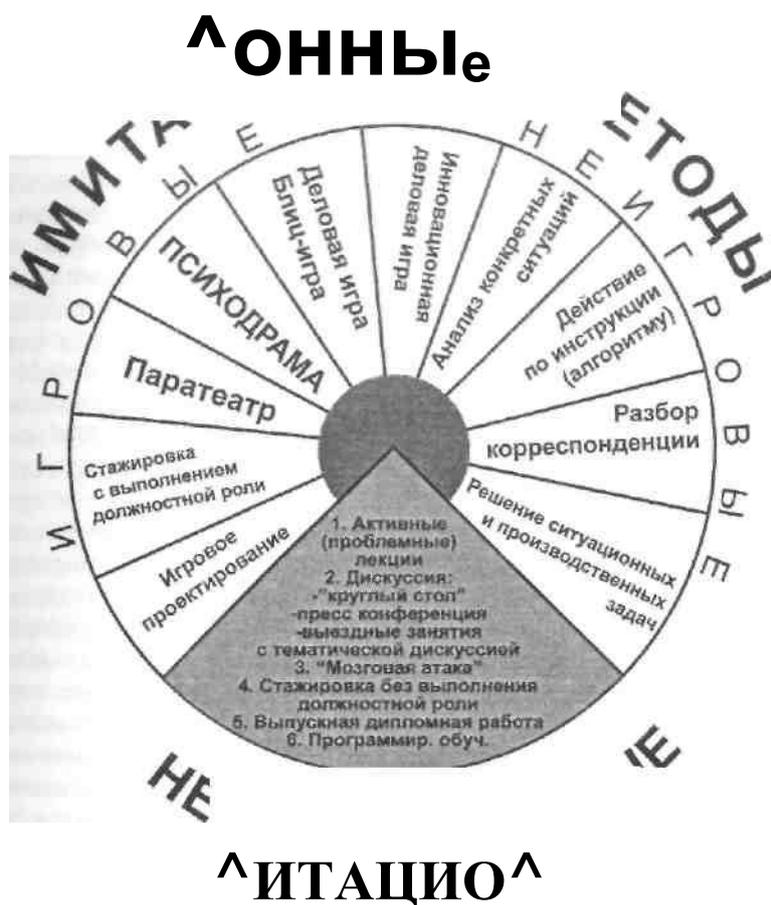


Рис. 1. Классификация методов активного обучения

Кроме того, этими же авторами была предложена схема классификации МАО (рис. 1), принятая участниками «Школы».

На «Школе» стало открытием, что деловые игры впервые были проведены в СССР, в Ленинграде в начале 30-х годов. Инициировала их Мария Мироновна Бирштейн, которая, будучи дипломанткой, проходила практику на фабрике «Красный ткач». Это предприятие переходило на новую технологию производства, и чтобы избежать ошибок, брака и травм, она предложила проимитировать процесс перехода на новую технологию. Это явление назвали тогда

«решением производственных задач». Данный промежуточный этап принес определенный успех, и переход на новую технологию прошел менее болезненно. Подобная процедура была проведена и на других фабриках и заводах, в том числе на Лиговском заводе пишущих машинок. В публикациях по использованию нового метода уже употреблялись такие ключевые понятия, как «выход из проблемной ситуации», «имитация», «новые методы управления производством» и другие. М.М. Бирштейн высказывала уже тогда идею по применению подобного метода в учебных заведениях. Но к большому сожалению, ее практика и наметки теории были признаны не только вредными, но и наказуемыми (манипуляция массовым сознанием), и она была отправлена в далекую Сибирь на 19 лет. После реабилитации и возвращения в Ленинград она продолжила свою деятельность по поиску новых методов обучения. Побывав в США и убедившись, что специалисты в области высшего образования - преподаватели, психологи, менеджеры, медики и другие уже широко используют «Business game», она «засела» в библиотеке и почерпнула из различных публикаций сведения о последних изысканиях в этой области. Кроме того, она изучила каталоги по ДИ, которые издавали американцы, и отчетливо поняла, что, пока в нашей стране подобное явление считалось «вредным» и наказуемым, американские специалисты конструировали деловые игры и другие методы активного обучения и с большим успехом обучали специалистов. Выяснилось также, что «Business game» применяются в исследованиях и на производстве. Иногда с их помощью пытаются решить глобальные задачи: строительство новых городов, ликвидацию последствий природных катаклизмов — землетрясений, ураганов и т.п. М.М. Бирштейн, будучи очень активным человеком (19 лет ссылки не подорвали ее иллюзий по внедрению новых методов обучения в образовательные учреждения), задумала проведение специализированных «школ» с приглашением теоретиков и практиков в области новых методов обучения, в том числе деловых игр. Благодаря поддержке преподавателей и заведующих кафедрами различных институтов и университетов начали регулярно организовываться и проводиться «школы», издаваться тезисы докладов и каталоги, широко обмениваться опытом, готовиться публикации и диссертации.

«Школы» всегда проходили блестяще. В течение недели преподаватели учились, принимая активное участие в предлагаемых деловых

играх, в «мозговых атаках», дискуссиях. Это был бум ДИ и МАО, начавшийся с 1977 года. В промежутках между «школами» организовывались семинары и другие мероприятия, а потом мы стали сами проводить обучение преподавателей, создав в ИПКИРе факультет «Методы активного обучения». К большому сожалению, Мария Мироновна скончалась (в возрасте 98 лет), да и вскоре началась «перестройка» и некоторый кратковременный спад в применении деловых игр и других МАО.

Зато появились новые образовательные учреждения, где стали востребованными инновационные методы обучения и педагоги, их проповедующие. Таким учебным заведением, открытым в 1991 году, был Медицинский колледж № 1 Департамента здравоохранения города Москвы. В колледже впервые начался эксперимент по подготовке организаторов, преподавателей сестринского дела. Данная специфика продиктовала необходимость внедрения методов активного обучения в учебный процесс.

Мы начали создавать систему МАО в преподавании медицинским сестрам, будущим организаторам, преподавателям сестринского дела и педагогам — слушателям факультета повышения квалификации, открывшемся на базе колледжа. Кроме того, для изучения исходного уровня студентов I и II ступеней была разработана серия деловых игр, помогавших новичкам адаптироваться к новым условиям обучения, выявляющих проблемы студентов. Даже педагогические советы, открывающие новый учебный год, начали проводиться в колледже с помощью игровой процедуры, что давало возможность каждому педагогу принять участие в планировании деятельности коллектива на новый учебный год.

Но это вовсе не означает, что все преподаватели применяют на своих занятиях только деловые игры. Многие используют такие методы, как визуализация (сопровождение занятий визуальной информацией с помощью кодоскопов, компьютеров), решение конкретных ситуаций, проведение интервью, «круглого стола», «решение кроссвордов», демонстрацию «собственных» видеофильмов, дискуссии, конкурсы и др. Не многие пока решаются на проведение деловых игр или лекций вдвоем. А прошло около 15 лет, и не все пока до конца поняли приоритетность МАО перед традиционными занятиями. Консерватизм и привычки среди преподавателей (как и везде) еще велики. Но сделано главное — открыт путь для инноваций педагогического и методического творчества, то есть к инновационному обучению.



Рис. 2. Разновидности МАО

Везде, не только у нас в колледже, широкое распространение получили три основных метода - это решение конкретных ситуаций, разыгрывание ролей и деловая игра (рис. 2).

Как вы видите, визуальная информация выполнена образно - три матрешки. С одной стороны, она помогает расшифровать содержание рисунка: взаимосвязь трех методов и их взаимопроникновение, с другой стороны, форма рисунка подсказывает, что РР включает в себя КС, а ДИ-РРиКС.

Далее в книге будут подробно представлены эти три метода.

МАО являются своеобразным полигоном, на котором студенты и слушатели могут отрабатывать свое профессиональное умение в условиях, приближенных к реальности, и кроме того, проявлять и формировать профессиональные качества специалистов. Основные задачи МАО представлены на рис. 3.

Для всех разновидностей МАО, при положительных особенностях каждого из них, характерны общие черты, представленные на рис. 4:

МАО отличаются нетрадиционной технологией учебного процесса:

- активизируют мышление, и эта активность остается надолго, вынуждает в силу учебной ситуации самостоятельно принимать творческие по содержанию, эмоционально окрашенные и мотивационно оправданные решения, развивают партнерские отношения;
- повышают результативность обучения не за счет увеличения объема передаваемой информации, а за счет глубины и скорости ее переработки;
- обеспечивают стабильно высокие результаты обучения и воспитания при минимальных усилиях студентов.



Прежде чем перейти к подробному исследованию каждого метода, хотелось бы представить нашу разработку «Технологические процессы в МАО», которая может помочь при использовании таких методов, как ДИ, КС, РР, «мозговая атака», пресс-конференция, интервью, «круглый стол» и другие (таблицы I - VIII).

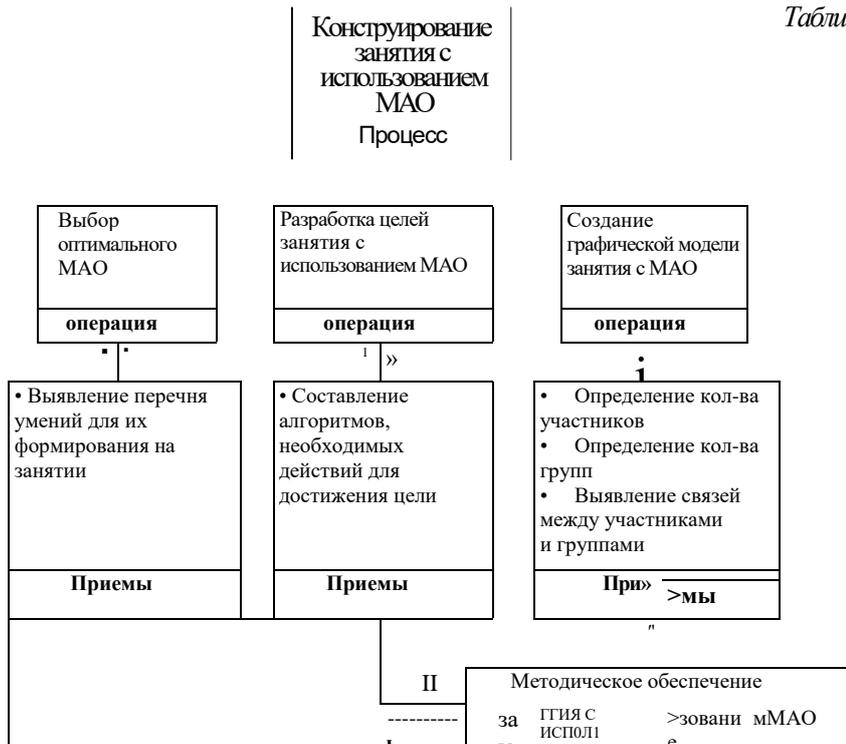
Благодаря именно «Технологическим процессам» нам удалось выявить и вычлениить 25 операций и 30 приемов, что в свою очередь помогло сделать выводы о том, что существуют определенные закономерности при подготовке и проведении занятий с использованием МАО. Мы понимаем, что каждый ведущий, выбравший для проведения занятия или «круглый стол», или блиц-игру, или анализ конкретных ситуаций, привнесет в них что-то свое, личностное, присущее только ему: стиль, эмоции, убеждения. Из этого «своего» следует, что понятие «метод» в достаточной степени субъективен, а термин «технология» - более объективен, так как именно в это понятие, с нашей точки зрения, входят методы, способы и средства.

## 1.1. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

Таблица I



Таблица II



Проведя исследование с выявлением технологических процессов, операций и приемов, мы убедились, что благодаря ему гораздо проще использовать МАО как альтернативное обучение, так как все процессы, операции и приемы идентичны и повторяются, хотя, конечно, каждый из них имеет свою специфику и особенности.

Таким образом, возможно использование термина «технология обучения», несмотря на то, что продуктом (объектом) нашей деятельности являются люди, а не производственно-технические процессы. Используя понятие «технология» в учебной деятельности, мы не лишаем педагогов возможности импровизировать и проявлять свои личностные возможности, мы предлагаем «подсказку», определенную степень формализации и алгоритмизации^ для упрощения и "более широкого использования МАО. А если это так, то может изменяться сам способ усвоения информации на занятиях с использованием

или не принимаются к внедрению в определенные сроки, определенными людьми.

Это не означает, что в игре превалирует деловой аспект над игровым. Это является итогом двуплановости, где игра и дело удачно сочетаются.

## V. ЦЕЛИ ИГРЫ (рис. 10)

Педагогические	вырабатывать умение по индивидуальному и коллективному генерированию новых идей, достижений, новшеств и т.п. приучить к объективной самооценке и оценке научить процессу принятия решений
Психологические	диагностировать эмоциональное состояние участников снятие психологических барьеров для дальнейшего делового, игрового общения разрушение состояния эмоционального напряжения, неудовлетворенности, неуверенности, конфликтности и т.п. приучить к самокритичности и открытой критике
Игровые	продемонстрировать игровой метод доказать необходимость использовать ДИ в педагогической практике предоставить материализованный игровой результат, приемлемый в реальной профессиональной жизни

Рис. 10. Педагогические, психологические и игровые цели игры

**VI. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ИДИ «ЯРИ»****СЦЕНАРИЙ ИДИ «ЯРИ»***Таблица II*

№ этапа	Содержание этапа ИДИ	Регламент
1	Введение в ДИ: объяснение технологии игры, правил, критериев оценки, ролей и т.п.	15'
2	Психологическая разминка: снятие эмоциональной напряженности. Самопорицание	15'
3	Психологическая разминка: снятие эмоциональной напряженности. Взаимокритика	30'
4	Распределение ролей в игровых группах	5'
5	Индивидуальная работа по генерированию, описанию и самооценке новых идей	15'
6	Групповая работа по выявлению наиболее ценных идей и их оценке	15'
7	Ярмарка идей. Выступления. Торги. Дискуссия	40'
8	Подведение итогов игры	15'
	Итого:	150' (2 ч 30 мин)

**VII. УСЛОВИЯ ИДИ «ЯРИ»**

Данная игра может быть эффективной при соблюдении определенных **условий**:

- если у ведущих игры есть опыт использования данного метода активного обучения и управления;
- если игроки изучили технологию проведения игры, ее правила и критерии оценки;
- если создана комфортная, деловая и игровая атмосфера для ее участников;
- если будут на первом этапе игры сняты психологические барьеры и все ее участники будут находиться на старте в примерно одинаковом положительном эмоциональном состоянии.

## VIII. ПРАВИЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Таблица III

№ п/п	Правила ИДИ «Яри»	Критерии оценки в баллах	Замечания
1	Соблюдение регламента игры на всех этапах	От 1 до 50 баллов	
2	Несоблюдение регламента игры	- 10 баллов	Игровые санкции для виновных групп, игроков независимо от превышенного времени
3	Содержательная ценность идей, предложений, инноваций	От 10 до 100 баллов	
4	Выступление на ярмарке с наиболее ценными новыми идеями	От 1 до 25 баллов	
5	Умение вести дискуссию, отвечать на вопросы	От 1 до 5 баллов	За ответ на 1 вопрос
6.	Объективность экспортирования	От 1 до 20 баллов	Сумма деятельности каждого эксперта
		<b>Мах: 200 баллов</b>	

## IX. КОНФЛИКТЫ В ИДИ «ЯРИ»

**Естественные** конфликты и конфликтные ситуации, которые при-  
сущи процедуре и содержанию игры:

- **противостояние** игровой деятельности, нежелание участвовать в блиц-игре;
- **столкновение** трех типов коммуникации, используемых в игре: вербальной (устной, письменной) и визуальной. Неумение письменно выразить свои идеи, а затем перенести их в устную и визуальную формы на стадии выступления на ярмарке для того, чтобы дороже их продать;

- отсутствие определенного опыта публичных выступлений;
- **противоречие** между теорией и практикой задавать и отвечать на вопросы;
- **неумение** ориентироваться во времени и процедуре игры (соблюдение регламента);
- **неоднозначное понимание** содержательной ценности представленных идей и разброс мнений членов группы по их балльному оцениванию;
- **и другие.**

**Искусственные** конфликты или конфликтные ситуации вводятся игротехниками в тех случаях, когда ИДИ теряет свою динамичность, нарушается регламент, когда нет накала эмоций, чувствуется интеллектуальный спад и т.п. и необходимо «встрягнуть» игроков, используя неожиданные действия, которые порождают конфликт.

Ведущие должны заранее подготовить на отдельных листах неожиданные задания и передать игрокам или игровым группам, которые требуют определенной «встряски» или изменения настроения. Это может быть искусственная смена ролей, введение неожиданных правил или санкций, дополнительное срочное задание и т.п. Игровая практика показывает, что искусственное введение конфликтов в процесс игры может положительно изменить ход и результаты ИДИ.

Естественные и искусственные конфликты необходимо решать по мере их возникновения, иначе может измениться процесс игры. Умение разрешать конфликты демонстрируют ведущие игры и игроки. Это косвенно показывает готовность к игровой деятельности и в некотором смысле правильность сочетаний игры и дела, то есть двуплановость игры.

## Х. РОЛИ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИДИ

В ИДИ «Яри» на разных этапах разыгрываются разные роли. Именно это создает определенную степень динамики и не дает игрокам возможности засиживаться без дела и игры.

Итак, на 2-м этапе все участники перевоплощаются в «черных оппонентов по отношению к самим себе». Они должны выявить собственные «грехи», как чисто человеческие, так и профессиональные, мешающие им в работе и при общении с коллегами.

В конце данного этапа все «греховные откровения» кремируются | в специальном сосуде. **«Человек в маске»** («аноним») исполняет эту роль. От горящей свечи он поджигает анонимные записки и уходит, затем незаметно возвращается, уже, естественно, без маски.

На 3-м этапе все разыгрывают роли **«черных оппонентов по отношению к другим»** и пишут записки своему(им) коллеге(ам), ставя III записке кодový номер. Смысл ее содержания - выявить наиболее яркие недостатки, как человеческие, так и профессиональные, которые возмущают. Оппонент может послать ответ. Для того чтобы организованно провести эту процедуру, к каждой игровой группе приставляют **«почтальона»**. В его обязанности входит собрать записки и передать их адресату, если он подготовил ответ, то передать ст в обратном направлении. Работой почтальонов руководит **«главным почтмейстер»**, который консультирует почтальонов, помогает им, ведет общий подсчет записок и бросает их в корзину № 2 - **«Упреки, подозрения»**.

На 5-м этапе все игроки превращаются в **«генераторов идей»**. В их обязанности входит написать новые идеи или предложения, или передовой опыт, или инновацию, которую можно внедрить и, таким образом, усовершенствовать собственную деятельность или работу организации. Кроме того, они должны оценить свою идею в баллах (от 1 до 1000).

На 6-м этапе игровые группы должны обсудить подготовленные идеи и предложения, оценить каждую (соглашаясь или не соглашаясь с авторскими оценками), классифицировать их по направлениям деятельности, подготовить выступление и кодопозитивы к следующему этапу. Для эффективности групповой работы на 6-м этапе вводятся следующие роли: все генераторы идей становятся **«дискуссантами»**, а возглавляет обсуждение **«главный менеджер по персоналу»**, в обязанности которого входит вся процедура, представленная выше.

На 7-м этапе **«Ярмарки идей»** полностью меняется игровая ситуация, а значит, и роли. Цель данного этапа игры - продать (то есть внедрить) как можно дороже идеи генераторов как можно большему числу **«покупателей»**. Эту роль разыгрывают все игроки, предлагая купить представленную(ые) идею(и), объявляя свою балльную цену (от 1 до 1000 баллов), которые равняются игровым рублям.

Информацию об идеях представляет игрок, исполняющий роль **«представителя фирмы»**, он выступает с **«ассистентом»**, который заранее подготовил кодопозитив с краткими данными работы игровой груп-

ни: количество игроков, количество идей, лучшие из них, их авторы, предлагаемая цена. Ведущий аукциона выставляет идеи на продажу и ииисывает количество покупателей и наивысшую цену покупателя. Ассистент передает ведущему все подготовленные материалы, а сами |(фиксированные идеи бросает в корзину № 3 — «Ноу-хау».

Таким образом, в ДИ «Яри» разыгрываются следующие роли (таблица IV):

Таблица IV

## Поэтапное разыгрывание ролей и вырабатываемые умения

№	Роль	Этап	Умения, вырабатываемые в ДИ
1	«Черный оппонент самому себе»	2-й	Самокритичность, покаяние
2	«Черный оппонент по отношению к другим»	3-й	Открытая критика
3	«Человек в маске» («аноним»)	2-й	Сохранение тайны
4	Почтальон	3-й	Быстрота реакции
5	Главный почтмейстер	3-й	Консультирование, организованность
6	Генератор идей	5-й	Анализирование, синтезирование, описание идей
7	Дискутант	6-й	Задавать и отвечать на вопросы, общаться
8	Главный менеджер по персоналу	6-й	Руководить, организовывать, оценивать, классифицировать
9	Покупатель	7-й	Рисковать, оценивать
10	Представитель фирмы	7-й	Публично выступать, оценивать, отвечать на вопросы
11	Ассистент	7-й	Визуализировать, классифицировать
12	Ведущий аукциона	7-й	Организовывать, анализировать, рисковать
13	Эксперты	8-й	Быть дисциплинированным, объективным, четким, быстро реагировать, анализировать

На последнем, 8-м этапе основную роль в ИДИ играют игротехники, которые подводят итоги материализованных результатов, выявляя с помощью экспертов (один представитель от каждой группы) эффективность ИДИ, выступая с кратким устным отчетом по итогам игровой экспертизы.

## XI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

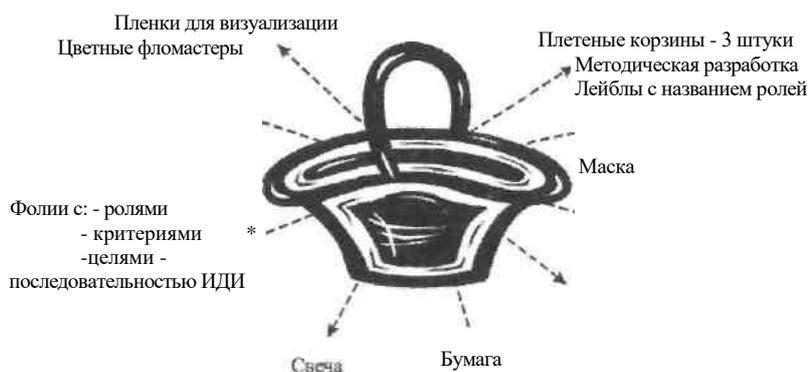
Таким образом, за 2,5 часа в ИДИ «Яри» может быть получен удивительный результат: около 50 новых идей, предложений, инноваций и т.п. по разным направлениям деятельности организации, в которой проводится игра.

Так создан «банк новых идей», которые необходимо внедрить для совершенствования работы коллектива. Это в принципе можно было сделать благодаря некоторым психологическим процедурам, которые предшествовали этапу «Ярмарки идей».

Данная игра многовариантна. Вариации игры зависят от тех целей, которые перед собой ставят ведущие игры.

ИДИ «Яри» - универсальна, достаточно психологизирована, эмоциональна, импровизированна и динамична, а также проста при проигрывании.

### Реквизит



## Глава 4

# ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЧТО ТЫ СОТВОРИЛ?»



*«Хватит повторять старые ошибки,  
пора делать новые — это и есть творчество».*

Джон Гардон

## I. ВВЕДЕНИЕ

На первом педагогическом совете перед началом учебного года проводятся инновационные деловые игры (ИДИ) с целью выявления новых идей преподавателей для дальнейшего совершенствования деятельности колледжа. В течение учебного года лучшие идеи и предложения внедряются.

Практика показала, что во время учебного года большинство преподавателей используют множество творческих начинаний, создают нововведения в самых разных областях работы коллектива. Поэтому данная игра является своеобразным творческим отчетом преподавателей, по инициативе которых деятельность нашего учебного заведения постоянно активизируется и поддерживается на современном уровне.

Символом данной игры является паровоз, который, с одной стороны, отражает поступательное движение, а с другой - как бы зовет в путь, намекая на некое путешествие. Действительно, это так! Активные преподаватели, которые не топчутся на месте, а творят и воплощают свои творческие начинания, поедут путешествовать на том самом паровозе (самолете) в близкие или далекие края. Это и будет особой благодарностью колледжа за их «ратный подвиг». В менеджменте существует подобная система поощрения индивидуальной активности.

ИДИ «Что ты сотворил?» предназначена не только для констатации творческих инноваций, но создает реальную (а не игровую) ситуацию и атмосферу соревновательности между преподавателями и, кроме того, предполагает обмен наиболее ценным опытом для личного и коллективного использования.

Результатом инновационной игры является реальный материализованный продукт - банк творческих нововведений, воплощенный в работе. Хотелось бы подчеркнуть, что игротехников интересуют не только глобальные совершенные идеи, которые не входили в план работы преподавателя, но и маленькие «подвиги», так как мы считаем, что в творчестве нет мелочей.

К особенностям ИДИ можно отнести:

- универсальность, так она применима в учебной, производственной, исследовательской, общественной и управленческой деятельности;
- органичность переплетения игрового и реального контекстов;
- высокую долю личной мотивации участников игры, личную престижность, стремление к достойной самопрезентации;
- адаптируемость игры, то есть возможность использовать предлагаемый вариант в учебном процессе со студентами.

Создание ИДИ «Что ты сотворил?» является дальнейшим этапом практической реализации в ММК № 1 концепции активного управления и обучения.

Для удобства пользования данной методической разработкой предлагается достаточно формализованное и краткое ее описание.

ИДИ имитирует процесс описания и представления собственных творческих начинаний, а кроме того, моделирует и вырабатывает умения по объективной оценке «своих» и «чужих» творений.

## 2. НЕМНОГО ТЕОРИИ

Данная деловая игра использует несколько психологических теорий и приемов, в том числе теорию синектики, неожиданных идей, интуицию, игровую деятельность и многое другое.

Несколько слов о синектике (sinekt — соединение различных элементов). Данная теория применяется при объединении игроков в

группу, то есть это соединение различных по характеру, по профессиональному уровню людей для выбора наиболее ценных вариантов решения проблемы. Иначе говоря, это теория **сознательного** использования подсознательных психических и психологических механизмов для получения лучшего результата в игровой или реальной деятельности.

Синектика определяет игровой творческий процесс как активную умственную деятельность в переплетении множества персональных творческих работ преподавателей, в выборе и оценке наиболее значимых вариантов, в отстаивании различных, иногда противоположных точек зрения, в неожиданном возникновении проблемных ситуаций и др. Именно это синектическое разнообразие и побуждает определенные психологические состояния творчества и активности.

Синектический процесс включает (рис. 1):

**1-й вариант** — является аналитическим по поиску и выбору наилучшего творческого начинания преподавателей. Для этого необходимо заставить мозг проводить сравнительный анализ неизвестного с ранее знакомым аналогом и, таким образом, мыслительный путь игроков идет от неизвестного к известному. Но к сожалению, это может привести к тривиальному, банальному решению, а участники игры

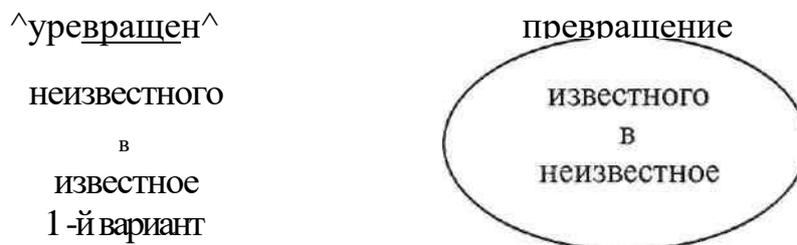


Рис. 1. Варианты синектического процесса

должны работать на новизну и оригинальность. В этом случае предполагается 2-й вариант. Что имеется в виду?

2-й вариант — перенос обычного, привычного, будничного в новую необычную оригинальную плоскость. Иначе говоря, это новый взгляд на предлагаемую идею, проблему и ее решение. То есть это умение абстрагироваться от старого известного представления и аналитическое проникновение в проблему неожиданным (иногда фантастическим) путем или, как говорят, умение увидеть проблему в новом, оригинальном ракурсе. Итак, 2-й вариант превращения известного в неизвестное является более эффективным для игровой деятельности.

Несколько слов о методе неожиданных мыслей (МНМ).

Более эффективно этот метод используется при групповой работе в деловых играх для возникновения и раскрытия неожиданных, случайных, произвольных идей.

В настоящее время этот метод известен многим специалистам, которые занимаются менеджментом и игровой деятельностью. Лидер группы предлагает каждому игроку с ходу, то есть особо не задумываясь, высказать свои идеи по поводу решения поставленной перед ними проблемы, не смущаясь при этом выдвижения самых невероятных предложений. Лидер записывает все высказывания по мере их поступления, не допуская никакого обсуждения их достоинств и недостатков. Игроки уверены, что любая мысль, какой бы далекой и нелепой она ни оказалась, после тщательного совместного анализа может внести некоторый вклад в уточнение или решение проблемы.

Этот метод неожиданных мыслей оказывался весьма ценным в некоторых ситуациях и совершенно бесполезным в других. Итак, мнения специалистов разошлись. Прямолинейные мыслители, у которых один факт обязательно должен вытекать из другого логично и «разумно», смотрят на него с подозрением. Но наиболее частными защитниками этого приема оказались управленцы новой формации, руководители кадров, научных, исследовательских и учебных организаций, а также игротехники.

Этот метод МНМ лег в основу активного метода обучения и управления «мозговой атаки».

Мы довольно кратко рассказали о МНМ, памятуя, что в любой инновационной или деловой игре обязательно используется работа

в малых группах. Значит, широко применяются методы синектики и неожиданных мыслей.

### 3. ИСХОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ИДИ «ЧТО ТЫ СОТВОРИЛ?»

Данная игра посвящается достаточно актуальной в настоящее время для колледжа проблеме по выявлению творческого потенциала преподавателей, распространению и внедрению наиболее ценных начинаний в коллективе. Игра может быть использована как для преподавателей, так и в учебном и воспитательном процессах.

Исходная информация о деловой игре приводится в схеме, изображенной на рис. 2:

Далее (в таблице I) раскрывается содержание каждого элемента рис. 2.



Рис. 2. Исходная информация об ИДИ «Что ты сотворил?»

## 3.1. СУТЬ ИГРЫ

Таблица

Конфликты	Этапы игры
<p><b>Несколько типов:</b></p> <p>1. <i>Интеллектуальные:</i> Соревнование между: — преподавателями по поводу ценности творческих начинаний каждого; — участниками игры по оценке и выявлению наиболее ценных инноваций.</p> <p>2. <i>Поведенческие:</i> — эмоциональные высказывания позиций о значимости начинаний; — выбор ролей.</p> <p>3. <i>Игровые:</i> — выявление лидеров идей и их награждение</p>	<p><b>1-й вариант:</b> Общая продолжительность ИДИ - 180' Шесть этапов: 1 этап — Введение в игру — 15' 2 этап — Индивидуальная работа - 30' 3 этап - Групповая работа - 60' 4 этап - Доклады лидеров - 30' 5 этап — Экспертное оценивание — 30' 6 этап — Подведение итогов — 15'</p> <p><b>2-й вариант:</b> Общая продолжительность ИДИ - 90' Четыре этапа: 1 этап - Введение в игру - 15' 2 этап — Индивидуальная работа - 30' 3 этап — Экспертирование — 30' 4 этап — Подведение итогов — 15'</p>
<p><b>Предмет игры</b> — анализ собственного творчества, описание содержания педагогических инноваций, внедренных в практику, оценка «своих» и «чужих» творческих идей, выявление наиболее значимых для их дальнейшего распространения и внедрения.</p>	
<p><b>Сфера применения ИДИ</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогическая</li> <li>- Управленческая</li> <li>- Воспитательная</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Производственная</li> <li>- Исследовательская</li> <li>- Другие</li> </ul>

## 3.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ИГРЫ

поощрениями  
 С материализованным<sup>1</sup>  
 результатом  
 В игровом времени  
 С использованием ТСО  
 Импровизационная по широкому раз-<sup>1</sup> бросу  
 инновационных идей Жесткая,  
 детерминированная по сценарию, 4—6  
 этапов Коммуникативная (устная,  
 письменная, визуальная)  
 Учебная, управленческая, производственная,  
 исследовательская, инновационная

Рис. 3. Классификационные характеристики игры

## 3.3. ЦЕЛИ ИГРЫ (рис. 4)

Педагогические	Игровые
- Выработка профессиональных умений по выбору ценных педагогических начинаний, их описанию и распространению.	- Активизация профессионального творчества педагогов.
- Закрепление умений по отстаиванию объективных позиций.	- Преодоление психологических барьеров к нововведениям.
- Развитие и демонстрация разных стилей выступлений	- Создание банка педагогических творческих начинаний.
	- Демонстрация ИДИ как активного метода управления и обучения

Рис. 4. Цели ИДИ

## 3.4. ОБЪЕКТ ИМИТАЦИИ

Объектом моделирования в данной игре является процедура анализа, то есть выявление собственных начинаний и их описания и представления.

Мы выбрали данный объект имитации, потому что для дальнейшего совершенствования деятельности нашего коллектива очень актуальным является создание банка разнообразных начинаний и распространение этих инновационных технологий среди других преподавателей. Таким образом, поддерживается и поощряется индивидуальное творчество преподавателей и их персональная активность.

Из-за сложности и разноплановости процессов, входящих в объект моделирования, мы сочли целесообразным выделить две модели, имитируемые в игре, - модель продукта деятельности: собственно начинание преподавателя(ей) и модель самой деятельности: процедура анализа информации и принятия решения (рис. 5).

1-я и 2-я модели помогают формировать определенные умения. В связи с вышесказанным в игре развиваются следующие умения (рис. 6).



Рис. 5. Две модели, имитируемые в игре

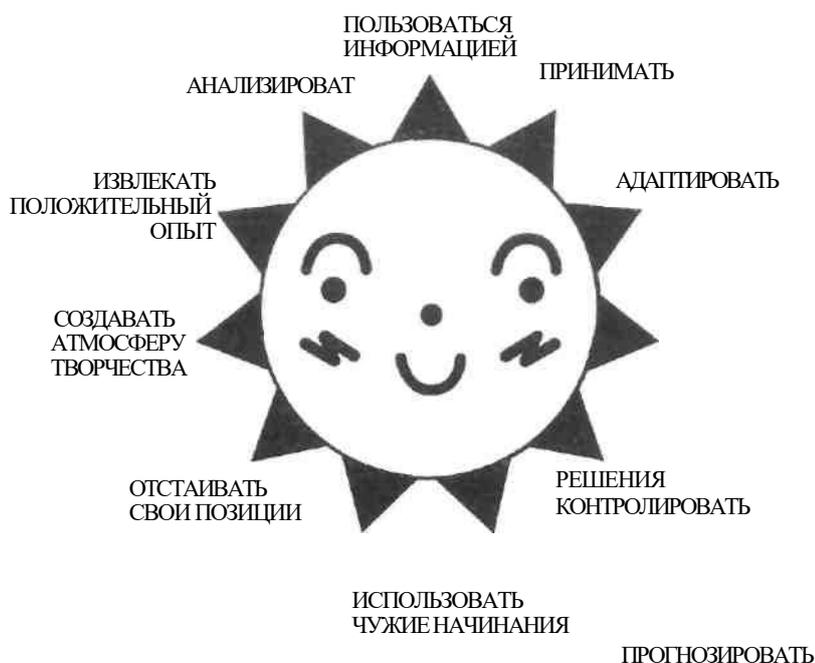


Рис. 6. Развитие умений в игре

Наиболее сложным из всех перечисленных умений (хотя оно и наиболее употребляемое в педагогической деятельности) является анализирование. Поэтому именно ему мы уделяем особое внимание.

Итак, с одной стороны, «анализ» - это одна из управленческих и педагогических функций, с другой — это метод научных исследований. И в том и в другом случае — это мысленное разложение целого на составные части (греч. analysis — расчленение, разбор), то есть это деление целого на его элементы. В каждой части выявляется главное и второстепенное, затем все основные результаты сопоставляются и ранжируются по степени значимости, и таким образом выстраивается определенная система разбора или исследования. Что же можно проанализировать? Системному анализу можно подвергнуть любые проблемы, явления, факты, ситуации, идеи, цели, людей, различные виды деятельности и т.п. Анализ помогает отказаться от стереотипов, развивает творческое мышление, создает возможность искать и находить причинно-следственные зависимости между явлениями, пони-

мать и характеризовать себя и других людей, иначе говоря, заставляет человека вести поиск решений, что всегда является завершающим актом анализирования. От глубины анализа зависит правильность принимаемых решений.

Только обладая большим объемом достоверной информации, можно реально и правильно анализировать и наращивать информацию, превращая ее в новую. Информированными преподавателями считаются те, кто умеет ее находить, обрабатывать, классифицировать, оценивать, отделять главное от второстепенного, принимать решения по ее использованию.

Подобное системное использование информации называется **динамическим**, то есть когда ее не держат внутри себя, а умеют передать другим в аргументированном виде.

Информация побуждает к действию, создает творческий посыл и сокращает путь от теории к практике.

Преподаватель должен принимать решения в ситуации выбора (приходится сопоставлять не «хорошее» с «плохим», а выбирать между «хорошим» и «очень хорошим» или между «плохим» и «очень плохим»). Итак, это достаточно сложный процесс на адекватное реагирование используемой информации.

Опытный, разумный педагог в состоянии спрогнозировать вероятность последствий от принятого решения, но при этом он должен использовать психологический закон «минимального сожаления». Для этого он стремится выработать как можно больше решений для того, чтобы выбрать одно-единственное, самое реальное, которое принесет наилучший результат, а от остальных решительно, без сожаления, отказаться.

В данной игре все участники на одном из этапов (самом основном) разыгрывают роль самоаналитиков, перед которыми ставится достаточно сложная задача. Ее можно назвать «проблемной ситуацией», что можно представить в виде фильтрующей воронки (рис. 7).

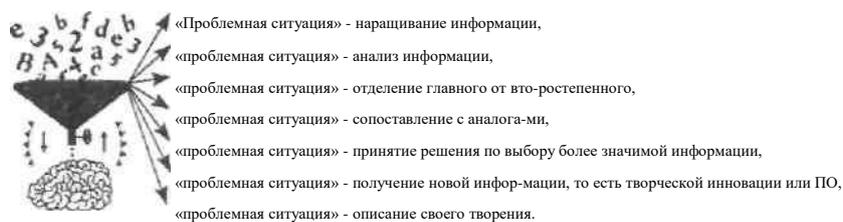


Рис. 7. Модель по анализу и принятию решения - фильтрация информации

## 3.5. КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ

При использовании данной игры в качестве управленческой или учебной максимальное количество участников 60 человек, минимальное - 10—12 человек.

Формируются примерно 6 групп по 10 человек, выбирается Координационный совет — 5—6 человек и Экспертный совет — 5 человек от каждой группы. В случае проведения 1-го варианта игры (3 ч) кроме представленных членов советов разыгрываются следующие роли:

- самоаналитик	- на II этапе все игроки ищут и находят свой творческий вклад и описывают его
- комментатор	- на III этапе 1 игрок из каждой группы выступает с докладом
- эксперт	- на IV этапе 5-6 игроков от каждой группы классифицируют инновации
- главный эксперт	- докладывает результаты экспертизы
- главный координатор	- 2 преподавателя, ведущие игру (на всех этапах игры) организуют игровую деятельность и управляют игровой коммуникацией
- координатор	- 2 игрока, проводящие раздачу и сбор форматов с описанием новшеств для передачи в Экспертный совет (после окончания III этапа)
- консультант	- 2 игрока, отвечающие на вопросы участников игры на II этапе во время описания нововведений
- оппоненты	- все игроки на этапе группового обсуждения новшеств

Если выбирается 2-й вариант, то разыгрывается неполный комплект ролей, а именно: самоаналитик, эксперт, главный эксперт, главный координатор, координатор, консультант, то есть 6 ролей + члены Координационного совета. Отсутствует роль комментатора, так как исключается IV этап с его выступлением.

### 3.6. ПРАВИЛА ИГРЫ

**ИДИ анонимная, поэтому игроки должны:**

- **Вместо своей фамилии на специальном формате описания собственного творческого начинания написать или нарисовать символ и запомнить его до момента оглашения результатов.**
- **Внимательно сопоставить содержание своего начинания с закодированным списком направлений деятельности колледжа и проставить именно тот шифр, который ему соответствует.**
- **Формат описания передать после завершения обработки игрокам-координаторам, которые в свою очередь классифицируют их по направлениям деятельности.**
- **Все игроки не должны сопротивляться этим правилам, так как именно они способствуют абсолютной объективности Экспертного совета. Подобная закодированность необходима в связи с предстоящим поощрением (путешествием победителей).**
- **Игроки должны соблюдать регламент, технологию проведения ИДИ, исполнение ролей**

### 3.7. АДАПТИРУЕМОСТЬ ИГРЫ

С нашей точки зрения, ИДИ «Что ты сотворил?» достаточно эластична и довольно легко может быть приспособлена к необходимым условиям и видам деятельности. При этом необходимо учитывать, что при адаптации игры не все ее параметры могут меняться. Некоторые<sup>13</sup> из них, а именно: объект имитации, тип коммуникации, цели, конечный продукт, суть конфликтов должны оставаться неизменными, иначе игра перерождается в другую, которую необходимо заново конструировать.

#### 4. ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИГРЫ

ИДИ «Что ты сотворил?» проводится в системе игр, которая в настоящее время включает следующие:

1. «Ярмарка идей»	6. «VIP»
2. «No problems!»	7. «Мозговая атака»
3. «Информационный магазин»	8. «I love college»
4. «Здесь и сейчас»	9. «SOS»
5. «БЕБ»	и другие

В отличие от перечисленных игр, данная ИДИ направлена не на будущее, а в прошлое. Это связано с тем, что в течение года преподаватели по собственной инициативе создают и внедряют различные творческие нововведения, которые помогают совершенствовать различные направления деятельности колледжа. В связи с этим у авторов игры возникла потребность собрать эти начинания творчества педагогов в банк воплощенных идей, распространить их в коллективе и поощрить авторов наиболее ценных инноваций. Поэтому для большей объективности основное содержание игры закодировано (фамилии, направления работы), а также для перепроверки результатов действуют два совета: Координационный и Экспертный, которые подвергают результаты перекрестной проверке.

ИДИ достаточно демократична, так как игроки сами могут выбрать из двух вариантов игры один, который соответствует их настрою, потребностям и желаниям. При этом игра весьма жесткая, и игровая процедура полностью соответствует алгоритму сценария, но именно § вариативность и демократичность позволяют при необходимости акцентировать внимание игроков на конкретных целях и задачах, меняя их в зависимости от обстоятельств.

Благодаря психологическому состоянию, элементу соревновательности, рискованности игра напоминает проблемную или экстремальную ситуацию, когда игроки вынуждены зафиксировать свои творческие инновации. Именно это способствует не только наращиванию профессионального и интеллектуального потенциала, но и развитию эмоциональной сферы личности педагога, а также таких качеств, как настойчивость, внимание к «чужим» нововведениям, рискованность, азартность, методичность и другое.

## 4.1. ГРАФИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИГРЫ И ЕЕ ОПИСАНИЕ (рис. 8)

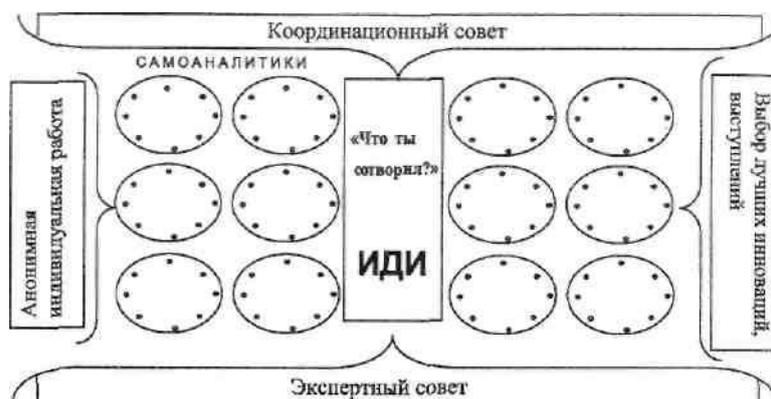


Рис. 8. Графическая модель

## 4.2. ОПИСАНИЕ ЭТАПОВ ИГРЫ

## 4.2.1.1 этап - введение в игру

Главные координаторы (2 преподавателя) объясняют технологию проведения игры: цели, сценарий, правила, роли, критерии оценки и психологические особенности (представляя все это на фолiaires). Выбирают Координационный совет: 2 координатора и 2 консультанта из игроков. Проводят выборы в Экспертный совет: главный эксперт и по одному эксперту из каждой группы. Демократическим путем (поднятием рук) выясняют и принимают решение по проигрыванию одного из 2 вариантов ИДИ.

Координаторы раздают специальные форматы для описания творческих инициатив.

II этап — индивидуальная анонимная работа.

За 30 минут участники игры должны заполнить анкеты, зафиксировать, как бы запатентовать, свое внеплановое творческое начинание, используя для анонимности символы своего авторства и направлений, к которым они относятся по содержанию. Таким образом, все игроки исполняют одинаковую роль - самоаналитиков. Консультации проводят главные координаторы и консультанты (2 человека).

III этап — коллективная групповая работа по выявлению наиболее ценных инноваций. Проводится тщательный анализ каждого описа-

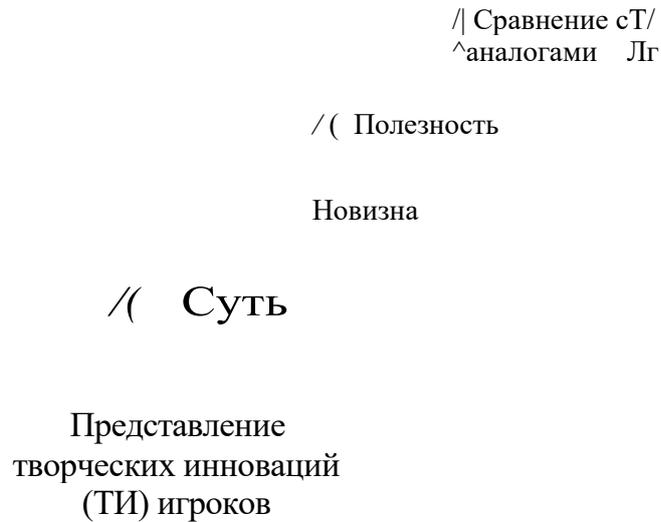


Рис. 9. Примерная схема выступления комментатора

ния и выставляются баллы - от 0 до 10, затем выбирают комментатора, который готовит свое выступление примерно по следующей схеме (рис. 9):

V этап — **тщательная экспертиза** по специальным критериям проводится за рамками игры. На Уэтапе эксперты под руководством главного эксперта классифицируют инновации по направлениям деятельности, сортируя их в особые папки, и передают для дальнейшей обработки главному эксперту. В течение двух последующих недель Совет готовит свои результаты, консультируясь с главными координаторами игры для выступления на следующем Педагогическом совете.

VI этап — **подведение предварительных результатов** проводит Координационный совет: члены Совета и главные координаторы констатируют количество полученных новшеств и приоритетные направления, оценивают работу игроков.

Можно предложить некоторые принципы подведения итогов ИДИ:

Психологический	Постараться определить царившую в игре атмосферу, которая помогала или мешала игровому процессу. Попытаться объяснить возможные причины. При необходимости дать личностные характеристики некоторым игрокам
Социально-психологический	Выявить и определить уровень активности и коммуникативности игроков, групповой динамики и воздействия участников друг на друга
Организационный	Пояснить, какие механизмы управления использовались: либеральный, демократический или диктаторский стиль; эффективные ли принимались решения. Возможны, при острой необходимости, критические замечания по выполнению организационных ролей: членов Координационного и Экспертного советов
Содержательный	Проанализировать содержание коммуникации, то есть какая содержательная информация получена в результате ИДИ
Педагогический	Определить степень достижения поставленных целей. Для этого напоминаются цели и сообщается полностью, частично они выполнены или не выполнены
Игровой	Провести анализ игровой деятельности, то есть как исполнялись роли, как проведена экспертиза, каким образом проходило движение игры: динамика, спады, интерес, настрой и др. Объяснить, почему победили конкретные игроки

Затем ведущие интервьюируют нескольких игроков — 2-3 участников игры от каждой группы и выслушивают их мнения об эффективности игры.

Интервьюирование необходимо, кроме того, и с психологической точки зрения, так как данная процедура является переходной от игры к реальности. Резко обрывать игру не рекомендуется, потому что может наступить неожиданный психологический спад, вплоть до головной боли, чувство неудовлетворенности, пассивности или чрезмерной активности и др. При интервьюировании в основном реализуется принцип рефлексии, то есть на уровне ощущений без предварительной подготовки игроки должны попробовать дать ответ на вопрос: «Что дала игра?».

#### 4.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Для более объективной оценки инноваций и непосредственно игры составляется акт экспертизы (приложение VII), который в свою очередь как бы является **сводным результатом** нескольких экспертных документов:

- «Чековая карта игрока» (выдается на длительное время, в ней фиксируется движение капитала в баллах от игры к игре, и преподаватель наращивает свой «капитал» (приложения);
- критерии оценки деятельности игроков осуществляет Экспертный совет (приложения);
- критерии оценки деятельности Экспертного совета осуществляет Координационный совет (приложения);
- критерии оценки деятельности Координационного совета осуществляется представителями групп (приложения).

Для того чтобы экспертные данные были сопоставимы и совместимы, используется балльная шкала от 0 до 10.

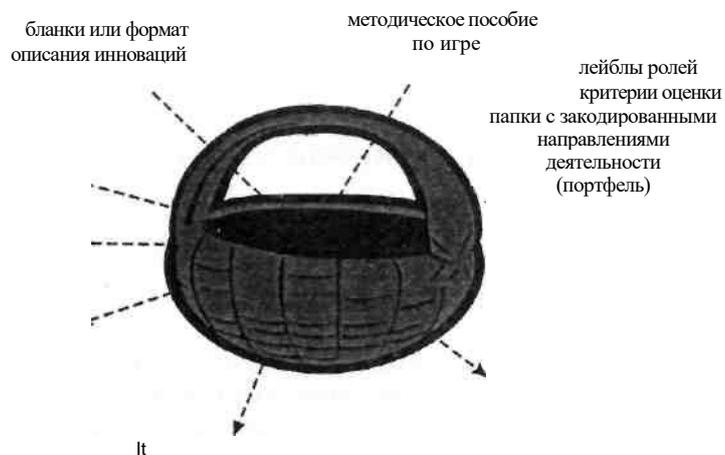
Подобная сложная система подсчета результатов игры используется впервые, так как никогда ранее не предлагалось подобное — путешествие!

### 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная игра должна (при правильном и четком проигрывании) дать эффективный и полезный результат в виде нововведений, уже внедренных (или внедряемых) в практику колледжа, и настроить всех преподавателей в начале учебного года на положительный лад, имея

в виду, что руководство МК № 1 и в дальнейшем будет проводить подобные управленческие инновационные игры для индивидуального поощрения активных творческих преподавателей.

#### Реквизит



видеотехника ^« 2

кодоскопа ^.

фолии: цели, сценарий,  
бланки,  
направления  
деятельности  
(закодированные)

цветные фломастеры  
(для символов)

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение I

Анкета

**«Р.И.Т.М.» (РАБОТА, ИННОВАЦИИ, ТВОРЧЕСТВО, МАСТЕРСТВО)***Уважаемый коллега!*

Сегодня первый Педагогический совет нового учебного года мы начинаем с анализа деятельности колледжа. Это значит, мы выявляем вклад каждого преподавателя в развитие МК № 1.

Вы помните, что мы приняли решение: за самый существенный вклад победитель будет награжден поездкой за рубеж.

Кто же будет этим счастливымчиком?

От того, как полно и самокритично вы заполните эту анкету, зависит объективность результатов анализа, проводимого в рамках деловой игры «Что ты сотворил?» (разумеется, «сотворил» от слова «творчество»).

*Мы надеемся на вашу правдивую самооценку*

I. Ваш вклад в текущую почасовую педагогическую работу:

- 1.1. Вами выдано за 2004/05 уч. год \_\_\_\_\_ часов (заполняет учебная часть)
- 1.2. Количество часов, по замене болеющих, отсутствующих педагогов (заполняет учебная часть)
- 1.3. Количество часов, выданных на ФПК \_\_\_\_\_ (заполняет зав. ФПК)

II. Дополнительная педагогическая работа:

- 2.1. Вы заведуете кафедрой? (подчеркнуть нужное)  
Да Нет
- 2.2. Вы заведуете кабинетом? (подчеркнуть нужное)  
Да Нет
- 2.2.1. В истекшем году было проведено переоборудование кабинета? (подчеркнуть нужное)  
Да Нет
- 2.3. Вы являетесь куратором группы? (подчеркнуть нужное)  
Да Нет
- 2.4. Вы являетесь членом комиссии МК № 1: (подчеркнуть нужное)  
— аттестационной,  
— по трудоустройству,  
— премиальной.



III. Методическая, инновационная деятельность (ваша инновация и ее внедрение, опишите на отдельном формате):

3.1. За год подготовил(а) \_\_\_\_\_ методических разработок, прорецензированных и утвержденных на Методическом совете.

3.2. Разрабатывал(а) в 2004/05 уч. году Государственный образовательный стандарт (ГОС) нового поколения (подчеркнуть нужное):

а) по специальности «Сестринское дело» базового уровня образования по специальности «Лабораторная диагностика» базового уровня образования

б) программы к ГОС (напишите, сколько и каких программ)

в) разработал (а) материалы \_\_\_\_\_ контроля к новому ГОС (напишите, какие и сколько)

3.3. Издал(а), переиздал(а) в 2004/05 уч. году:

- учебник \_\_\_\_\_

- учебное пособие \_\_\_\_\_

- статью(и) в журнале(ах) \_\_\_\_\_

3.4. Разработал(а) деловую или инновационную игру (укажите количество, название игр): \_\_\_\_\_

а) к Педагогическому совету \_\_\_\_\_

б) к учебному занятию \_\_\_\_\_

в) к Совету кураторов групп \_\_\_\_\_

г) к конференции \_\_\_\_\_

д) другие: \_\_\_\_\_

3.5. Написал(а) сценарий, снял(а), смонтировал(а), озвучил(а) и продемонстрировал(а) видеофильм (учебный; о колледже; юбилейный; профориентационный; о людях колледжа и т.п.)

(напишите, сколько и какие в 2004/05 уч. году):

3.6. Подготовил(а) доклад и выступил(а) с ним (подчеркнуть нужное и указать дату):

- на Педагогическом совете

- на Совете руководителей

- на конференциях в колледже

- на коллегиях

- на педагогических чтениях

- другие \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ ~

3.7. Написал(а) сценарий (подчеркнуть нужное)

- конкурса \_\_\_\_\_

- традиционного для колледжа мероприятия \_\_\_\_\_

3.8. Реализовал(а) свои инновационные идеи, выдвинутые на Педагогическом совете 31.08.2004 г. (опишите на предлагаемом формате кратко идею и как она реализована)

#### IV. Профориентационная деятельность:

4.1. Работал(а) в комиссии по профориентации (подчеркнуть нужное)

Да Нет

4.2. Работал(а) на подготовительных курсах (подчеркнуть нужное)

Да Нет

4.3. Реализовывал(а) программу работы со школьниками «Медицинский минимум» (подчеркнуть нужное)

Да Нет

4.4. В летний период работал(а) в Приемной комиссии колледжа (подчеркнуть нужное)

Да Нет

#### V. Осуществление межведомственных связей, организация городских и российских мероприятий:

5.1. Являюсь (подчеркнуть нужное)

- председателем Городской цикловой комиссии

- членом Городской аттестационной комиссии

- членом премиальной комиссии

- членом Совета по сестринскому делу РФ

- членом комиссии по лабораторной диагностике

- другое (допишите) \_\_\_\_\_

5.2. Участвовал(а) в аттестации учебных заведений (напишите, каких и когда в 2004/05 уч. году):

5.3. Работал(а) в комиссии по аттестации преподавателей и руководителей подразделений других учебных заведений (напишите фамилии, должность)

## VI. Международная деятельность

6.1. Являетесь ли вы координатором международных проектов?  
(подчеркнуть нужное)

Да

Нет

6.2. Являетесь ли вы координатором эксперимента по внедрению сестринских инноваций в ЛПУ? (подчеркнуть нужное)

Да

Нет

6.3. Готовили ли вы какие-либо методические материалы, доклады, выступления в рамках международного проекта? (напишите)

6.4. Участвовали ли вы в приеме иностранных делегаций, в каком качестве (напишите)

## VII. Общественная работа

7.1. Какую постоянную общественную работу вы выполняете?  
(напишите).

7.2. Участвовали ли вы в организации вечеров, экскурсий для студентов и преподавателей, банкетов, юбилеев, культпоходов и т.п.? (напишите)

7.3. Являетесь ли вы наставником молодых преподавателей? (подчеркнуть нужное)

Да

Нет

Если «да», то каких преподавателей

7.4. Что запоминающегося вы сделали для колледжа в истекшем году:

*Благодарим Вас! Анкетеры: Мухина С.А.,  
Соловьева А.А.*

Приложение II

**ОПИСАНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО НОВОВВЕДЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

1. Персональный авторский символ (напишите или нарисуйте фломастером и запомните!)
  
2. Суть вашего нововведения (кратко опишите его содержание и ценность по сравнению с аналогами):
  
3. Внедрена ли ваша идея (напишите: где, когда, как):
  
4. Самооценка вашего нововведения (обведите кружком):  
0   1   2   3   4   5   6   7   8   9  
10

Приложение III

**ЧЕКОВАЯ КАРТА «VISA MMK BANK'A»**

1. Фамилия, имя, отчество
2. Участие в ДИ (число, месяц, год)
3. Заработанные баллы (сумма)

4. Результат движения капитала (на день ДИ): сумма в у.е.

Дата		ДИ, ИИ		Заработанная сумма
------	--	--------	--	--------------------

Подпись: Главный

эксперт

## Приложение IV

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИГРОКОВ**  
(экспертизу осуществляет Экспертный совет)

**Примечание:** эксперт внутри группы передает сведения в Экспертный совет.

№	Критерии и баллы	Гр. №1	Гр. №2	Гр. №3	Гр. №4	Гр. №5	Гр. №6
1	Уровень выполнения технологии игры — от 0 до 10 баллов						
2	Наличие в группе победителей: 1 победитель — 10 б. 2 победителя — 20 б. 3 победителя — 30 б. и т.д.						
3	Творческая активность игроков - от 0 до 10 б.						
4	Обращение к консультанту за информацией: 1 раз - 10 б. 2 раза — 20 б. и т.д.						
5	Ошибки при заполнении формата: 1 ошибка — 5 б. 2 ошибки — 10 б. 3 ошибка — 15 б.						
6	Подготовленность и разумность выступления комментатора — от 0 до 10 б.						
7	Результативность групповой дискуссии при изучении персональных нововведений — от 0 до 10 б.						
<b>8</b>	<b>Итого:</b>						

Мах: 120 баллов.

## Приложение V

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА (ЭС)  
(проводит Координационный совет и передает в ЭС для обработки  
данных и составления сводного акта экспертизы)

№	Критерии	Баллы	Замечания
1	Четкость и оперативность работы	0-10	
2	Соблюдение правил ИИ	0-10	
3	Соблюдение регламента на экспертизу	0-10	
4	Объективность результатов	0-10	
5	Умение аргументировать факты	0-10	
6	Корректность экспертизы	0-10	
7	Формирование банка нововведений	0-10	
	Итого:	Мах: 70	

## Приложение VI

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КООРДИНАЦИОННОГО СОВЕТА

(осуществляют спонтанно названные представители групп)

Примечание: полученные данные через координатора передают с ЭСМ для составления сводного акта экспертизы.

№	Критерии	Баллы	Замечания
1	Стиль работы Координационного совета: - демократический - либеральный - авторитарный	10 5 0	
2	Четкость объяснения технологии ИИ	0-10	
3	Соблюдение правил игры	0-10	
4	Соблюдение регламента	0-10	
5	Создание игрового творческого настроения в игре	0-10	
6	Организованность игры	0-10	
7	Эффективность консультирования	0-10	
	Мах:	70	



АКТ ЭКСПЕРТИЗЫ

Экспертный совет проводит анализ деятельности игры и ее результатов, выявляет победителей, готовит материалы к Педагогическому совету для выступления главного эксперта.

№ п/п	№ группы	Фамилия, И.О. игроков	Вид деятельности и оценка инновации в баллах							Результаты оценки					Фамилия победителей и место на пьедестале			
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VII I	IX	Самооценка игровых инноваций	Оценка оппонентов	Общая оценка деятельности группы		Оценка деятельности ЭЖ	Оценка деятельности ЭЖ	
																		I место — за вклад в развитие колледжа — II место — III место — Лучшая внедренная инновация — /

## Глава 5

# ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА «ВЕРНИСАЖ ИДЕЙ И ПРЕДЛОЖЕНИЙ» («VIP»)



*«Чужих инноваций не бывает,  
потому что они должны стать твоими».*

Пол Гетти

## I. ВВЕДЕНИЕ

Инновационная деловая игра «Вернисаж Идеи и Предложений» (ИДИ «VIP») представляет собой имитацию генерирования новых идей и предложений, необходимых для реализации в Медицинском колледже № 1 в новом учебном году. Кроме того, данная ИДИ моделирует процесс подготовки и открытия выставки, то есть вернисажа, а также процесс взаимодействия с посетителями выставки.

Игра предназначена для стимуляции преподавателей, их творческой направленности на активную деятельность в новом учебном году.

ИИ «VIP» может быть использована преподавателями колледжа в учебном процессе на трех факультетах, всех специальностях и на занятиях ФПК.

Кроме того, ее можно реализовать как самостоятельно, так и фрагментарно для демонстрации и обучения деловым играм.

Данная игра может быть использована для закрепления умений коммуницировать, то есть представлять свое выступление с помощью стенда идей, отвечать на возникшие у посетителей вопросы и т.п.

### Особенности игры

«VIP» отличается от других ИИ тем, что в ней используются все виды коммуникации: *формальная*, то есть зафиксированные

идеи на стенде; *неформальная*, то есть личное общение стендиста с посетителями; *устная*, то есть выступления и разъяснения посетителям основных ценных новых идей и их преимуществ; *письменная*, то есть разработка и расположение текстов на стенде; *вербальная и невербальная* — словесная и, главное, невербальная, в том числе визуальная коммуникация, то есть представление идей в сопровождении рисунков, схем, диаграмм, графиков, символов и т.д.; *планируемая и спонтанная*, то есть заранее подготовленный процесс общения и неожиданные ситуации, вопросы, требующие немедленного решения; *непосредственная и опосредованная*, то есть личное общение с посетителями с помощью стенда, которые подготовлены; *межличностная и безличная*, то есть обращение непосредственно к каждому участнику игры и, возможно, безлично ко всей группе, в которой могут быть незнакомые и малознакомые люди.

Особенностью ИДИ «VIP» также является визуально насыщенная среда и стремление передать информацию образно, а затем в словесной форме. Поэтому важно знать механизм зрительного восприятия и с учетом этого строить процесс коммуникации с посетителями.

Итак, чисто условно можно представить структуру этого процесса восприятия как некоторую последовательность качественно различных этапов, то есть психических действий человека (рис. 1):

На характер восприятия влияет социальный и профессиональный опыт отдельного человека, воздействие на него других людей, имеющиеся знания, возраст, психическое состояние и другие характеристики.

1-й этап — первичный синтез получаемых ощущений об идеях и их изображении.

2-й этап — анализ этих ощущений, в результате которых выявляются соответствие или несоответствие собственным потребностям, общим интересам.

3-й этап — конечный синтез, иначе говоря, создание целостного образа, который окончательно осмысливается благодаря хранимому в памяти предмету или явлению

Рис. 1. Процесс восприятия изображения

Таким образом, в очень краткой форме представлена психологическая модель ИДИ, то есть процесс восприятия визуальной и письменной информации.

## II. ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ИГРЫ

Объектом моделирования в ИДИ «VIP» является процесс выявления, анализа и синтеза новых идей и предложений преподавателей для дальнейшего совершенствования учебного, методического, преподавательского, хозяйственного, финансового, воспитательного и других направлений деятельности колледжа.

Сложность объекта заключается в том, что данная процедура почти не поддается формализации и носит творческий и импровизационный характер. Подобная модель игры интересна еще и тем, что проигрывание ИДИ «VIP», которая проводится перед началом учебного года (на первом Педагогическом совете), является своеобразным мыслительным тренингом для преподавателей, которые гораздо быстрее адаптируются к учебной работе. Необходимо помнить, что игровая деятельность создает положительный, адаптационный, психологический и эмоциональный настрой на сложный, изнурительный педагогический труд.

Итак, в данной игре объектом имитации выступают следующие умения, которые необходимы преподавателям:

- умение использовать психофизические особенности познавательной деятельности;
- умение учитывать требования психологии восприятия устной и визуальной информации;
- умение готовить тексты выступлений;
- умение визуализировать информацию;
- умение публично дискутировать;
- умение коллегиально принимать оптимальные решения в экстремальных ситуациях;
- умение свободно владеть устной речью и приемами ораторского искусства;
- умение поддерживать контакт с «посетителями»;
- умение анализировать и синтезировать;
- умение вести деловые беседы и переговоры;
- умение соблюдать правила этикета даже в критических ситуациях и др.

### ИГРОВАЯ МОДЕЛЬ

Если имитационная модель выступает в качестве ориентировочной основы преподавательской деятельности, развивает главные профессиональные умения, то игровая модель придает ей игровую форму, то есть определяет двуплановость игры: реальную и нереальную. Для того чтобы реальные профессиональные умения развивались более оперативно и адекватно, вводится условная или, как ее называют, квазипрофессиональная деятельность. В данной конкретной игре найдена игровая форма в виде вернисажа идей и предложений. Почему именно вернисаж? Потому что необходимо продолжить развитие таких умений, как анализирование, синтезирование, использование в учебном процессе всех видов коммуникации и информации, дискутирование, контактирование с различными людьми и др. А именно форма вернисажа представляет такую возможность: разработка новых идей, их экспозиция и разъяснение, ответы на вопросы посетителей и др.

### III. ЦЕЛИ ИГРЫ

Дидактические:

1. Развитие и совершенствование умений по выявлению новых идей и предложений для дальнейшего творческого и профессионального развития колледжа.
2. Развитие навыков взаимодействия с различными людьми.
3. Отработка умений выступать с использованием визуальной информации.
4. Отработка умений спонтанно отвечать на вопросы и решать неординарные ситуации.
5. Развитие навыков делового общения.

Игровые:

1. Визуализация собранных идей на стендах вернисажа.
2. Подготовка текстов выступлений стендистов.

#### IV. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ИГРЫ

Таблица I

№ а/а	Этапы игры	Время
I	Введение в игру. Разъяснение технологии проведения: модель, цели, правила, роли, критерии оценки	10'
II	Распределение участников по игровым группам	5'
III	Индивидуальная работа по описанию педагогического новшества	15'
IV	Групповая работа по анализу представленных новшеств и созданию стенда (экспозиции)	45' параллельная работа 30' 45'
V	Подготовка выступлений стендиста и комментатора	
VI	Работа стендиста с посетителями выставки	По 10' для каждой группы 4x10=40'
	Итого:	<b>105 мин - 1 ч 45 мин</b>
VII	Работа экспертной группы и выступление супер-эксперта	Проводится после окончания ИДИ «VIP» в течение 2 недель и выступление на следующем Педсовете
VIII	Разбор игры игротехником	

#### V. СМЕННЫЙ КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ

Таблица II

ИДИ «VIP» Роли	II этап	III этап	IV этап
1. Стендист 2. Главный менеджер 3. Художник 4. Комментатор	Главный менеджер Художник Комментатор	Стендист  Эксперты	Эксперты
Посетители: 5. Эрудит 6. Скептик 7. Энтузиаст 8. Бюрократ 9. Доброжелатель Ю.Недоброжелатель	Посетители	Посетители	-

Таблица III

Методическое обеспечение занятия с использованием МАО процесс

<p>Разработка методических материалов (рекомендаций, пособий)</p> <p><b>операция</b></p> <p><b>Т</b></p>	<p>Разработка визуальных материалов и выбор носителей</p> <p><b>Т</b></p>	<p>Разработка раздаточных материалов</p> <p><b>операция</b></p>	<p>Подготовка «Информационного банка»</p> <p><b>Т</b></p>
<p>Написание текста Редактирование Печатание Считка Оформление титульного листа Размножение</p> <p><b>приемы</b></p>	<p><b>операция</b> Разработка эскизов Подготовка комплекта визуальной информации к занятию (фолин, слайды, кадры видеофильма)</p> <p><b>приемы</b></p>	<p>Графическая модель занятия Сценарий Правила Список ролей Критерии оценивания Оформление, размножение</p> <p><b>приемы</b></p>	<p><b>операция</b> Подбор соответствующей литературы: статьи журналы брошюры<sup>1</sup> книги и др.</p> <p><b>приемы</b></p>

III

Реквизитное обеспечение занятий с использованием МАО

МАО. «Мы передаем не информацию о деятельности плюс немного деятельности, а имитируем деятельность, основываясь на информации»<sup>1</sup>. Именно этим отличаются деловые и блиц-игры, разыгрывание ролей, решение конкретных ситуаций, «круглый стол», «мозговая атака» и другие МАО от традиционных методов.

Завершая этот раздел книги и переходя непосредственно к конкретным технологиям, хотелось бы резюмировать:

1. Мы представляем в книге свой взгляд на проблему. При этом понимаем, что теорий МАО, по всей видимости, может быть столько, сколько «теоретиков»-преподавателей, занимающихся этой проблемой.

<sup>1</sup> Борисова Н.В. Образовательные технологии как объект педагогического выбора. М.: ИЦПКПО, 2000. С. 18.

Таблица IV

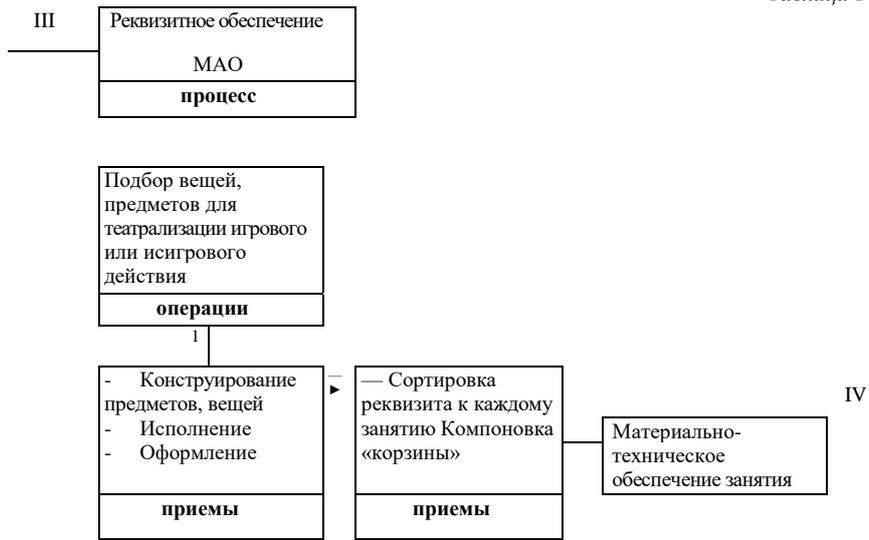
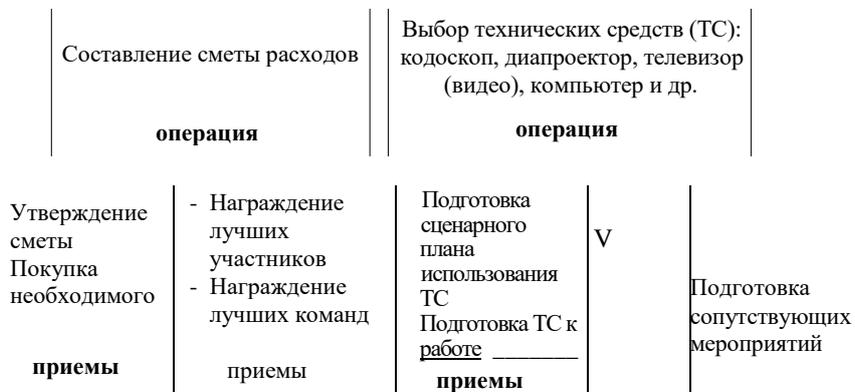


Таблица V

V Материально-техническое обеспечение занятия с использованием MAO процесс



**5.1. ИНСТРУКЦИИ ИГРОКАМ ИДИ «VIP»**

В каждой группе может быть по 1-2 стендиста. Они являются посредниками между экспонатом и посетителями выставки, что обуславливает направление и форму его работы. Он устанавливает первый контакт с посетителями, дает необходимые пояснения, предлагает пристендовую литературу (рекламу, буклеты, каталоги и др.) и, в конечном итоге, способствует распространению новых, ценных идей и предложений на вернисаже.

В обязанности стендиста входит:

- составление текста стендового выступления;
- подготовка необходимых аксессуаров (нагрудные знаки, визитные карточки и т.п.);
- установление контакта с посетителями (знакомство, выяснение категории посетителей, обмен визитками, выявление информационных потребностей);
- ~ проведение выступления или деловой беседы.

Стендист имеет право:

- ~ в случае необходимости обращаться за помощью к главному менеджеру экспозиции;
- использовать анкеты, опросники для выявления мнения посетителей.

Главный менеджер экспозиции является основным организатором деятельности игроков в группе, поэтому в его обязанности входит:

- распределение ролей в группе;
- соблюдение регламента;
- определение общего содержания и направленности экспозиции в зависимости от разработанных идей;
- обеспечение монтажа экспозиции совместно с художником;
- оказание, при необходимости, помощи стендисту при беседе с посетителями.

Главный менеджер имеет право:

- взаимодействовать с ведущими игры для консультирования; выполнять роль эксперта на III и IV этапах ИДИ; обобщать отзывы посетителей.

**Художник** должен с помощью простейших художественно-изобразительных средств создать экспозицию идей и предложений. При этом он стремится, чтобы визуальная и письменная информация была доступной, быстро и легко воспринимаемой посетителями любых категорий. Активно может использовать средства рекламы, символы, графики, диаграммы, схемы и т.п.

Обязанностями художника являются:

- разработка и осуществление проекта экспозиции;
- оформление пристендовой литературы, визитных карточек

и др.

Художник имеет право:

- использовать любые подручные средства для осуществления проекта экспозиции;
- анализировать и экспертировать по определенным критериям результаты восприятия экспозиции посетителями.

**Комментатор** — эта роль взята из средств массовой информации. В реальной действительности на любом вернисаже всегда присутствуют представители СМИ, и благодаря им осуществляется распространение информации о вернисаже и дается оценка проводимого мероприятия.

Комментатор в ИДИ «VIP» выполняет еще и роль интерпретатора созданной экспозиции, поэтому в его обязанности входит:

- подготовка рекламного вводного текста об экспозиции;
- определение уровня вернисажа (местный, районный, городской, областной, международный), страны, города, на какую категорию рассчитан, кто создавал экспозицию, ее внедряемость и особенности;
- вводное выступление с подготовленным сообщением;
- интервьюирование посетителей;
- конструирование краткой анкеты для посетителей.

Комментатор имеет право:

- помогать стендисту в составлении текста выступления;
- помогать в создании экспозиции;
- оценивать игровую деятельность в своей группе по определенным критериям (на III и IV этапах ИДИ).

## 5.2. ПОРТРЕТЫ ПОСЕТИТЕЛЕЙ

<b>Доброжелатель</b>	— приходит на вернисаж получить необходимую информацию как педагогического, так и общего характера. Он позитивно настроен, любопытен, напорист, поэтому может задавать «неудобные» вопросы. Внешне - это постоянно улыбчивый человек, внимательно слушающий комментатора и стендиста и всегда готовый задать экстремальный вопрос
<b>Недоброжелатель</b>	— человек с предубеждениями по поводу экспозиции, вернисажа, стендиста, комментатора, услуг и т.п. Поэтому он задает много вопросов, направленных на выявление отрицательных качеств представленных идей и предложений. Он хорошо разбирается в инновациях, поэтому ставит стендиста в затруднительное положение. Он может задавать вопросы не по теме экспозиции
<b>Эрудит</b>	— экскурсант, который многое знает, следит за последними достижениями в области педагогики, психологии, организации и управления, часто бывает на вернисажах и выставках. Владеет культурой речи и задает вопросы как с целью получения дополнительной информации, так и с целью показать себя. Его вопросы трудны для стендиста и могут поставить его в тупик
<b>Скептик</b>	- экскурсанта, который не доверяет стендисту до конца и подвергает сомнению эффективность экспонируемых идей. Его вопросы носят негативный характер с точки зрения использования экспонируемых идей на практике. Он часто мешает стендисту, так как сбивает его с логики рассуждения, отвлекает других посетителей. Но его вопросы помогают реально выявить недостатки экспозиции

<b>Энтузиаст</b>	— относится к той категории людей, для которых нет ничего невозможного. Любая информация воспринимается как новая, ценная и полезная. Это творческий и доброжелательный экскурсант. Его вопросы являются как бы дополнением к рассказу стендиста. Энтузиаст внимательно слушает и требует дисциплины от посетителей. Он въедлив, так как стремится в дальнейшем использовать экспонируемые идеи и предложения
<b>Бюрократ</b>	— экскурсант, пришедший на вернисаж по принуждению, лично не заинтересованный в представленной информации. Вопросы бюрократа направлены на то, чтобы доказать невнедряемость экспонируемых идей. Он явно мешает стендисту и уводит его в сторону

### 5.3. КОНФЛИКТЫ, ПРИСУЩИЕ ДАННОЙ ИГРЕ

Конфликты реализуются на всех этапах ИДИ «VIP», а выход из нестандартных, критических ситуаций может служить косвенно показателем эффективности освоения преподавателями соответствующих умений с одной стороны, а с другой - конфликты придают игре определенный динамизм и неожиданное развитие событий.

Итак, конкретные конфликты:

1. Противоречие между знаниями и умениями стендиста и потребностями и интересами посетителей.
2. Столкновения между различными типами коммуникации на вернисаже, особенно словесной и визуальной (то есть неумение большинства игроков создавать и пользоваться визуальной информацией).
3. Поиск необходимого оптимального ответа на «неудобный» вопрос.
4. Неоднозначность восприятия посетителями экспозиции и выступления стендиста.
5. Высокий темп игры создает неравнозначные адаптационные возможности игроков.
6. Отрицательная настроенность большинства преподавателей начинать новый учебный год с дела, хотя бы и игрового.

## VI. ПРАВИЛА И СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИИ В ИДИ «VIP»

Таблица Ц

Правила	Система оценивания	Мах. Кол-во баллов
1. Обязательное использование в выступлении стендиста визуальной информации в виде стенда.	1. Качество визуальной информации в экспозиции и обращаемость к ней во время стендового выступления.	От 1 до 30 баллов
2. Содержание выступления стендиста должно соответствовать тематике условий экспозиции.	2. Соответствие содержания стендового выступления и экспозиции.	От 1 до 40 баллов
3. Представить умение задавать и отвечать на вопросы.	3. Степень умения задавать вопросы и отвечать на них.	От 1 до 25 баллов
4. Каждый посетитель должен задать 2 вопроса.	4. Качество заданных посетителями вопросов.	От 1 до 25 баллов
5. Если стендист не может ответить на вопрос, отвечает главный менеджер.	5. Оправданность обращения за помощью к главному менеджеру.	От 1 до 20 баллов
6. К участникам ИДИ, не соблюдающим правила, применяются штрафные санкции.	6. Несоблюдение правил.	- Ю баллов
7. Нестандартные решения оцениваются высоко	7. Принятие нестандартных визуальных и устных решений	+ 10 баллов
<b>Мах.: 130 баллов</b>		

## VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная игра несложна для реализации при условии добровольного участия в ИДИ преподавателей, при соблюдении регламента, правил и объективном подсчете результатов и подведении итогов.

Игра носит практический характер, и все идеи и предложения, подготовленные в процессе игровой деятельности, должны быть реализованы в течение учебного года. Глубокий анализ идей возможно провести на следующем Педагогическом совете и разъяснить преподавательскому коллективу, какие авторские идеи заслуживают особой благодарности и вознаграждения, чьи идеи и предложения не могут быть реализованы и по какой причине попадают на «свалку» идей.

### Реквизит

	Критерии оценки (4 экз.)	Магнитны е доски	
Методическая	\	/	Ватман
разработка ИДИ «VIP» *ч Ж	\	^Л-ч	(3-5 листов)
Сценарий игры на пленке (1 экз.)	II ** *"- -fl	Н ци-----	Рекламные журналы
Описание	-* " "		
ролей (4 экз.)	тИ	Щг WT	%*** Клей (3-5 тюб.)
Ножницы (3-4 шт.)	f	ч	Фломастеры для пленки
	v Фломастеры для бумаги		

## Глава 6

# ДЕЛОВАЯ ИГРА «ВНЕДРЕНИЕ СЕСТРИНСКИХ ИННОВАЦИЙ» («ВНЕСИ»)



*«Невозможно заставить людей  
что-либо сделать — надо помочь им  
захотеть сделать это».*

Эдит Льюис

## I. ВВЕДЕНИЕ

Состоявшаяся в России реформа сестринского образования продиктовала необходимость внедрения сестринских инноваций в практическое здравоохранение. Наш колледж накопил многолетний опыт экспериментальной, исследовательской и реальной деятельности по использованию сестринских нововведений, и главное по обучению стажированных медицинских сестер новой концепции ухода за пациентами.

В настоящее время существующая практика внедрения сестринских инноваций может предлагаться потребителям новой формации для изменения и совершенствования работы медицинской сестры в практическом здравоохранении.

С 2001 г. МК № 1 начал новый специальный курс на факультете повышения квалификации - «Внедрение сестринских инноваций в практическое здравоохранение» для обучения как организаторов и преподавателей сестринского дела, так и сестер умениям и навыкам внедренческой деятельности. На современном управленческом языке это называется инновационным менеджментом.

При большом арсенале различных методов активного обучения мы выбрали такой **андрогический** подход, при котором слушатели самостоятельно смогут создать модель внедрения сестринских инноваций

л использовать ее достаточно эффективно в практической деятельности.

	- теория обучения взрослых, основанная на педагогике, с помощью которой обучающийся может самостоятельно определить цели, задачи, содержание, формы, методы и критерии оценки собственного процесса обучения
II Андрогогика II	

Используя андрогогику, мы не просто передаем знания, а, в основном, создаем условия для анализа, синтеза и микрооткрытий.

Кроме того, андрогогика включает в себя критические размышления, принятие творческих решений, высказывание собственных мнений и стремление разделять или отвергать чужие суждения. Обучение направлено на новый подход - развитие созидательной личности.

Иначе говоря, это переход от информационно-репродуктивного изложения готовых знаний монологическим путем к новому поисково-исследовательскому методологическому уровню и диалогическому общению.

Поэтому авторы выбрали для проведения на занятиях ФПК карточную деловую игру (КаДИ) «Внедрение сестринских инноваций» («ВНЕСИ»), которая планируется к проведению на последнем, заключительном занятии для самостоятельной разработки модели внедрения СИ и использования в реальной действительности (с предварительной домашней самостоятельной работой, курируемой преподавателями).

Необходимо помнить, что люди настороженно относятся к переменам, потому что опасаются, что они будут угрожать их личному благополучию. Но в то же время ими движет интерес к новому. Поэтому необходимо заранее определить степень сопротивления новому и выработать соответствующую стратегию преодоления.

Можно попробовать перечислить некоторые типичные причины сопротивления нововведениям:

- Неясные цели и польза перемен.
- Навязывание новых идей.
- Нарушение традиций, устоев и привычного стиля работы.
- Недостаточная информированность об изменениях.
- Неуверенность в результатах перемен.
- Дополнительные усилия на переобучение, переквалификацию.

- Изменение в устоявшихся привычках, ценностях и взаимоотношениях.
- Изменения создают рискованные ситуации.
- Неумение анализировать различные аспекты процесса нововведения: экономические, управленческие, психологические, профессиональные и другие.

Очень важно сразу выявить, какие умения и навыки вырабатываются и развиваются в КаДИ «ВНЕСИ» (таблица I).

Таблица I

Вырабатываемые умения в ДИ «ВНЕСИ»

№ п/п	Объект воздействия	Умения и навыки, способы деятельности
1.	Участники игры (слушатели, студенты)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивировать участников на внедрение</li> <li>• Создавать положительный эмоциональный фон</li> <li>• Организовывать процессы коммуникации</li> <li>• Диагностировать правильность принимаемых решений</li> <li>• Решать конфликтные ситуации</li> <li>• Моделировать процесс внедрения</li> <li>• Вести переговоры</li> </ul>
2.	Деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организовывать собственную и совместную деятельность</li> <li>• Принимать оптимальные решения в нестандартных ситуациях</li> <li>• Конкурировать с участниками и камиДИ</li> <li>• Регулировать время и пространство</li> </ul>
3.	Информация	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Планировать и прогнозировать развитие</li> <li>• Ставить цели</li> <li>• Анализировать и синтезировать</li> <li>• Проводить экспертизу</li> <li>• Пользоваться документацией</li> <li>• Генерировать новые идеи</li> <li>• Представлять и передавать информацию</li> <li>• Поддерживать творческие решения</li> <li>• Пользоваться соответствующими техническими средствами для визуализации</li> </ul>

**II. ИСХОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ КАДИ «ВНЕСИ»**

Таблица II

<b>Конфликты</b>	<b>Последовательность ДИ</b>	<b>Время</b>
Интеллектуальные — между оппонентами. Выбор оптимального варианта модели внедрения. Наличие карт с алгоритмами действий и необходимостью адекватного выбора. Поведенческие — между позициями участников при изучении «чужих» вариантов внедрения	Общая продолжительность — 3—4 часа аудиторного времени.	
	Девять этапов ДИ:	
	I. Введение.	<b>10'</b>
	II. Индивидуальное конструирование и/или совершенствование имеющейся модели внедрения сестринских инноваций (СИ)	<b>10'</b>
	III. Попарное рецензирование индивидуальных вариантов внедрения	<b>30'</b>
	IV. Совместное моделирование (попарное) оптимального варианта внедрения СИ	<b>30'</b>
	V. Групповое моделирование (6-7 игроков) оптимального варианта внедрения СИ по предлагаемой колоде карт	<b>60'</b>
	VI. Подготовка выступления и визуальной модели 2—3 игровых команд	<b>30'</b>
	VII. Выступления представителей — лидеров команд и защита проектов внедрения	<b>25'</b>
	VIII. Дискуссия по каждому выступлению	<b>15'</b>
	IX. Представление эталона модели внедрения СИ игротехниками	<b>15'</b>
X. Выступление игроков с самооценкой	<b>15'</b>	
XI. Подведение результатов ДИ игротехниками и игроками	<b>30'</b>	
	<b>Итого: 270 мин = 4 ч 30 мин</b>	

## «^едметй^».

Моделирование внедрения  
сестринских инноваций

**Педагогическая, медсестринская,  
управленческая**

>a деятельно^\*

Рис. 1. Предмет ДИ и сфера применения

### 2.1. СУТЬ ИГРЫ (таблица II, рис. 1, 2)

<p>Детерминированный по технологии создания алгоритма внедрения сестринских инноваций и Импровизированный по выбору лучшего варианта модели внедрения</p>	<p>I план — реальный: создание модели «внедрения» СИ II план — условный: создание игровых условий в форме карточного моделирования</p>
<p><b>Способ генерирования событий</b></p>	<p><b>Двуплановость игры</b></p>

Рис. 2. Два способа генерирования событий; двуплановость.

### 2.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ДИ

1. **Учебная, производственная** (по сфере применения).
2. **С взаимодействием.** Использование всех видов коммуникации (по форме взаимодействия).
3. **С ограниченным числом ходов** (по динамике процесса).
4. **С применением ТСО** (по способу передачи информации).
5. **В ускоренном режиме времени** (по игровому времени).
6. **С материализованным результатом** (по конечному продукту).

**2.3. ЦЕЛИ ИГРЫ** (рис. 3)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выработка умений по созданию модели внедрения сестринских инноваций.</li> <li>• Развитие умений моделирования по предлагаемым подсказкам.</li> <li>• Выработка алгоритма действий по внедрению СИ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совершенствование индивидуального стиля работы с ориентацией на оппонента.</li> <li>• Выработка установки на «чужое» адекватное мнение и опыт.</li> <li>• Создание банка моделей внедрения СИ .</li> </ul>

**ИГРОВЫЕ**

- Преодоление психологических барьеров внедрения новшества.
- Демонстрация карточного варианта игры

**2.4. ОБЪЕКТ МОДЕЛИРОВАНИЯ**

Объектом имитации в КаДИ является процедура конструирования модели внедрения сестринских инноваций, ее описание, визуализация, рецензирование и оценка. Выбор объекта моделирования объясняется прежде всего актуальностью проблемы, единых методик описания модели, высокой степенью субъективности описания и визуализации модели.

Из-за сложности и разноплановости данного процесса целесообразно выделить две подмодели, имитируемые в ДИ, — модель продукта деятельности (создание модели внедрения) и модель самой деятельности (процедура рецензирования созданных индивидуальных моделей внедрения).

Существенное влияние на функционирование первой подмодели оказывают такие характеристики, как уровень профессиональных знаний-умений и опыта, интеллектуальные и творческие возможности участников ДИ, а также их восприимчивость и умение к адаптации нового.

К наиболее важным характеристикам второй подмодели можно отнести регламент, рецензирование, то есть оценку значимости новшества, а также способы коммуникации участников игры.

## 2.5. КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ

При использовании ДИ в качестве учебной игры (4-5 ч) - оптимальное количество игроков 15-20 человек.

При проведении игры на производстве количество игроков может уменьшаться или увеличиваться, при этом будет сокращаться или увеличиваться время.

В инновационной деятельности задействованы специалисты, которые исполняют определенные функции. Практика внедрения инноваций выработала в реальной деятельности специфические роли новаторов, руководителей и исполнителей.

В связи с этим в игре использованы роли, взятые из реальной практики, например:

• Антрепренер	• Интрепренер
• Генератор идей	• Информационный привратник
• Лидер	• Администратор
• Вольный сотрудник	• Альтернативный персонал

1. «Антрепренер»	— ключевая фигура инновационного процесса. Энергичный игрок, продвигающий новые идеи и свои собственные в том числе. Не боится риска, способен к нестандартным решениям и преодолению трудностей. Характерны следующие качества: инициативность, интуиция, рискованность. Ориентирован на формирование среды, координацию деятельности. Новшества, создаваемые им, носят реальный характер
2. «Интрепренер»	— также важная фигура в инновационном процессе. Это организатор внутренней среды, «мозговых атак», поиска новых идей и новаторов. Отличается повышенной креативностью мышления. Новшества, разрабатываемые им, носят рискованный характер

3. «Генератор идей»	— независим в суждениях. Постоянно пропагандирует новшества. В короткие сроки выдает большое количество новых идей, оригинальных предложений, умеет нестандартно решать сложные проблемы. Его активность реальна и практична и влияет на собственное карьерное продвижение
4. «Информационный привратник»	— аккумулятор информации разного типа. Он накапливает и распространяет новейшие знания и передовой опыт. Умеет «подпитывать» информацией всех желающих. Открывает «врата» в мир информации
5. «Лидер»	— занимается планированием, координацией и контролем инновационных решений. Умеет предвидеть результат, общаться с людьми, распознавать потенциал людей и использовать его
6. «Вольный сотрудник» — новатор	— статус — новатор. Ему предоставляется полная свобода действий. Он создает различные модели новшеств и продвигает их на внедрение. Это могут быть разные характеры: «мечтатель», «возмутитель спокойствия», «чудак», «гений» и т.п. Все игроки на этапе разработки новшества разыгрывают данную роль
7. «Альтернативный персонал»	— это нестандартные люди с нестандартными мыслями и решениями. Они с трудом воспринимают новшества. Открыто критикуют, выявляют недостатки в инновациях. Своеобразные консерваторы

Все игроки на этапе разработки новых идей разыгрывают роль «вольного сотрудника» — новатора, **персонально** создавая модель внедрения СИ.

На этапе рецензирования при парном обсуждении новшеств один из оппонентов **представляет реальный вариант** и играет роль **антрепренера**, другой представляет более рискованный дискуссионный вариант и разыгрывает роль **интрепренера** или **альтернативщика** (консерватора).

Необходимо помнить, что на данной стадии игроки меняются ролями.

Они дают краткую рецензию, в которой обязательно обосновывают свои сомнения и ставят оценку от 1 до 10 баллов.

На этапе подготовки общей модели (группа из 6-7 человек) разыгрывается комплект следующих ролей: «лидер», «информационный привратник», «генератор идей», «альтернативный сотрудник», «антрепренер», «интрепренер».

Какие роли и функции выполняют игроки, решает команда.

## 2.6. ПРАВИЛА ИГРЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (таблица III)

Таблица III

Правила	Самооценка в баллах
1. Все игроки должны в качестве домашнего задания разработать поэтапную модель внедрения сестринских инноваций	<b>1-10</b>
2. Во время игры должны использоваться альтернативные мнения (подсказки, представленные на картах с целью усовершенствования собственной модели)	1-20
3. Создать образную (визуальную) модель внедрения СИ	1-15
4. Защитить свой проект модели	<b>1-35</b>
5. Дать устную критическую рецензию на проект модели оппонента (при парном общении)	<b>1-25</b>
6. Разыгрывать разные роли на разных этапах ДИ	<b>1-10</b>
7. Участвовать в общей дискуссии по обсуждению проекта внедрения	<b>1-30</b>
	<b>Мах. - 145</b>

## 2.7. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИГРЫ

Игрокам в качестве домашнего задания после соответствующей подготовки (активные лекции, «круглый стол», интервью и др.) предлагается сконструировать модель внедрения сестринских инноваций в свободной описательной форме, сопроводив ело-

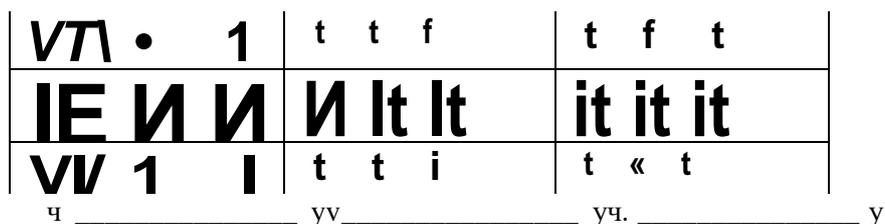


Рис. 4. 1. Попарное (П) обсуждение вариантов моделей внедрения СИ.  
2. Групповая (Гр.) дискуссия по разработке модели внедрения СИ

весное описание визуальной информацией. Необходимо данный проект подписать.

Непосредственно в день игры, после объяснения технологии ее проведения игротехниками, все участники распределяются в одном ряду попарно, друг против друга, разыгрывая роль антрепренера и интрепренера, то есть оппонентов. В течение 15 минут сначала один представляет свою модель, а второй задает необходимые вопросы и дает устную и письменную, очень короткую рецензию и ставит оценку от 1 до 10 баллов, затем они меняются ролями. На это игровое действие уходит 30 минут (рис. 4). Затем образуются игровые группы, которым предлагается колода карт с наименованием возможных действий для конструирования единой модели внедрения. Они используют уже подготовленные модели и предлагаемый вариант алгоритма внедрения на картах (колода карт — приложение 1). Таким образом, из рассмотренных «шагов» или операций складываются этапы подготовки внедренческого процесса.

Игроки создают обновленную модель внедрения. На это игровое действие предлагается 60 минут. Затем они готовят доклад с обязательным сопровождением визуальной информацией. На этот этап отводится 30 минут (на все группы). Далее представители групп выступают со своими вариантами модели, все остальные игроки обязаны задавать вопросы, участвовать в дискуссии, которая длится не более 20 минут. При этом в группе работает «лидер», который организует это обсуждение.

На представление и раздачу «идеальной модели» каждому игроку (эталон внедрения) отводится 15 минут (ведущие ДИ передают каждому участнику модель внедрения).

Последующие 15 минут посвящены экспертным оценкам. Каждый игрок, получив бланк критериев, занимается оценкой своей работы по построению модели внедрения и объявляет о собственных успехах.

В конце ДИ два ведущих игротехника подводят общие итоги игры, выявляя победителей и побежденных - 30 минут.

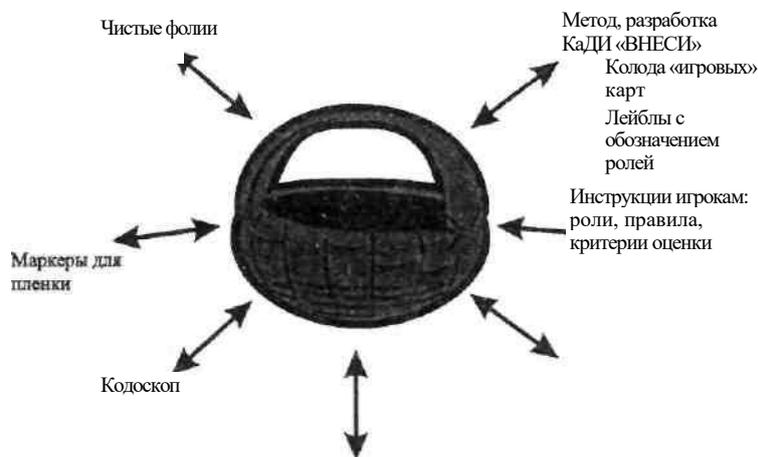
### III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Характерной особенностью КаДИ «ВНЕСИ» является модульность и гибкость ее структуры, то есть ее можно модернизировать, используя по-разному ее этапы, расставляя по-разному акценты, в зависимости от необходимых целей.

Игра достаточно логичная и несложная в проигрывании. Главное, что она имеет материализованный результат, - эталон модели внедрения и множество проектных вариантов.

Авторы ДИ на примере ВНЕСИ хотели продемонстрировать, как возможно создавать в игровой форме реальные модели внедрения (в данном случае - внедрение сестринских инноваций). В любом другом случае это могут быть модели внедрения инноваций из самых различных областей деятельности.

#### Реквизит



## ПРИЛОЖЕНИЯ

### КОЛОДА КАРТ И «ИДЕАЛЬНАЯ» МОДЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ СИ

Итак, в «приложениях» к КаДИ «ВНЕСИ» приводится «колода карт», которую необходимо использовать во время игры на этапе «группового обсуждения». За основу берутся «индивидуальные модели», которые сравниваются с предлагаемыми картами.

Для обеспечения поиска «идеальной» модели внедрения СИ предлагается вырезать карты (они отпечатаны на листах), попытаться найти среди полученной колоды 7 основных «шагов» алгоритма внедрения и к каждому из них по 4 последовательных операции, которые расшифровывают эти направления деятельности. Затем расположить их в логической последовательности (в соответствии с требованиями единой методической системы). В конечном результате должно получиться 7 этапов алгоритма внедрения. Выглядит это примерно следующим образом (рис. 5, б).

Для удобства эти модели можно разложить на столе. В этом случае легче менять расположение карт, легче консультироваться с игротехниками.



Рис. 5. 7 этапов деятельности по «внедрению СИ»

Аккордом в работе будет визуализация основной модели, в которой приводятся цели внедрения сестринских инноваций и 7 направлений работы. Примерная схема для представления полученной информации представлена на рис. 6:

1. Первое направление	1/1
	1/2
	1/3
	1/4

Рис. 6. Направления деятельности по внедрению СИ и их расшифровка В

конечном итоге должно получиться следующее (приложения 2-9).

Приложение 1			
▼ Разработка нормативных документов, стандартов качества подготовки специалистов новой формации А	Подготовка преподавателей «интеграторов»	Разработка учебных программ, методических пособий для студентов, преподавателей	◆ Организация процесса обучения на базе стандартов качества подготовки
~ Разработка нормативных документов, стандартов качества обучения административно-управленческого, сестринского, врачебного персонала ЛПУ ж.	Разработка цели, программы обучения	у Подготовка (обучение) административно-управленческого, врачебного персонала, руководителей сестринских служб ЛПУ	Анализ качества обучения административно-управленческого, врачебного, сестринского персонала ЛПУ

Разработка критериев эффективности «внедрения»	* Разработка целей (общих и конкретных) «внедрения» *	 Разработка содержания программы «внедрения» *	* Анализ эффективности программы «внедрения»
Разработка оценки управленческо-организационной системы внедрения	* Подготовка специалистов на новые сестринские должности вЛПУ	Разработка нормативных документов управленческо-организационной системы «внедрения» вЛПУ	Анализ функционирования управленческо-организационной системы «внедрения» <b>У</b>
Разработка стандартов (критериев) качества сестринского ухода, его документирование <b>D</b>	<b>Q</b> Разработка целей, содержания программы «внедрения» сестринского ухода <b>D</b>	<b>Q</b> Осуществление сестринского процесса и его документирование	<b>Q</b> Анализ эффективности качества сестринского ухода
Разработка стандартов эффективности «внедрения»	Разработка целей и программы оценки эффективности «внедрения» <b>V</b>	Осуществление анализа и оценки эффективности «внедрения» СИ <b>V</b>	<b>A</b> Определение результатов проведенных анализа и оценки эффективности «внедрения»

Таблица VI

Подготовка сопутствующих мероприятий				
процесс				
Составление плана сопутствующих мероприятий (СМ) Выбор соответствующих СМ	Выставки литературы Выставки дипломных работ и др.	Экскурсии	Консультации	Анкетирование или Тестирование
операция	операция	операция	операция	операция
Выявление потребностей Выявление возможностей Организация СМ	Составление картотеки литературы Составление списка ДР и тематической картотеки	объектов Определение регламента Согласование	Выбор темы Подбор консультантов Определение порядка работы	- Конструирование анкет, тестов - Печатание - Размножение - Проведение анкетирования
приемы	приемы	приемы	приемы	приемы
VI			Проведение занятия с использованием МАО	

2. В разнообразном применении МАО реализуются потребности личности в активности, даже в некоторой профессиональной разрядке, в «выбросе» накопившейся положительной и отрицательной энергии. Таким образом, мы подспудно удовлетворяем «энергетический голод», используя возможность участвовать в ДИ, БИ, РР и других методах, которые вынуждают быть активными.

3. МАО формируют самое главное - трудовые навыки, умения и вырабатывают привычку активно, творчески, рационально мыслить и действовать.

4. МАО вырабатывают умение решать проблемы.

5. МАО - это «ожившая» ситуация со всеми взаимодействиями между людьми, со всеми конфликтами, успехами и поражениями, с адекватной оценкой индивидуальных, в том числе профессиональных качеств и умений, необходимых будущим специалистам.

Таблица VII

VI Проведение занятия с использованием MAO						
Деловые игры(ДИ) Блиц-игры (БИ)  процесс	Разыгры- вание ролей (РР)  процесс	Конкрет- ные си- туации (КС)  процесс	•Мозговая атака» (МА)  процесс	«Круглый стол» (КрС)  процесс	Пресс- конфе- ренция (ПК)  процесс	Интервью (Ин)  процесс
- Реализация разработанных целей — Реализация выбранного MAO — Разъяснение технологии проведения занятия: цели, сценарий, правила, роли (если они имеются). критерии оценивания (если они есть) - Осуществление технологии проведения (сценария или сценарного плана) - Решение поставленных проблем в имитационном или неимитационном режиме			ЖИдентичные^^ ■ операции ■ N-----1 и приемы ц \? % для Ш ^^7MAO^^ *-Jf-.*^ 3		- Использование методического материала, реке визитов, ТС, визуальной информации, сопутст вующих мероприятий: выставка, экскурсия, кон сультация, графическая модель и др. ■ Осуществление функционирования «Банка информации» • Разрешение конфликтов и «катастроф» -Формирование умений Анализ результатов  *	
VII						

P.S. Об особенности каждого из перечисленных MAO вы прочтете далее в нашей книге.

Таблица VII

VII Анализ результатов процесс					
Проведение итогов занятия с использованием MAO					
операции					
— Сравне- ние по- ставлен - ных целей и полу- ченных результата - тов  приемы	— Оглаше- ние ре- зультатов анкетиро- вания, тестиро- вания  приемы	Выступление представителей экспертных групп с эксперт- ными результа - тами, получен- ными участии - ками и группами  приемы	Проведение оценочного интервью с участника - ми:вопросы ведущих - ответы участников  приемы	Проведение мини-пресс- конференции (брифинга) с ответами ве- дущих на во- просы участ- ников  приемы	Проведение ведущими общего ана- лиза по ре- зультатам занятия с использова - нием MAO  приемы

Разработка критериев качества программы развития	Разработка цели и содержания программы развития	Осуществление программы развития	Анализ эффективности осуществления программы <b>развития</b> и коррекция программы
	<b>Г</b>		<b>Г</b>

Приложение 2

6 Интеграцией оннаяфун-К даменталь-нопрофессио-нальная под-готовка сестер новой формации (в рамках ГОС Я нового т  поколения) у	к Разработка i мотиваци-онной основы «внедрения», формирование в ЛПУ «средь», способной к реформе   СД i	■ Разработка целей, содержания программы «внедрения», критериев эффективности «внедрения»	Разработка организационно-управленческой системы «внедрения»
		<b>\ Г</b>	

Е Внедрение сестринского процесса, его документирование вЛПУ, подготовленном к реформе -J-СД Я	Анализ, оценка эффективности «внедрения»	Разработка программы развития
------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------

## Приложение 3

<b>1</b> Интеграционная подготовка сестер — специалистов новой формации (в рамках ГОС последнего поколения) для работы в условиях реформы сестринского дела в ЛПУ	1/1 Разработка нормативных документов, стандартов качества подготовки сестер - специалистов новой формации
	1/2 Подготовка преподавателей — «интеграторов»
	1/3 Разработка учебных программ, методических пособий для студентов, преподавателей
	1/4 Организация процесса обучения на базе стандартов качества подготовки

## Приложение 4

<b>2</b> Разработка мотивационной основы «внедрения», формирование «средь», способной и готовой к реформе сестринского дела в ЛПУ, к приему специалистов новой формации	2/1 Разработка нормативных документов, стандартов качества обучения административно-управленческого, сестринского, врачебного персонала ЛПУ
	2/2 Разработка цели, программы обучения
	2/3 Подготовка (обучение) административно-управленческого, врачебного персонала, руководителей сестринских служб ЛПУ
	2/4 Анализ качества обучения административно-управленческого, врачебного, сестринского персонала ЛПУ

## Приложение 5

<b>3</b> Разработка целей, программы «внедрения» сестринских инноваций в ЛПУ, критериев эффективности «внедрения»	3/1 Разработка критериев эффективности «внедрения»
	3/2 Разработка целей (общей и конкретных) «внедрения»
	3/3 Разработка содержания программы «внедрения»
	3/4 Анализ эффективности программы «внедрения»

## Приложение 6

<b>4</b> Разработка управленческо-организационной системы «внедрения»	4/1 Разработка критериев оценки управленческо-организационной системы «внедрения»
	4/2 Подготовка специалистов на новые сестринские должности в ЛПУ
	4/3 Разработка нормативных документов управленческо-организационной системы «внедрения» в ЛПУ
	4/4 Анализ функционирования управленческо-организационной системы «внедрения»

## Приложение 7

<b>5 Внедрение сестринского процесса, его документирование в ЛПУ, подготовленном к реформе сестринского дела</b>	5/1 Разработка стандартов (критериев) качества сестринского ухода, его документирование
	5/2 Разработка целей, содержания программы внедрения сестринского ухода
	5/3 Осуществление сестринского процесса и его документирование
	5/4 Анализ эффективности качества сестринского ухода

## Приложение 8

<b>6 Анализ и оценка (поэтапных и конечных целей) эффективности «внедрения»</b>	6/1 Разработка стандартов эффективности «внедрения»
	6/2 Разработка цели и программы оценки эффективности «внедрения»
	6/3 Осуществление анализа и оценки эффективности внедрения СИ
	6/4 Определение результатов проведенных анализа и оценки эффективности «внедрения»

## Приложение 9

<b>7</b> <b>Разработка</b> <b>программы</b> <b>развития</b>	7/1 Разработка критериев качества программы развития
	7/2 Разработка цели и содержания программы развития
	7/3 Осуществление программы развития
	7/4 Анализ эффективности осуществления программы развития и коррекция программы

## Глава 7

### БЛИЦ-ИГРА «САМООЦЕНКА - САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ» («САМСО»)



*«Успехи и неудачи, эффективность и дальнейшее развитие, критичность и требовательность к себе и другим полностью зависят от адекватной самооценки личности».*

«Психология. Словарь»

#### І. ПРЕДИСЛОВИЕ, ИЛИ НЕМНОГО ПСИХОЛОГИИ

Блиц-игра «Самооценка - самосовершенствование» («Самсо») была сконструирована в 1988 г. авторами А.А. Соловьевой и Н.В. Борисовой, при консультации С.А. Мухиной по заказу одной из учебных медицинских организаций Москвы, которая обучает специалистов, то есть взрослых людей (в те времена БИ носила название «Самооценка»). Данное учебное заведение нуждалось в психологической помощи, и авторы пришли к выводу, что наиболее опти-

мально сконструировать и провести блиц-игру с преподавателями и управленческим персоналом для анализа их деятельности, выявления причин «застоя» и составления психологического портрета коллектива с целью его дальнейшего самосовершенствования. Блиц-игра помогла посмотреть на себя как бы со стороны и углубиться в собственные профессиональные недостатки, чтобы составить каждому игроку реальную программу дальнейшего саморазвития. Это оказалось очень продуктивным, так как все участники БИ сами выявили свои недостатки, их никто не критиковал, они сами занимались самокритикой, самосознавая собственное профессиональное «Я».

Именно БИ «Самсо» дает вынужденную возможность самонаблюдения, самоконтроля, самоанализа. Таким образом, в результате возникает своеобразный профессиональный самоотчет на данный момент, «здесь и сейчас», в котором выявляются только профессиональные незнания и неумения, а профессиональные удачи и успехи остаются за кадром.

После разработки блиц-игра широко использовалась и проигрывалась А.А. Соловьевой и Н.В. Борисовой в различных организациях и с любыми категориями специалистов и имела всегда материализованный результат и определенный успех, так как в конце игры раскрывался психологический портрет коллектива и, главное, возникал проект программы самосовершенствования. Итак, практика проведения данной блиц-игры подтверждает ее универсальность.

Начиная с 1990 г. данная игра многократно проигрывалась в Медицинском колледже № 1 преподавателями С.А. Мухиной и А.А. Соловьевой со студентами, преподавателями и слушателями ФПК.

Почти каждый человек обладает способностью и, главное, желанием оценивать других, причем достаточно критично, но не каждый владеет способностью и потребностью оценивать, анализировать и критиковать себя. Эта способность личности и называется самооценкой, подразумевающей оценку себя, своей профессиональной и личностной деятельности, своего положения в коллективе и своего отношения к другим его членам.

Самооценка - это ядро личности, ее деятельности и поведения (рис. 1).

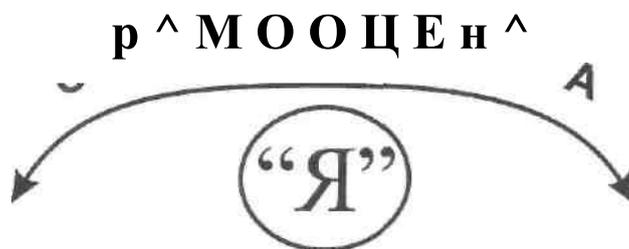
Каждый разумный человек занимается саморегуляцией, необходимым элементом которой является самооценка. Естественно, что пове-

дение человека не может быть саморегулирующимся без самооценки, то есть оценки самим индивидом действий, которые он совершает, тех психологических свойств, которые в этих действиях проявляются, тех знаний или незнаний, умений или неумений, которыми он обладает или не обладает. Таким образом, самооценка непосредственно связана с самонаблюдением, самоконтролем, саморегуляцией, самосознанием и самоопределением личности, а также с неосознанным желанием выразить это с помощью самоотчета, то есть фиксации некоторых параметров собственного «Я» (рис. 2).

Самооценка может быть адекватной, то есть когда личное мнение о себе совпадает с тем, что



Рис. 1. Самооценка - ядро личности



Само- / \ Само- i ^ \ Само- / \ Самоопреу  
 сознание 1 J наблю- / контроль! 1 деление 1 J Самоотчет  
 | / дение У личности

Рис. 2. Связь самооценки с другими психологическими процессами



Рис. 3. Классификация самооценки

человек в действительности собой представляет. Но самооценка может быть неадекватной, когда мнение о себе расходится с тем, каким его представляют другие. При значительном расхождении неадекватной самооценки и адекватной нарушается душевное равновесие и меняется весь стиль поведения. При этом усложняется жизнь не только самого человека, но и окружающих, находящихся с ним в определенном контакте.

Неадекватная самооценка может быть заниженной и завышенной (рис. 3).

Если человек недооценивает себя по сравнению с тем, что о нем думают другие, - это называется заниженной самооценкой. Если человек переоценивает свои возможности и способности — это завышенная оценка самого себя.

Самооценка - сложный личностный, интимный процесс. В связи с этим подобная процедура по ее выявлению должна быть опосредованной, так как человеку бессмысленно задать вопрос: «Каков ты есть?» - и ждать искреннего ответа, а с другой стороны, должно учитываться этическое представление, по которому хвалить самого себя неприлично, нескромно, поэтому лучше занизить свои возможности и подвергнуть себя самому критике. Поэтому желательно, чтобы мето-

дика выявления самооценки предполагала эвристическую функцию, когда человек делает как бы открытие самого себя, сравнивая себя с другими.

Адекватная самооценка возможна только при высоком уровне самосознания человека, а также в том случае, если развито критическое мышление, имеются способность и готовность к самоопределению, самовыражению, к самораскрытию и самосовершенствованию. Итак, самооценка развивает способность к критическому анализу своих индивидуальных особенностей и потенциальных возможностей.

Процесс самооценки абсолютно индивидуальный и зависит от определенных условий, а также от характеристик нервной деятельности, от личных качеств человека и его привычек.

## II. ЦЕЛИ БЛИЦ-ИГРЫ «САМСО»



Рис. 4. Педагогические и игровые цели БИ «Самсо»

### III. ОСОБЕННОСТИ БЛИЦ-ИГРЫ

Основной особенностью является то, что БИ, с одной стороны, достаточно формализована, так как в ней игроки фиксируют на определенных бланках свои профессиональные незнания и неумения, с другой стороны — полностью отсутствуют формализованные критерии самооценивания.

Естественно, очень высока степень субъективности участников игры, они самооценивают свои личностные возможности, а этот процесс никогда не может быть полностью объективным.

Индивидуальная работа в БИ играет главную роль, именно на ее основании создается коллективный портрет и разрабатывается программа самосовершенствования игрового коллектива.

Кроме того, отсутствуют однозначные легкопрогнозируемые результаты.

Данная БИ может привести к положительному результату только в том случае, если игроки смогут проявить открытость.

Кроме того, в БИ оптимально сочетается письменная коммуникация (фиксация в форматах) с устной коммуникацией (выступления и участие в дискуссии).

### IV. СЦЕНАРИЙ БЛИЦ-ИГРЫ «САМСО»

<b>I этап</b>	Введение в БИ	5'
<b>II этап</b>	Процедура самооценивания — индивидуальная работа: 1. Собственно процедура самооценки 2. Разработка проекта самосовершенствования	20' 20'
<b>III этап</b>	Коллективное самооценивание - коллективная работа: 1. Создание группового портрета групп на основании индивидуальных самооценок 2. Разработка групповой программы самосовершенствования	20' 20'
<b>IV этап</b>	Подготовка выступлений от групп	10'

Уэтап	Выступления докладчиков от групп	7' на каждое выступление
VI этап	Дискуссия по докладам	5-10' на каждую группу
VII этап	Разбор и анализ результатов БИ	10-20'
		155' или 2 ч 35 мин

Продолжительность БИ зависит от числа игроков. При оптимальном количестве (28 человек - 4 группы) - 155 мин или 2 ч 35 мин. Каждая дополнительная группа увеличивает время игры на 15-20 минут.

## V. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ БЛИЦ-ИГРЫ

<b>I этап</b>	Ведущие кратко информируют участников БИ о целях, процедуре; сообщают некоторые необходимые сведения о психологических особенностях самооценки, подчеркивая при этом, что именно эта игра дает им возможность самооткрытия и самокритики собственного профессионального «Я» для дальнейшего самосовершенствования
<b>II этап</b>	Раздаются специальные форматы (таблицы I, II), и ведущие объясняют, как их заполнять. Содержание формата, то есть деление его на определенные шкалы по их количеству и названиям, зависит от контингента участников БИ и, естественно, от той области деятельности, в которой заняты игроки. Поскольку мы ориентированы на подготовку педагогов сестринского дела (СД) и на управленцев СД, то в предлагаемом формате имеются три шкалы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Я - профессионал (врач, медсестра, менеджер и др.)</li> <li>• Я — педагог</li> <li>• Я - член коллектива</li> </ul>

## ФОРМАТЫ БИ «САМСО»

(лицевая сторона)

Индивидуальный		
Я - профессионал	Я — педагог	Я - член коллектива
... баллов	... баллов	... баллов
Общий балл:		

Таблица II (оборотная сторона)

Индивидуальный проект программы самосовершенствования		
Я - профессионал	Я — педагог	Я — член коллектива

Необычность задания заключается в том, что каждый участник БИ должен достаточно откровенно, полно и объективно написать о своих незнаниях и неумениях как профессионала, педагога и члена коллектива. Понятно, что мы специально подразделили «Я» на три условные части только для того, чтобы каждый из игроков представил собственное «Я» в трех необходимых ипостасях, из которых действительно складывается профессионал в широком понимании.

Подобное задание вызывает у некоторых участников очень большое затруднение и смущение. Поэтому игротехники могут привести некоторые примеры возможных незнаний и неумений:

- использование новой литературы;
- новые методы обучения;
- нетерпимость к недостаткам людей;
- излишняя эмоциональность и др.

Учитывая, что формат по размеру не больше стандартного машинописного листа, на каждую шкалу приходится не так уж много места, каждый участник игры должен выявить у себя только те качества, которые на данный момент он считает наименее приемлемыми для его деятельности, то есть серьезные профессиональные недостатки.

В связи с тем, что в игре не предусмотрены критерии оценки, мы ввели балльную самооценку по каждому параметру в формате от 1 до 10. Участники БИ обязательно оценивают себя по трем параметрам на основе самоощущений, имея в виду как свои достоинства, так и незнания и неумения. Под горизонтальной чертой игроки выставляют себе общий балл по трем параметрам. Однако это не среднее арифметическое число баллов в трех шкалах, а оценка профессионального «Я», сделанная на основе личностного впечатления.

Следующим шагом данного этапа является также индивидуальная работа игрока по созданию проекта программы самосовершенствования на основе выявленных профессиональных недостатков. Этот проект создается на обратной стороне формата самооценки. В нем также присутствуют три шкалы, как и на лицевой стороне. Необходимо написать те мероприятия или действия, которые предпримет специалист для того, чтобы ликвидировать собственные незнания и неумения. В первую очередь участник игры должен учитывать те действия, которые ему лично необходимо предпринять и которые зависят лично от него, а уже во вторую очередь фиксируются те мероприятия и действия, которые лично от него не зависят, а связаны с деятельностью коллектива, администрации, вышестоящих организаций. Данная процедура и ее результат будут иметь практическую ценность только в том случае, если авторские предложения будут реалистичны, конкретны и конструктивны. Поэтому следует избегать общих формулировок типа:

- улучшить;
- расширить;
- углубить;
- развить и т.п.

**III этап** Коллективная работа в группах по 5—7 человек.

Цель - на основе созданных индивидуальных портретов и проектов программ самосовершенствования создать коллективный портрет группы и коллективный проект программы по самосовершенствованию. При составлении как портрета, так и проекта программы учитываются только типичные характеристики. Но может случиться так, что при обсуждении коллективного портрета и проекта программы выявятся те качества или действия, которые не учли участники игры. Тогда принимается общее решение о включении их в групповой формат.

После проведения содержательных процедур группа должна выставить общие оценки как по 3 профессиональным параметрам, так и общую по коллективному портрету в целом. В данном случае вычисляется среднее арифметическое всех индивидуальных баллов.

На данном этапе возможно разыгрывание ролей (раздел VI)

**IV—VI** На этих этапах в каждой группе готовится доклад о результатах этапов самооценки и самосовершенствования. Иногда целесообразно выступление двух докладчиков:

- один выступает с обобщенной информацией по самооценке;
- второй — с обобщенным проектом программы самосовершенствования.

Далее в процессе дискуссии от каждой группы оппоненты должны задать не менее 3 вопросов докладчику(ам) другой группы

## **VI. МИНИМАЛЬНЫЙ КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ**

Как мы уже сказали, на III—IV этапах могут быть разыграны следующие роли:

- организует работу в группе: следит за регламентом, раздает форматы, распределяет роли, консультируется с игротехниками, выполняет функции менеджера по персоналу

<b>Самоаналитик</b>	— на индивидуальном этапе составляет самопортрет: самооценка и самосовершенствование, а на коллективном этапе игроки выбирают одного самоаналитика, который организует создание группового профессионального портрета. Он создает обобщенный портрет на формате на основе индивидуальных незнаний и неумений, затем передает докладчику для подготовки к выступлению и ведению дискуссии
<b>Социолог</b>	— на индивидуальном этапе меняет роль самоаналитика на роль социолога и создает проект программы самосовершенствования. На IV - VI этапах выбирается один из нескольких подобных или на основании индивидуальных проектов самосовершенствования создает объединенный портрет. Фиксирует полученные данные на общем формате. Передает формат докладчику для подготовки выступления и ведения дискуссии

Несколько слов об игротехниках. В их обязанности входит создание комфортных условий как для содержательного наполнения игры, так и поведенческого, самораскрытия участников игры, динамичного ведения БИ, соблюдения регламента и др. Но самое главное - это подведение итогов блиц-игры. Пожалуй, это одна из самых сложных игр для сиюминутного анализа происходящего и прогнозирования будущего.

Игротехники должны обобщить и на этой основе делать выводы относительно наиболее типичных незнаний, неумений и отрицательных качеств личности, характерных для данной аудитории игроков. Важно также оценить качество предложенных проектов самосовершенствования, поскольку именно они имеют непосредственное отношение к практической деятельности данных специалистов.

В течение всей игры ведущие наблюдают за поведением участников, их реакцией на предложенную задачу и делают выводы о продуктивности подобной игровой процедуры и ее практической ценности. Кроме того, они могут проанализировать игровую деятельность каждой группы, выявляя положительные и отрицательные моменты. Как говорил К.Д. Ушинский: «Диалог с самим собой полезен, он совершенствует личность».

## VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная блиц-игра дает возможность остановиться, оглянуться и пристально присмотреться к самому себе, что уже является предпосылкой к дальнейшему развитию как самого человека, так и той профессиональной деятельности, которой он занимается.

Кроме того, данная игра создает предпосылки к развитию таких человеческих способностей, как антиципация и рефлексия. Эти понятия как бы противоположны по направленности, а в то же время тесно связаны между собой. Рефлексия в социальной психологии выступает в форме осознания, как они воспринимаются и оцениваются другими. Рефлексия обращает нас назад в прожитое. Антиципация же моделирует ход и итог предстоящих событий при использовании прошлого опыта. В данной БИ игроки как раз и ставятся перед необходимостью проанализировать свой прошлый опыт, свое теперешнее состояние с точки зрения «не»-информации (отрицательной информации о себе) и на этой основе моделировать будущие действия и мероприятия для самосовершенствования как личности, и профессионала.

### Реквизит

Фолии со  
сценарием,  
ролями —

,^—J,;,,,;:—^.

Метод,  
рекомендации по  
Ж БИ

Лейблы ролей

## Глава 8

### ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ «МОЯ ПЕРВАЯ ЛЕКЦИЯ», «КРЕСЛО ИСТИНЫ»



*«Fitfabricando faber»  
(кузнец делается кузнецом, куня).*

Латинская пословица

#### I. ВВЕДЕНИЕ

Две предлагаемые деловые игры:

- «Моя первая лекция» («МЛ»)
- «Кресло истины» («Крис»)

проводятся на последнем курсе II ступени факультета «Сестринское дело» по дисциплине «Методика преподавания сестринского дела».

Эти учебные игры проигрываются только после того, как студенты прослушали активные лекции и приняли участие в других ДИ, КС, РР, «мозговых атаках», использовали дискуссионные методы МАО: интервью, пресс-конференцию, «круглый стол» и др.

Мы считаем, что данные деловые игры носят универсальный характер, поэтому могут быть использованы в других учебных заведениях, в которых готовят преподавателей.

Сам процесс чтения имитируемой лекции необходимо фиксировать на видеопленке для того, чтобы на следующий день в другой ДИ «Крис» тщательно проанализировать результат. Хотя могут использоваться и другие версии экспертизы прочитанных лекций.

Мы считаем, что данные игры достаточно просты для проигрывания и удобны для адаптации.

## II. ОСОБЕННОСТИ ДИ «МІЛ» И «КРИС»

Во-первых, данные игры не перегружены игровыми деталями, а сконструированы крупными блоками. Сделано это специально для того, чтобы более ярко отражать главное - процесс имитации чтения лекции.

Во-вторых, эти игры всегда дают материализованный результат, и это документально зафиксировано на видеопленке. В итоге мы получаем реальную лекцию на определенную тему, несколько ее версий и исполнений: в традиционной или нетрадиционной форме.

В-третьих, студенты на этих ДИ разыгрывают роль преподавателей. Для них это своеобразный экзамен на зрелость.

В-четвертых, именно игра, то есть процесс моделирования преподавательской деятельности, независимо от желания или нежелания игроков, ярко проявляет потенциальные возможности студентов.

В-пятых, это своеобразный способ образного запоминания содержательного материала и поведенческих тенденций. Особый способ тренинга по чтению лекций, по их глубокому анализу и рецензированию.

В-шестых, это ДИ с продолжением, то есть небольшой сериал, вторую игру игроки ждут, так как хотят воочию увидеть свои успехи или неудачи. ДИ «Крис» может быть продолжением ДИ «МІЛ», а возможно проводить ее самостоятельно, если поставить иные цели. В нашем случае одна игра эластично переливается в другую, и ее организаторами становятся не игротехники, которые превращаются в «сторонних» наблюдателей, а сами игроки, то есть инициативная группа, которую предлагают участники «МІЛ».

Кроме того, новизна ДИ «Моя первая лекция» состоит в том, что тематику лекций, цели, методы, критерии оценки, способы мотивации и визуализации определяют сами игроки или как домашнее задание, или уже на начальном этапе игры. Поскольку исполнение темы очень редко повторяется, ДИ всегда носит творческий характер. Это как бы и усложняет игру, но в то же время делает ее импровизационной и оригинальной.

Мы считаем, что большой комплект ролей мог бы помешать игровой процедуре и свели набор ролей к минимальному.

Несколько слов о конфликтности в данных ДИ. В самих играх их вполне достаточно, и мы не стали «раздувать» искусственные конфликтные ситуации.

Итак, следующие естественные игровые конфликты:

- внутренний конфликт между необходимостью попробовать себя в роли преподавателя и практическим неумением это сделать;
- острая, прямая, резкая, открытая критика (мелочей нет), анализируются любые отрицательные явления, метод, стиль, содержание, логика, коммуникация с игроками и др.

Под прицелом участников игры также находятся такие факторы, как:

- эмоциональность;
- невербальная коммуникация;
- умение дискутировать, не переходя на личности;
- этичность поведения;
- ораторское мастерство, внешний вид и др.

### III. ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ИГР «М1Л», «КРИС»

Имитационной моделью данных игр является преподавательская деятельность (рис. 1)



V^J^/ лекция

C^O CTWeHT

C^3 визуализация

C п ^преподаватель

(Г^O Обратная связь Cэ^)

экспертиза

Рис. 1. Имитационная модель «М1Л», «Крис»

## Глава 1 АКТИВНЫЕ

### НЕТРАДИЦИОННЫЕ ЛЕКЦИИ



*«Научись делать трудное —  
привычным, привычное —  
легким, легкое — прекрасным».*

К.С. Станиславский

### 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АКТИВНЫХ ЛЕКЦИЙ

Сложно представить, что преподаватель, который использует на своих занятиях различные методы активного обучения, будет в традиционной форме читать лекцию. Глаза студентов или слушателей будут недоуменными, да и сам педагог почувствует определенный дискомфорт в безмолвной аудитории. Все это нам пришлось испытать, когда, проводя активные занятия, в которых студенты были широко задействованы: они отвечали на вопросы интервьюеров, выражали свою позицию, выступали с кратким анализом происходящего, - вдруг на последующей лекции были вынуждены просто воспринимать, становясь молчаливыми, пассивными пользователями передаваемой информации. Мы почувствовали и поняли, что исчезает что-то важное, может быть, даже главное - творческий настрой аудитории. А вместе с ним улетучивается определенная степень доверия к преподавателю, как будто мы сделали что-то недопустимое, обманули их. Эти ощущения витали в воздухе, в общей атмосфере. Вроде бы мы дали им сделать глоток свободы, а потом забыли об их мыслях, настроениях и мнениях, заставив замолчать.

Как же оживить аудиторию, как дать студентам возможность рассуждать о том, что они узнают, привить элементы творчества и одновременно рационального мышления, приблизить к профессиональной деятельности, в которую непосредственно входит умение общаться и решать профессиональные задачи или ситуации разной сложности, как продемонстрировать, в конце концов, мастерство и

заразить их игровым, творческим азартом, который предполагает не усвоение предлагаемых знаний, а создание новой, необходимой личностной информации собственными усилиями и интеллектом?

Оказывается, все это можно совершить на лекционных занятиях, если встать в позицию студента, то есть заново «прозреть» и вспомнить, что именно хочется студенту.

Серьезные исследования в этой области могли бы продолжаться очень долго, а нам необходимы были оперативные результаты. Поэтому мы пошли по пути использования некоторых психологических механизмов применительно к студенту, воспринимающему обязательную учебную информацию. А именно: коммуникация, ролевые конфликты, восприятие человека человеком, рефлексия, идентификация, отвлекаемость внимания, память (эмоциональная, образная) и многое другое.

### НЕКОТОРЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕТРАДИЦИОННЫХ ЛЕКЦИЙ

Мы не будем подробно останавливаться на различных аспектах вербальной (речевой) коммуникации, только напомним, что коммуникативный процесс является частью общения (рис. 1) и состоит из нескольких обязательных элементов (рис. 2).

Коммуникатор готовит свое сообщение в форме лекции и выбирает способ ее передачи (устная: монологическая или диалогическая речь, письменная речь, визуальные образы, символы, технические средства и др.) для восприятия реципиентами, то есть студентами, слушателями, учениками. Кроме того, между воспринимающим информацию и пославшим ее существует обратная связь (ОС), то есть определенная реакция на переданное сообщение (понято — не понято, есть вопросы и др.), в зависимости от нее коммуникатор может скорректировать свое дальнейшее сообщение.



Рис. 1. Коммуникация как составляющая часть общения

Иначе говоря, это процесс подготовки, проведения лекции, само- и анализ лекции и преподавателя.

Сложность объекта имитации заключается в том, что данный процесс почти не поддается формализации и носит творческий и инновационный характер.

Качество и эффективность этой деятельности всегда зависит от личностных качеств преподавателя. Одно и то же содержание может быть прочитано, воспринято и усвоено совершенно по-разному.

В связи с тем, что в данное время повышены требования к преподавателям и преподаванию, данные игры приобретают особую значимость.

#### IV. ИГРОВАЯ МОДЕЛЬ

Игровая модель может быть определена через:

	Цели
	Комплект ролей
<u>999</u>	Правила игры
	Сценарий
^	Система оценивания

|^«i

#### 4.1. ЦЕЛИ И КЛАССИФИКАЦИЯ ИГР (рис. 2)

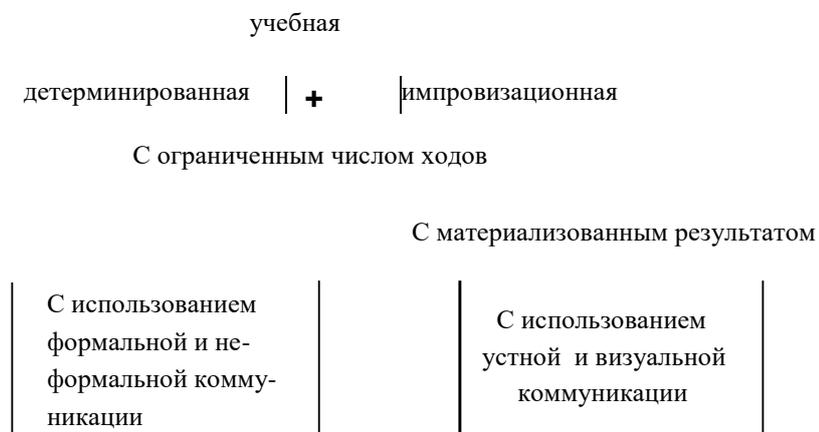
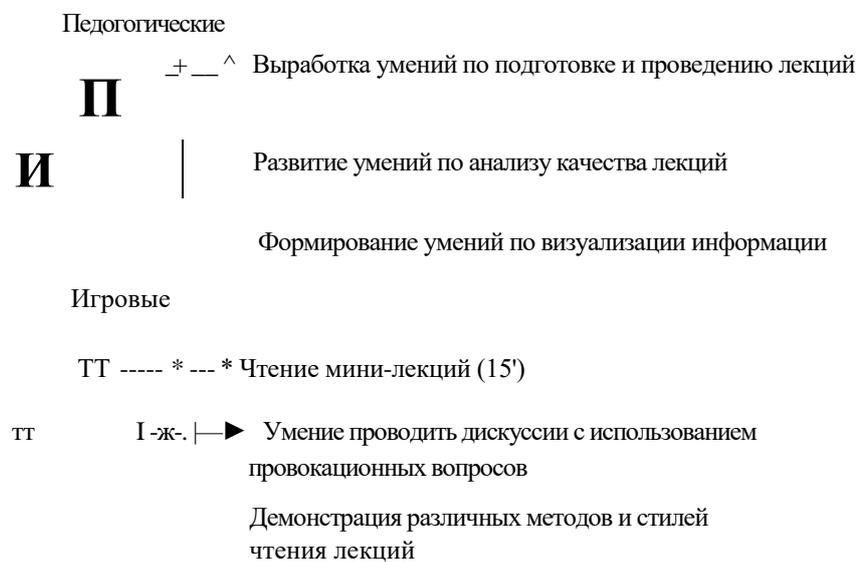


Рис. 2. Классификация игры



## 4.2. КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ

Преподаватели	— представляют различные методы активного обучения, разные стили общения. Демонстрируют умение пользоваться банком информации. Представляют лекцию-«эталон». Отвечают на вопросы во время дискуссии
Ассистенты	— или оформители. Помогают «преподавателю» визуализировать информацию к лекции, а также использовать ТСО. Готовят не менее 3 фоллий к лекции преподавателя
Студенты	— дискусанты, с самыми разными характерами: равнодушные, заинтересованные, агрессивные, добродушные, недисциплинированные «провокационно» — настроенные и др
Эксперты	— (суперэксперты) внимательно наблюдают и анализируют по представленным критериям оценки. Выступают по итогам экспертной работы. Предлагают «лучших» игроков как победителей <b>игры</b>

999,

## I 14.3. ПРАВИЛА ИГРЫ

- Обязательное использование нетрадиционных методов чтения лекций
- Обязательное использование визуальной информации (не менее трех кадров)
- Представители группы должны задать «преподавателю» не менее трех вопросов провокационного характера ^
- Более высокое оценивание при использовании нетрадиционных методов
- Жесткое соблюдение регламента. Лишние минуты штрафуются в том случае, если с этим согласны все игроки ^
- Лекция в каждой группе готовится втайне от других

- Группа-победительница ДИ «МЛ» становится «инициативной группой» по организации и проведению ДИ «Крис»
- На ДИ «Крис» в «кресло истины» садится автор-преподаватель прочитанной лекции в процессе ДИ «МЛ», внимательно смотрит видеозапись, обязательно останавливает кадр, в котором он увидел собственную ошибку или недостаток
- Если автор-преподаватель не замечает или пропускает «негатив», любой другой участник из противоположной группы, в том числе игротехники, могут сделать «стоп— кадр» для объяснения и выявления причин этого «негатива»

#### ^И 4.4. СЦЕНАРИЙ ДИ

Сценарий является основным элементом игровой деятельности. В нем четко отражаются базовые принципы игры - проблемность, вымышленность, индивидуальная и групповая деятельность.

Данные игры, как мы уже говорили, могут быть использованы в управленческой и педагогической деятельности, в менеджменте и журналистике и в некоторых других областях знания, где необходимо выступать с докладами, лекциями, уметь дискутировать, рецензировать и анализировать, в которых необходимо развивать умение по активной межличностной коммуникации.

Не менее важной в игровом сценарии является **ситуация**.

#### Ситуация

Получено неожиданное задание в короткий срок разработать и прочитать лекцию для студентов (школьников, слушателей **ФПК** и т.п.) по тематике, которая знакома, но только в общих чертах.

В принципе вас это не смущает, но беспокоит то, что она должна быть представлена в нетрадиционной форме: лекция вдвоем, лекция-провокация, лекция-ситуация, лекция-шоу, лекция-пресс-конференция. Естественно, что это для вас определенное затруднение, так как с теорией активных лекций вы знакомы, но никогда эти методы не использовали в практике. Ваши затруднения связаны также с тем, что необходимо прочитать лекцию на современном уровне, используя ТСО и визуальную информацию. Но ранее вам не приходилось конструировать визуальные кадры и использовать кодоскоп, слайды, фолии или видеофильмы.

В связи с этим на игрока возлагается принятие различных решений:

- выбор темы лекции;
- выбор метода;
- подбор фактов;
- перебор материалов «информационного банка»;
- макетирование визуальной информации;
- разработка целей;
- мотивация и другое.

Повторим, что в процедуре и содержании данных игр заложены многочисленные конфликты, которые также необходимо разрешить:

- противоречия между знаниями и умениями;
- публичные столкновения между «преподавателем» и оппонентами (особенно — «черными»);
- публично доказывать свою правоту или соглашаться с критикой;
- постоянно корректировать свою лекцию в зависимости от восприятия студентами и многое другое.

#### Сценарий ДИ «МІЛ»

**I этап.** Домашняя подготовка текста лекции и визуальной информации — 1 неделя.

**II этап.** Введение в игру — 15'.

- 2.1. Определение целей.
- 2.2. Объяснение технологии проведения и сути игр.
- 2.3. Характеристика ролей.
- 2.4. Разъяснение правил.
- 2.5. Знакомство с игровой ситуацией.
- 2.6. Представление «информационного банка».

**III этап.** Организационный - 15'.

- 3.1. Распределение игроков по группам.
- 3.2. Определение темы лекций.
- 3.3. Распределение ролей.

**IV этап.** Подготовка лекции и визуальной информации, «провокационных» вопросов для противоположной группы - 90\*.

**Уэп. Разыгрывание ролей — 60'.**

- 5.1. Представление лидером группы.
- 5.2. Чтение лекции и представление визуальной информации.
- 5.3. Дискуссия по каждому выступлению «преподавателя».
- 5.4. Разработка экспертами групп (при желании) критериев оценки или корректировка имеющихся.
- 5.5. Видеосъемка процесса чтения лекций - проводится в процессе чтения лекций.

Аналитический разбор игры и качества прочитанных лекций проводится на следующей ДИ «Крис». **Итого: 180 мин = 3 ч**

**ДИ «Крис»****VI этап. Организационный — 15'.**

- 6.1. Введение в игру.
- 6.2. Определение целей.
- 6.3. Технология проведения.
- 6.4. Разъяснение правил.
- 6.5. Объяснение заполнения бланков по оцениванию.

**VII этап. Разыгрывание ролей — 120'.**

- 7.1. «Преподаватель» занимает «кресло истины».
- 7.2. Просмотр отснятой видеопленки с остановкой кадров, в которых обнаружены «негативы». Самокритика и критика представителей других групп.
- 7.3. Стоп-кадр. Объяснение причин недостатков и разъяснение по совершенствованию лекции.
- 7.4. Параллельная работа экспертов и подсчет баллов, выявление «победителей».
- 7.5. Выступление суперэксперта с результатами экспертизы.

**VIII этап. Разбор ДИ «МЛ» и «Крис» - 40'.**

- 8.1. Интервью с игроками.
- 8.2. Анализ игры игротехниками.
- 8.3. Выявление победителей.

**Итого: 175 мин = 2 ч 55 мин**

## 4.5. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица I

## Критерии оценки выступления преподавателя

№	Критерии	Мах. оценка	Гр.1	Гр.2	Гр.3
1	Общая педагогическая культура	50 баллов			
2	Содержание лекции	50 баллов			
2.1	Соответствие теме и целям	25 баллов			
2.2	Актуальность содержания	7 баллов			
2.3	Новая информация	10 баллов			
2.4	Аргументация	4 балла			
2.5	Фактографическая информация	4 балла			
3	Методы, используемые в лекции	50 баллов			
3.1	Традиционные	10 баллов			
3.2	Нетрадиционные	40 баллов			
4.	Исполнение лекции	45 баллов			
4.1	Определение целей	15 баллов			
4.2	Логика чтения лекции	15 баллов			
4.3	Ораторское мастерство	15 баллов			
5	Визуальная информация	35 баллов			
6	Умение вести дискуссию	20 баллов			
7	Использование ТСО	20 баллов			
<b>Мах - 285 баллов</b>					

Таблица II

## Критерии оценки игры

№ п/п	Критерии	Баллы	Гр.1	Гр.2	Гр.3
1	Активность игровой группы	4			
2	Использование «информационного банка»	5			
3	Разыгрывание полного комплекта ролей	7			
4	Продуктивность дискуссии	6			
5	Качество и оригинальность визуальной информации	5			
7	Динамичность работы в регламенте ДИ	3			
8	Этичность поведения игроков	3			

Мах — 33 балла

## V. СУТЬ ИГР «МІЛ» И «КРИС»

Суть этих игр заключается в том, что после выбора актуальной тематики и соответствующих методов чтения лекции игроки в качестве домашнего задания готовят мини-лекции на 15 минут, создают эскизы визуальной информации и готовят «провокационные» вопросы.

Непосредственно во время игры участники делятся на три группы, общая тема условно подразделяется на три логические части, и игроки в группах выбирают заранее подготовленный вариант мини-лекции, определяют участника на роль «преподавателя» и он вместе с ассистентом-визуализатором готовят содержание и оформление лекции (не менее три кодопозитивов к лекции).

Эксперт в игровых командах пытается создать свои собственные критерии оценивания работы «преподавателей».

Затем наступает этап чтения игровой мини-лекции. В этот момент происходит видеосъемка.

После мини-лекции наступает мини-дискуссия (10 мин. по каждой группе). Особую роль играют диспутанты, которые подготовили острые, необычные, возможно, «провокационные» вопросы.

Вторая и третья группы проходят тот же технологический игровой путь.

Таким образом, было прослушано три мини-лекции, которые вместе составляют единую реальную тему.

Особый интерес представляет деятельность экспертов, которые подготовили свои варианты критериев оценки деятельности «преподавателя». Они предлагают свои версии на фоллиях, идет обсуждение, и в конечном итоге получается 4-й вариант, близкий к «идеальному», который разработали игротехники.

На следующий день ДИ «МІЛ» продолжается, а можно сказать, что начинается новая, ДИ «Крис» - это зависит от целей, которые ставятся.

Данная игра направлена на глубокий критический анализ, помогает в этом видеозапись, которую можно считать фактографическим доказательством.

Группа, которую критикуют, во главе с «преподавателем» садится в центре игрового круглого стола в условных «креслах истины». Преподаватель располагается в красном кресле с высокой спинкой.

Включается видеозапись, и начинаются «придирки», которые могут быть связаны с логическим построением, неправильной формулировкой целей, неинтересной визуальной информацией, отсутствием эмоциональной насыщенности, ошибками в произношении, поведении и т.п.

Анализом и критикой занимается сама группа, находящаяся в «креслах истины», и только потом могут сделать стоп-кадры представители противоположных групп и игротехники. Но высказываемые «претензии» должны быть доказаны и аргументированы.

Затем эксперты подводят результаты, предлагая кандидатов в «победители».

В конце игры игротехники проводят блиц-интервью с игроками, выявляя их мнение, и подводят общий итог.

## VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Две деловые игры — «МЛ» и «Крис» связаны в единую комплексную игру. Но по условиям игры необходимо в первый день сделать акцент на чтении лекций, а во второй - на критическом анализе. Наверное, только так можно привить умение читать лекции на современном уровне:

- делать их более информативными;
- интересными;
- эмоциональными;
- в сопровождении современных технических средств;
- а потому запоминающимися.

Возможно, именно таким образом можно вырабатывать умения анализировать свой и «чужой» труд, воспринимать конструктивную критику.

Этот комплекс деловых игр достаточно прост для проигрывания со студентами, слушателями ФПК и может быть достаточно легко адаптирован на любую заинтересованную аудиторию игроков.

### Реквизит к двум играм

«Информационный банк»

Фолли для визуализации

Лейблы ролек

■\*

ЩЦ ВИБ

видеомагнитофон

»-Видеокамер

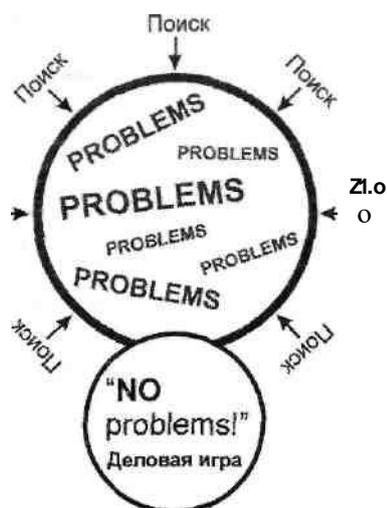
Методические разработки

Красное «кресло истины»

Критерии оценки для экспертов



## ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА «NO PROBLEMS!»



*«Игры дают такую практику,  
которую ничто другое дать не  
может».*

Грэм, Грэй

o'

Инновационная деловая игра «NO PROBLEMS!» универсальна и может быть использована в любой области знаний, в научных исследованиях, на производстве, а также в учебных заведениях. Данная игра дает оперативную возможность сбора и ранжирования самых острых проблем, существующих в определенной организации, для их дальнейшего решения. Итак, любой руководитель, управленец, менеджер, преподаватель могут широко и неоднократно использовать игровой способ для быстрого их выявления. Когда проблемы собраны и по ним приняты решения, их становится меньше или они вообще исчезают.

Поэтому игра и названа «NO PROBLEMS!» (NP).

### I. ВВЕДЕНИЕ

Авторы игры NP сконструировали данную игру по заказу Международной организации «Проект Метрополис» для выявления проблем «Метрополиса» в области обучения сестринскому делу.

Инновационная деловая игра (ИДИ) была проиграна впервые в колледже с коллективом преподавателей и студентов. В результате было выявлено около 30 проблем, которые требовали своего экстренного решения. Затем в Голландии преподаватели и студенты аналогичного колледжа участвовали в НР. Нюанс заключается в том, что в Голландии во время игры было выявлено гораздо меньше проблем, и не потому, что их не было, а потому, что это первая учебная игра, которая использовалась в данном учебном заведении, и им было сложнее, так как, в основном, игроки были сосредоточены на технологии игры, на разыгрывании ролей и т.п., а не на результате.

Итак, можно сказать, что ИДИ стала **международной**. Проведя первые эксперименты, авторы доработали НР и сочли, что она универсальна и может быть использована в различных организационных структурах, в которых накапливаются проблемы, и их нужно выявлять и решать. Хотелось бы подчеркнуть, что НР является **инновационной и в то же время деловой и учебной** игрой. В зависимости от того, с каким контингентом она проводится, какие цели ставят игротехники, игра может быть по-разному классифицирована и проведена.

## II. ОБЪЕКТ МОДЕЛИРОВАНИЯ

Объектом моделирования ИДИ НР является процедура выявления, описания, ранжирования и оценки проблем. Таким образом, в игре имитируется одно из направлений аналитической деятельности совсем или почти совсем незнакомой студенческой аудитории.

Выбран этот объект не случайно, а целенаправленно, так как в настоящее время чрезвычайно актуально научить выявлять проблемы, мешающие развитию и совершенствованию науки и техники, производству, а также выявлять чисто организационные и управленческие просчеты и недостатки, личностные и межличностные отношения, влияющие на стабильную коммуникацию в коллективе.

Для привития навыка в процедуре выявления проблем игрокам предлагается воспользоваться определенной моделью их поиска и разработки.

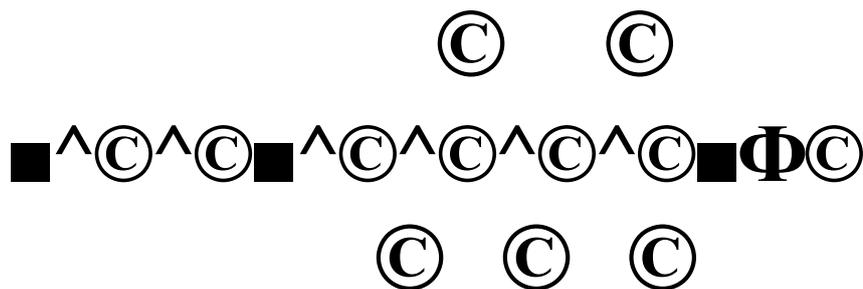


Рис. 1. Модель процедуры поиска проблемы

Чтобы сделать первые шаги на этом пути и выработать первоначальные умения, рекомендуется следовать по условной схеме (рис. 1).

Данное изображение дает представление о том, в каком направлении движется мысль игрока, который занят поиском проблем, их описанием, ранжированием, оценкой.

**Итак,**

- 1. Анализ существующего положения.**
- 2. Выявление критических точек.**
- 3. Мониторинг (изучение и обработка информации).**
- 4. Вычленение проблемы.**
  - 4.1. Главные проблемы.**
  - 4.2. Второстепенные проблемы.**
  - 4.3. Отсев ненужных проблем.**
- 5. Формирование проблемы.**
  - 5.1. Попытка устного представления.**

**5.2. Окончательный вариант письменной формулировки самой проблемы.****6. Оценка проблем по предполагаемой шкале (10 баллов).****7. Ранжирование проблем по степени важности и логическим связям.**

Ввиду того что процесс, входящий в объект моделирования, достаточно сложный и разносторонний, игроки, занимающиеся этим направлением аналитической деятельности, должны обладать определенными качествами, например: умением пользоваться информацией, быстрой реакцией на смену двух видов коммуникации (письменная и устная), объективностью оценки вычлененных проблем, как своих, так и коллег, логичностью мышления. При этом интеллектуальный и творческий потенциал предполагается достаточно высоким.

Итак, что же надо уметь в условиях, когда тебя окружают сплошные проблемы?

- ИХ НАДО УМЕТЬ ВЫЯВЛЯТЬ!
- ИХ НАДО УМЕТЬ ПРЕДСТАВЛЯТЬ!
- ИХ НАДО УМЕТЬ ОЦЕНИВАТЬ!
- ИХ НАДО УМЕТЬ РАНЖИРОВАТЬ!
- ИХ НАДО УМЕТЬ ОТСТАИВАТЬ!

**III. ЦЕЛИ ИГРЫ**

Сделаем попытку классифицировать и систематизировать цели игры.

Если рассматривать игру как инновационную, деловую, учебную, то цели можно определить для игроков, игротехников, а также выделить игровые цели (рис. 2, 3).

<h2>ДЛЯ ИГРОКОВ</h2> <h3>ЦЕЛИ</h3> 	<h2>^ЯЙГРОТЕХВД^</h2> <h3>ЦЕЛИ</h3> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>—выработать умение по выявлению проблем</li> <li>—выработать умение по оценке проблем</li> <li>—выработать умение по описанию проблем</li> <li>—выработать умение по ранжированию проблем</li> <li>—выработать умение по представлению проблем в устной форме</li> <li>—выработать умение по отстаиванию своих позиций</li> <li>—активизировать творческий потенциал</li> <li>—развивать умения работать в команде</li> </ul>	<p>создать творческую, деловую, игровую атмосферу для реализации всех целей, поставленных перед игроками технологично в определенном регламенте провести игру, добиваясь активности команд и игроков провести разбор игры</p>

Рис. 2. Цели игры для игроков и игротехников

 <h2>ИГРОВЫЕ ЦЕЛИ</h2> 	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• представить игру с материализованным результатом, то есть результатом игры является «банк проблем»</li> <li>• продемонстрировать индивидуальные и коллективные виды деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>—показать двуплановость игры (в чем и как она выражается)</li> <li>—использовать различные виды как запланированных, так и спонтанных конфликтов и способы их решений</li> <li>—представить различные виды коммуникаций</li> <li>—продемонстрировать «свалку проблем» («ненужных») как игровой и деловой элемент игры. «На свалке» при глубоком анализе находятся «золотые песчинки»</li> </ul>

Рис. 3. Игровые цели

**IV. КЛАССИФИКАЦИЯ ИДИ NR**

Объект моделирования и цели, уже дают представление о возможностях данной игры и ее классификационных данных (рис. 4):

По применению:

- в исследовании;
  - на производстве;
  - в обучении
- во всех областях знаний

По результату:  
материализованный  
конечный продукт  
банк проблем

По динамике:  
Детерминированная с  
элементами импровизации  
по сценарию

По времени:  
сжатое, ускоренное время  
3 часа 15 минут

Рис. 4. Классификация ИДИ «No Problems!»

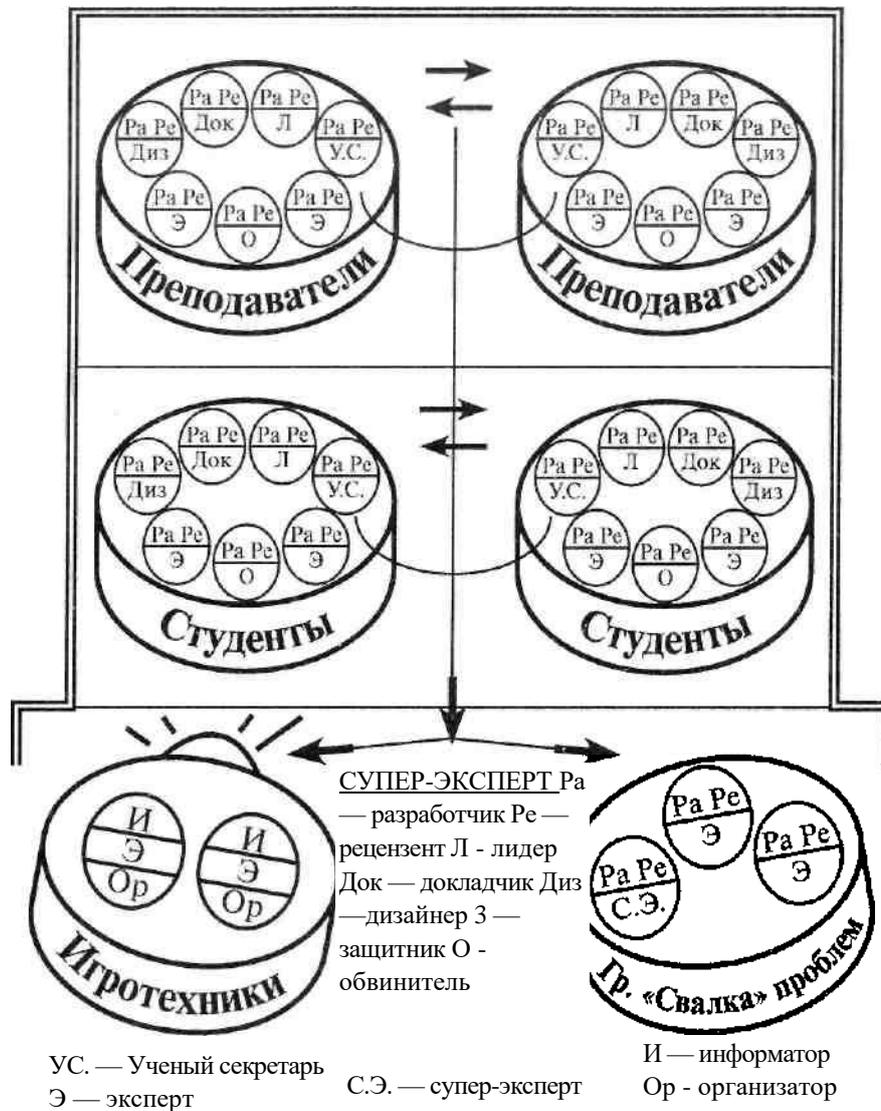
**V. СЦЕНАРИЙ №**

Таблица II

<b>ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ</b>	<b>№В!</b>
<b>I ЭТАП. Организационный</b>	
1.1. Введение в игру	1.1. Рассказ игротехников о сути игры
1.2. Объяснение целей, правил, ролей, технологии	1.2. Использование кодопозитивов
1.3. Формирование игровых групп	1.3. Распределение по 2 аудиториям: 1 группа — преподаватели и 1 группа — студенты
<b>II ЭТАП. Содержательный</b>	
2.1. Выявление разработчиками проблем. Заполнение «карты игрока» (графа 2)	2.1. Выборы в группах лидеров и ученых секретарей. Изучение «рекомендаций игроков»
2.2. Рецензирование разработанных материалов. Заполнение «карты игрока» (графа 4)	2.2. Самооценка разработчиков в «карте игрока» (графа 3). Ученые секретари групп передают разработанные материалы на рецензирование в противоположную группу игроку с аналогичным номером. Рецензирование материалов разработчиков из противоположных группы с аналогичным номером. Самооценка рецензента в «карте игрока» (графа 5) из противоположной группы
2.3. Обсуждение полученных результатов. Заполнение «групповой карты» (графа 2)	2.3. Выбор ролей из «комплекта ролей». Изучение рекомендаций. Изучение «замечаний» рецензента из противоположной группы

2.4. Подготовка «аналитической справки» для докладчика	<p><b>2.4.</b> Организация работы в группе под руководством менеджера Заполнение «Групповой карты» осуществляет ученый секретарь</p> <p>2.5. Подготовка дизайнером визуальной информации к докладу</p> <p>2.6. Подсчет экспертами групп результатов</p> <p>2.7. Передача отработанных материалов «ненужных проблем» в группу «свалка проблем»</p>
<b>III ЭТАП. Игровой</b>	
<b>3.1.</b> Разыгрывание ролей	3.1. Соблюдение регламента: 10 мин. на каждую группу. Выступление докладчика с показом визуальной информации
<b>3.2.</b> Дискуссия	3.2. Соблюдение регламента: дискуссия 5 мин. на каждую группу. Вопросы обвинителей; Ответы защитников
<b>IV ЭТАП. Итоговый</b>	
1.1. Оценка деятельности игроков и игровых групп	4.1. Выступление экспертов с использованием визуальной информации. Выступление представителя группы «свалка проблем». Игротехники оценивают деятельность экспертов (до 10 баллов). Объединение всех игроков в одной аудитории
Перерыв <b>4.2.</b> «Постскриптум»	4.2. Интервьюирование игроков 4.3. Разбор игры игротехниками 4.4. Поощрение победителей 4.5. Сбор игровых конвертов для дальнейшего решения собранных проблем
<b>Продолжительность игры: 185' = 3 ч 5 мин.</b>	

**VI. ГРАФИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИГРЫ**



**Рис. 5.** Графическая модель

## VII. КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ И РЕКОМЕНДАЦИИ ИГРОКАМ



Оптимальное число игроков ИДИ NP — 28 человек, 2 группы преподавателей по 7 участников и 2 группы студентов по 7 участников.

Преподаватели и студенты разыгрывают одинаковые комплекты ролей.

На этапе индивидуальной работы все игроки становятся **разработчиками** проблем, но при передаче созданных материалов на доработку оппоненту в противоположную группу все игроки берут на себя исполнение ролей **рецензентов** для усовершенствования проблем (если это необходимо). Когда отрецензированное описание возвращается к автору, он становится защитником собственной разработки (и его дело соглашаться или не соглашаться с поправками оппонента).

На этапе групповой работы игроки в каждой команде должны разыграть комплект ролей, который поможет им выявить наиболее значимые проблемы, ранжировать их, внести в групповой банк и оценить их, а также подготовиться к выступлению, сопровождая его визуальной информацией. Для данного объема работы предлагаются следующие роли:

- лидер (менеджер);
- ученый секретарь;
- защитник;
- обвинитель;
- эксперт.

Главными экспертами по содержательной и игровой деятельности становятся два игротехника (ведущие ИДИ NP).

Глава 9. Инновационная Деловая игра «No problems!»

Рекомендации игрокам

ЛИДЕР	Исполнение этой роли может взять на себя игрок, имеющий организаторские способности, или тот, который ими не обладает, но хочет попробовать себя в этом амплуа. Его роль достаточно объемна, так как он играет в течение всей процедуры до последнего момента. В то же самое время он еще и разработчик «проблем», и рецензент. Он может продемонстрировать любой стиль руководства: авторитарный, парламентский, демократический и др. От него зависит разыгрывание всех ролей в группе, соблюдение регламента, правильность заполнения различных карт, конвертов и т.п. Он — оппекун своей группы и ее командующий. Никакой импровизации!
УЧЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ	Игрок начинает свою деятельность с начала игры и продолжает ее до самого конца. Он самый главный игрок по налаживанию контактов с другими группами и игротехниками. Он заполняет различные форматы. Помогает в составлении «аналитической справки» докладчику и дизайнеру. Он главный хранитель банка проблем. От него зависит многое: четкость работы, оперативный сбор подготовленной информации, комфортные отношения в команде. Он, конечно, может давать советы, консультировать и выступать в дискуссии
ДОКЛАДЧИК	Игрок, от которого зависит конечный результат деятельности группы. Он составляет «аналитическую справку» и докладывает объективно об итогах работы группы. Он действует в жестком регламенте. Контактует с дизайнером; они совместно создают визуальную информацию к докладу. Иногда он обращается за необходимыми данными к ученому секретарю. Он выступает, используя все современные методики ораторского искусства. Подспудно доказывая, что его группа выявила лучшие «проблемы», он не забывает и об аргументации. Его успех — успех группы
ДИЗАЙНЕР	Любой игрок может попробовать себя в данной роли, но желательно уметь рисовать, создавать образы, символы. Он делает эскизы и обсуждает их с докладчиком. От его результатов также зависит успех его группы. Он всегда должен уметь объяснить коротко и ярко свои «произведения». Он может выступать вместе с докладчиком, помогая ему визуальной информацией. Но естественно, он не должен затмевать собой докладчика. Как можно больше импровизации!



Рис. 2. Схема коммуникации

В наиболее сложном положении оказываются реципиенты, так как им одновременно необходимо декодировать сообщение, понять и запомнить необходимую информацию для того, чтобы превратить ее в собственную, личностную для дальнейшего использования.

Точность понимания слушающим смысла высказывания может стать очевидной для коммуникатора лишь в том случае, если произойдет смена «коммуникативных ролей», то есть когда реципиент превратится в коммуникатора и своими высказываниями даст знать, как он понял принятую информацию. Именно диалогическая речь представляет собой последовательную смену коммуникативных ролей, в процессе которой выявляется смысл сообщения и происходит взаимное обогащение и наращивание информации.

Именно на это мы обратили особое внимание и пришли к выводу, что первоначально должны промоделировать процесс смены коммуникативных ролей перед студентами, введя в лекционное занятие двух преподавателей, которые на одинаково высоком уровне владеют материалом, абсолютно совместимы друг с другом по стилю, по образу мыслей, которые не боятся ставить эксперименты и вообще стремятся к инновациям. Естественно, что у них должны быть одинаковые мотивы, установки и цели, тогда они смогут обогащать учебную информацию личностными позициями и осуществлять взаимовлияние друг на друга, а также на студентов, включенных в этот коммуникативный акт. Конечно, каждый из них - это своеобразная личность со своими эмоциональными нюансами, то есть это «добавки» к речевой (вербальной) коммуникации: различный тембр голоса, его диапазон, тональность, темп речи, улыбка, смех, жесты, мимика, позы, движения, умение пользоваться пространством и др.

Студенты в подобном случае имеют возможность наблюдать, анализировать, выбирать, сравнивать, делать определенные выводы, что из двух преподавателей для них представляет больший интерес и поче-

му, каковы их намерения, как происходит обмен информацией между преподавателями в момент моделирования совместной деятельности. Студенты не сразу понимают, что они являются участниками «театра двух актеров», которые взяли на себя разыгрывание определенных ролей: теоретик — практик, лидер — ведомый, конфликтный — компромиссный, «провокаатор» - лояльный и т.д.

Именно при такой форме лекции у студентов происходит усиление всех функций человека, воспринимающего информацию. Они более интенсивно пытаются «докопаться» до смысла, психологический барьер восприятия «новых преподавателей» преодолевается быстро, так как сама форма лекции вынуждает их включаться более оперативно в коммуникативный процесс.

Кроме того, у реципиентов создается ощущение, что они полностью включены в процесс обмена информацией и в любой момент неожиданно могут стать не воспринимающими, а передающими информацию.

Как известно, представление о других людях (двух преподавателях) тесно связано с уровнем собственного самосознания. Связь эта двояка: с одной стороны, богатство представлений о самом себе определяется и богатством представлений о других людях, с другой — чем полнее раскрываются другие люди, тем шире становится представление о самом себе. Иначе говоря, человек осознает себя через другого человека, то есть происходят процессы идентификации, перцепции и интеракции (рис. 3).

Именно эти психологические процессы усиливаются во время восприятия «лекции вдвоем». Идентификация — уподобление себя другому. Иначе говоря, это один из механизмов познания и понимание другого человека, так же как и такое психологическое явление, как эмпатия. Это стремление откликнуться на проблемы другого человека. А нам, естественно, необходима их реакция на учебную информацию.

Идентификация и эмпатия, как феноменальные механизмы восприятия человека человеком, очень интенсивно присутствуют при общении двух преподавателей, а также у реципиентов, которые уподобляют себя преподавателям и вырабатывают умение взглянуть на себя с их позиций. Кроме того, студент принимает во внимание линию поведения преподавателей, пытаясь им подражать в хорошем смысле.

Еще один механизм понимания другого человека — рефлексия. В психологии под рефлексией понимается осознание того, как он вое-

<b>ОБВИНИТЕЛЬ</b>	Это своеобразный провокатор, ему хочется «утопить» «чужую» группу, поэтому он позволяет себе резкие, дерзкие высказывания. Возможен шантаж и необъективная информация. Это необходимо, чтобы активизировать дискуссию. Но все это делается с лучшими намерениями — научиться дискутировать
<b>ЗАЩИТНИК</b>	Постоянно «отбивается» от претензий, замечаний, провокаций обвинителя. Он не имеет права отмалчиваться. Он обязан оригинально, доказательно, кратко и ясно отвечать, отметая все пасквили обвинителя. Но он не забывает об этичности, так как именно от него зависит репутация его команды
<b>ЭКСПЕРТ</b>	У него много работы. Он считает, подсчитывает, но не бездумно. Желательно иметь аналитический склад ума, оперативность. Он должен уметь складывать и вычитать, делить и умножать, но не имеет права «ошибиться» в пользу своей команды. От него зависит выбор победителей. Итак, только объективность!
<b>ИГРОТЕХНИКИ</b>	Они же информаторы, эксперты, консультанты и организаторы игры. Во время игрового действия они как бы остаются «за кадром» и в то же время руководят всем игровым процессом. Они вводят участников в игру и выводят из нее. Совершенно спонтанно, без подготовки проводят ее анализ и поощряют победителей. Одному ведущему все это не под силу, поэтому они работают вдвоем

### VIII. КОНФЛИКТ В ИДИ NP

В данной игре предполагаются различные виды конфликтов и противоречий. Это необходимо для создания большей активности участников, для атмосферы соперничества, соревнования и творчества, а также для создания определенного интеллектуального и эмоционального фона, помогающего более динамично и ярко проявить свою индивидуальность и в то же время работать в коллективе,

Все вместе это создает некоторое положительное умственное и поведенческое напряжение, и игра в таких условиях развивается по законам интеллектуально-эмоциональных противоречий, и в конечном итоге конфликты активизируют участников и помогают создавать реальный эффективный результат.

Попробуем классифицировать все виды конфликтов (К) и объяснить их с помощью рисунка 6.

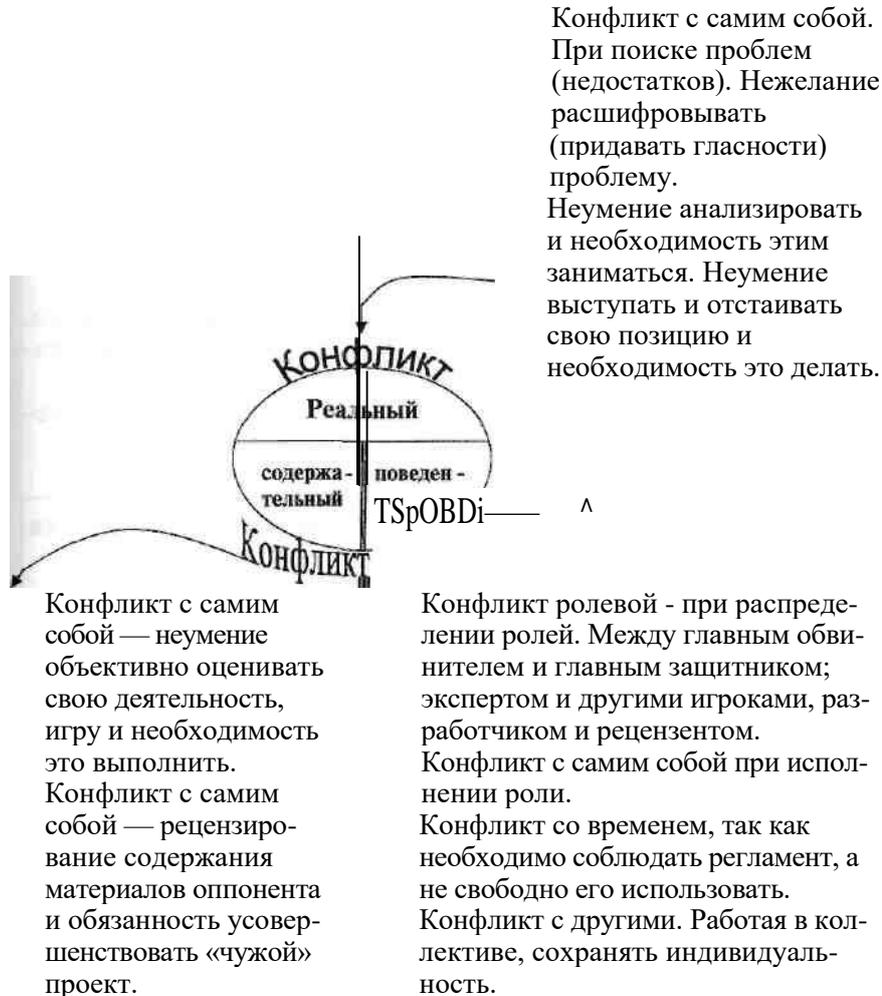


Рис. 6. Классификация «конфликтов» в ИДИ «No Problems!»

### **IX. УСЛОВИЯ И ПРАВИЛА ИГРЫ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

Они отражают как бы условия и ограничения, которые существуют в реальной действительности и в то же время необходимы для осуществления игровой процедуры.

ДИ должна протекать по определенному сценарию, в деловой, игровой комфортной атмосфере, в ограниченном интервале времени, игроки — разыгрывать роли, эксперты — объективно оценивать содержание и все происходящее, все участники — стремиться к материализованному результату, игротехники - принимать оптимальные решения по ситуациям, возникающим во время игровой деятельности, прогнозировать и анализировать конечный итог.

А это возможно, если разработаны конкретные условия и правила.

Именно в «условиях и правилах» хорошо просматривается двуплановость игры.

Итак, ДИ НР может быть успешно проведена, если будут выполнены следующие **условия**:

- **хорошее владение игротехниками технологией проведения игры;**
- **выработка мотивации на поиск проблем;**
- **создание деловой — игровой ситуации;**
- **проведение игры в двух аудиториях:**
  - в одной — 2 группы преподавателей, в**
  - другой — 2 группы студентов;**
- **численность участников не должна превышать 28 игроков (но может быть 24, 20 — не менее);**
- **игротехников должно быть двое в связи с тем, что ДИ проходит в 2 аудиториях;**
- **заранее необходимо подготовить реквизит: бланковую документацию, технические средства и др.**

**Правила и критерии оценки**

Таблица I

№	Правила	Критерии оценки
I	<p><b>Организационные:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Игротехники делят всех участников на 4 группы: 2 — преподавателей, 2 - студентов.</li> <li>• Игра проходит в 2 аудиториях: в одной — преподаватели, в другой — студенты.</li> </ul> <p>Состав группы определяется самими игроками, игротехник не должен влиять на участников, принуждать их.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Всем игрокам в 4 группах при свайаются одинаковые номера — от 1 до 7. Заполненные бланки с «проблемами» передаются в противоположную группу для рецензирования оппоненту под аналогичным номером.</li> <li>• Выбор ролей осуществляется свободно и демократично, за исключением лидера (менеджера), который избирается членами группы.</li> <li>• Игра продолжается 3 ч 15 мин</li> </ul> <p>На каждом этапе соблюдается определенный регламент</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдение регламента оценивается от +1 до +10 баллов.</li> </ul> <p>Несоблюдение регламента -50 баллов, независимо от потери времени</p>
II	<p><b>Коммуникативные (межличностные, межгрупповые):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Межгрупповые связи осуществляет ученый секретарь</li> </ul>	<p>Если взаимосвязь осуществляет не ученый секретарь, а любой другой игрок — штраф в 5 баллов</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группы студентов и преподавателей не общаются на всех этапах игры (кроме заключительного)</li> </ul>	<p>* При обнаруженном невыполнении правила взыскивается штраф в размере -20 баллов</p>
III	<p>Интеллектуальные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Каждый игрок-разработчик должен предложить и написать не менее 7 «проблем», он сам оценивает свой труд в «карте игрока», в графе 3.</li> <li>• Каждый игрок-рецензент должен отрецензировать «проблемы» оппонента из противоположной группы (с аналогичным номером). Он сам оценивает свою деятельность в «карте игрока», в графе 5.</li> <li>• Группа супер-экспертов (3 человека), выбранная всеми участниками, производит тщательный отбор «нужных проблем» на «свалке проблем».</li> <li>• При представлении доклада (или заключения) группы могут использовать визуальную информацию.</li> <li>♦ Докладчик представляет аналитическую справку по разработкам своей группы, а также делает сообщение об объективности рецензентов из противоположной группы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Каждая «проблема» оценивается до 10 баллов, каждая «проблема» после 7-й оценивается в 15 баллов.</li> <li>Если «проблем» меньше 7, то снимается по 3 балла.</li> <li>♦ Рецензент при доработке «проблемы» оппонента ставит себе 5 баллов. Но рецензент может решить, что оппонент выполнил свою работу идеально, в этом случае он прибавляет оппоненту 5 баллов, а себе 3 балла за объективность.</li> <li>• Каждая «заново» найденная проблема оценивается в 20 баллов на «свалке проблем».</li> <li>• Информация оценивается в 7 баллов.</li> <li>• Доложенная аналитическая справка в течение 10 мин. оценивается от 1 до 25 баллов</li> </ul>

Нv	<p>По обработке информации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эксперты в группах подводят итоги по разработанным и отрецензированным материалам в своей команде, окончательно оформляя «Карту игрока», графы 3,5.</li> <li>• Обработанную информацию дизайнер переносит на кодопозитив (специальный сводный оценочный бланк).</li> <li>• Ученый секретарь обрабатывает «Карты игроков» в своей группе и на их основе заполняет «Групповую карту», передавая «Карты игроков» экспертам. Эксперт после обработки информации передает «Карты игроков» в группу супер-экспертов («свалка проблем»)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деятельность экспертов оценивают игротехники по 10-балльной шкале (от 1 до 10)</li> </ul>
V	<p>Игровые</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разыгрывание ролей оценивают эксперты собственных групп: лидер (менеджер) ученый секретарь защитник обвинитель дизайнер докладчик эксперт</li> <li>• Ученый секретарь, дизайнер и лидер собирают все подготовленные материалы в игровой конверт, оформляют его и передают игротехникам.</li> <li>• Игроки и группы, набравшие максимальное количество баллов, «побеждают» и поощряются</li> </ul>	<p>до + 10 баллов до + 10 баллов до + 8 баллов до + 8 баллов до + 9 баллов до + 7 баллов до + 10 баллов</p>
		<p>Максимально возможное количество баллов = + 222 балла</p>

## Х. СУТЬ ИГРЫ

После достаточно подробного объяснения технологии проведения ИР, игротехники делят участников на 4 группы: 2 - преподавателей и 2 — студентов. Их рассаживают в отдельные близлежащие аудитории. Самостоятельно начинают работать преподаватели и автономно играют студенты.

Для организации работы необходимы лидеры групп, а для осуществления взаимодействия между игроками, группами и игротехниками необходимы ученые секретари. Они раздают всем участникам номера (от 1 до 7), так как предполагается, что в каждом секторе 7 человек. Номерки прикрепляются, и они разъясняют, что, предположим, игрок под номером 1 может взаимодействовать только с игроком противоположной группы под таким же номером, и т.д. Обращения к игротехникам должны осуществляться только через посредничество ученых секретарей.

После подобного игрового момента все участники берут на себя исполнение роли разработчика «проблемы» (лидеры и ученые секретари также). Ученые секретари распространяют бланки: «Карта игрока», «Групповая карта» и «Критерии оценки».

Разработчики приступают к выявлению «проблем» — не менее 7. Формулируют и записывают их в индивидуальный бланк (не забывая написать свой номер). Затем разработчик самооценивает свои предложения (от 1 до 10) и через ученого секретаря передает его своему рецензенту в противоположную группу под аналогичным номером. А тот в свою очередь через ученого секретаря своей команды передает личную карту тому игроку, который передал ему свою разработку. Таким образом, все разработчики в определенный момент становятся рецензентами. Они внимательно изучают «проблемы» своих оппонентов, соглашаются с ними или их отрицают, редактируют, заново формулируют и делают запись в «Карте игрока» своего собрата по номеру. Затем проводят как бы самооценку собственной деятельности (на этой же карте) и опять же через ученого секретаря возвращают карту своему визави. Каждый разработчик изучает «замечания» рецензента, соглашаясь или отрицая их (арбитром выступает ученый секретарь).

На следующем этапе разыгрывается второй комплект ролей: докладчик, дизайнер, защитник, обвинитель, эксперт.

Игротехники также берут на себя исполнение нескольких ролей: организатор, информатор, эксперт, консультант.

С этого момента начинается одновременная работа всех игроков.

**Лидер** - организует работу группы и помогает в распределении ролей. **Ученый секретарь** переносит все отредактированные материалы в общую «групповую карту», передает ее **эксперту**, который проводит все необходимые подсчеты, после чего отправляет индивидуальные карты (7 штук) на «свалку проблем» (специальная группа из трех экспертов, выдвинутых группами). **Докладчик** готовит «аналитическую справку» для выступления перед всей аудиторией. **Дизайнер** готовит визуальную информацию к выступлению. **Защитник и обвинитель** изучают аналитический материал и готовятся к предстоящей дискуссии.

**NB! Все игровые процедуры проходят в определенном регламенте.**

Наступает **ответственный** момент — разыгрывание ролей, то есть представление всей подготовленной информации перед аудиторией. (Кстати, все группы уже воссоединились в одной аудитории).

Схема игровой деятельности следующая:

- выступление докладчика и показ визуальной информации;
- обвинители из трех противоположных групп предъявляют свои претензии;
- защитник (выступающей команды) отвергает замечания или соглашается с ними;
- эксперты следят за игрой и оценивают деятельность всех групп в «Карте экспертной оценки».

По данной структуре повторяется игровое действие в четырех группах (преподаватели, студенты).

Постепенно игра приближается к завершению, и необходимо ее оценить. Это делают эксперты, выступая перед аудиторией, затем спецэксперты из группы «свалка проблем». Итак, выявлены лучшие игроки и группы. Но для того чтобы осуществить обратную связь со всей аудиторией, игротехники проводят блиц-интервью.

**NB! Так игроки постепенно выводятся из игрового состояния и вводятся в реальную деятельность.**

**Но последнее слово за ведущими игры.**

- Они анализируют очень динамично ход игры (надо учесть, что к этому моменту игроки очень устали — и эмоционально, и интеллектуально).

- Объявляются победители.
- Поощряются лучшие.
- Ученые секретари совместно с дизайнером и лидером оформляют игровой конверт с комплектом всех материалов и передают их игротехникам.
- Ведущие игры совместно с участниками выбирают инициативную команду, которая продолжит работу с «проблемами» для их оперативного решения (проводится уже в другой игре типа «эстафета» или с помощью «мозговой атаки»).

## ПРИЛОЖЕНИЯ (БЛАНКОВАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ)

Приложение I

### КАРТА ИГРОКА

**ИДИ «NO PROBLEMS!»**

**I**  
**I**  
ВАШ №

Ваша фамилия, имя \_\_\_\_\_

Сколько вам лет \_\_\_\_\_

Преподаватель (обвести кружком)

Да                      Нет

Студент (обвести кружком)

Да                      Нет

Должность \_\_\_\_\_

Стаж работы \_\_\_\_\_

(год обучения)

Разработчик заполняет графы 1, 2, 3. Вы должны выявить не менее 7 проблем и оценить их от 1 до 10 баллов. Каждая последующая - +15; меньше - -3 балла.

### ПОДВЕДИТЕ ИТОГИ!

Рецензент заполняет графы 4, 5, «дорабатывает» проблемы разработчика, отвергает или поощряет их, если проблема не требует рецен-

зирования и редактирования, вы добавляете своему оппоненту +5 баллов, а себе +3 балла за объективность. Каждая ваша правка равна +5 баллам.

№ №	Ваши проблемы	Балл	Рецензирование «проблемы»	Балл
1	2	3	4	5

## Приложение II

## ГРУППОВАЯ КАРТА ИДИ «NO PROBLEMS!»

(Заполняется ученым секретарем)

1. Номер группы \_\_\_\_\_
2. Фамилии игроков

3. Преподаватели или студенты (нужное подчеркнуть).

Ученый секретарь вместе с группой анализирует «проблемы» разработчиков и замечания рецензентов, вносит в карту только те, которые представляют реальную ценность, располагая их по степени важности (ранжирует). Если идея повторяется у нескольких разработчиков, она записывается в карту один раз.

№	«Проблемы» вашей группы, ранжирование	Разработчик Ф.И.О.	Рецензент Ф.И.О.	«Анализ проблемы»	Выделить самую ценную идею «!»
1	2	3	4	5	6

## Приложение III

## ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ИГРОКОВ И ГРУППЫ №

Фамилия, имя эксперта \_\_\_\_\_

Подчеркните, пожалуйста, фамилию игрока, набравшего наибольшее количество баллов.

№	Фамилия игрока	Какие роли исполнял	Оценка за исполнение ролей	Оценка в баллах за разработку и рецензирование	Итоговая оценка в баллах (сумма 4 и 5 граф)
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
ГРУППОВАЯ ОЦЕНКА:					

## Приложение IV

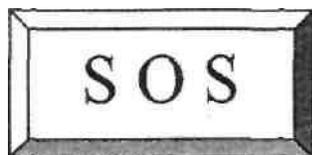
## ЭКСПРЕСС-ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИГРОКОВ

№	Критерии оценки	Баллы	Игро-тех-ники	1-я груп-па	2-я груп-па	3-я груп-па	4-я груп-па
1	Организационные 1.1. Соблюдение регламента. 1.2. Несоблюдение правил	1...10 -20					
2	Коммуникативные 2.1. При персональном взаимодействии с другими группами и игротехниками, а не через-ученого секретаря	-5					

3	<p><b>Интеллектуальные</b></p> <p>3.1. Выявленная и хорошо сформулированная «проблема» разработчиком.</p> <p>3.2. Каждая последующая «проблема» после 7 обязательных.</p> <p>3.3. Каждая недостающая «проблема» до 7 обязательных.</p> <p>3.4. Отрецензированная и отредактированная «проблема».</p> <p>3.5. Неотрецензированная «проблема» в связи с ее идеальностью дает разработчику дополнительные баллы, а рецензенту за объективность.</p> <p>3.6. Каждая заново найденная идея на «свалке проблем».</p> <p>3.7. Каждая единица визуальной информации.</p> <p>3.8. Информативность «аналитической справки», представленная в устной форме в регламенте 10 минут.</p>	<p>1...10</p> <p>15 -3</p> <p>+5 +5</p> <p>+3</p> <p>+20</p> <p>+71</p> <p>...25</p>					
4	<p><b>Обработка информации</b></p> <p>4.1. Деятельность экспертов оценивают игротехники.</p>	1...10					
5	<p><b>Игровые</b></p> <p>5.1. Разыгрывание ролей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Лидер</li> <li>• Ученый секретарь</li> <li>• Защитник</li> <li>• Обвинитель</li> <li>• Дизайнер</li> <li>• Докладчик</li> <li>• Эксперт</li> </ul>	<p>1-10 1-</p> <p>10 1-8</p> <p>1-9 1-</p> <p>25 1-25</p> <p>1-10</p>					
	<b>Итого МАХ:</b>	222					

## Глава 10

### ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА «СОСТЯЗАНИЕ»



*«... настало время готовить педагогов-новаторов, способных разрабатывать педагогические технологии».*

В.И. Боголюбов

#### ВВЕДЕНИЕ

Методическая разработка инновационной карточной игры «Состязание» («SOS») посвящена конкурсу на лучшего преподавателя колледжа.

Для того чтобы провести подобное мероприятие, необходимо иметь критерии оценки качества деятельности педагога, которые складываются из многих слагаемых. Именно этим и должны заняться участники игры.

Поскольку «SOS» проходит на первом педсовете, и времени отводится немного, то предлагается блиц-вариант игры инновационного типа с использованием специальных игровых карт. Они необходимы как некая подсказка для решения поставленной задачи, и в то же время в карточной колоде заложена определенная интрига, так как имеются провокации, которые необходимо выявить для того, чтобы получились истинные, реальные, а не искаженные критерии оценки деятельности преподавателя.

Для того чтобы деловая игра прошла логично, последовательно и эффективно, то есть с материализованным результатом, предлагается использовать:

- различные психологические приемы, с помощью которых игроки входят в деловой этап в более раскрепощенном состоянии;
- самооценку — для того, чтобы попробовать на себе (прежде чем другие будут судить тебя) анкетирование, исследуя профессиональный уровень собственных достоинств и недостатков;
- метод провокационного сопротивления членов игровых групп на разработанный проект и др.

Результатом ИИ «SOS» должен стать эталон критериев оценки деятельности преподавателя, который будет использоваться в реальной практике колледжа при проведении «Конкурса на лучшего педагога».

### 1. ЦЕЛИ ИННОВАЦИОННОЙ КАРТОЧНОЙ ИГРЫ «SOS»

#### П Е Д А Г О Г И Ч Е С К И Е

##### У Т Т Т I \_\_\_\_\_

- выработать умение по конструированию критериев оценки деятельности преподавателя;
- отработать навыки по объективной самооценке;
- приучить к объективной критике; развить умение принимать «чужую» точку зрения.

- продемонстрировать реальный результат, полученный в игровом процессе;
- активизировать креативность мышления;
- подчеркнуть важность умения отстаивать личностную позицию в жесткой конкурентной борьбе;
- представить достоинства карточного варианта ИИ

#### И Г Р О В Ы Е

### II. КЛАССИФИКАЦИЯ ИИ «SOS» (рис. 2)



Рис. 2. Классификация игры

### III. ОБЪЕКТ ИМИТАЦИИ

В данной игре имитируются как предмет деятельности, так и различные процессы взаимодействия, поэтому и моделей будет несколько, а именно (рис. 3):

- модель предмета деятельности;
- подмодель психологическая по предмету деятельности;
- модель процесса деятельности;
- подмодель психологическая по процессу деятельности, игровая модель.

Далее попытаемся расшифровать эти модели и подмодели, хотя сделать это будет непросто, так как речь в основном пойдет не только о конкретных вещах. Трудно детально представить, например, как происходит движение мысли у человека, как возникает и развивается процесс творчества, импровизации, интуиции, а именно от этих психологических факторов зависит результат игрового процесса - создания «критериев оценки деятельности преподавателя».



Рис. 3. Имитационные модели ИИ «SOS»

Итак, начнем с трактовки основных, необходимых в ИИ терминов для того, чтобы подчеркнуть неоднозначность предмета и процесса деятельности.

<b>Конструирование</b>	— творческий процесс участников игры по воссоединению, комбинированию, интегрированию обязательных отдельных элементов, по выбору конкретных позиций для воплощения поставленных целей в единую гармоничную систему — критерии оценки деятельности преподавателя
<b>Деятельность</b>	— занятие обучаемых в предлагаемых игротехником обстоятельствах
<b>Совместная коллективная деятельность</b>	— организационная структура взаимодействия участников ИИ «SOS», направленная на коллективное и целесообразное решение проблемы: конструирование критериев оценки деятельности преподавателя
<b>Процесс</b>	— протекание последовательных действий, мыслей, переход от одного к другому в период конструирования критериев оценки деятельности преподавателя
<b>Проблема</b>	— сложный вопрос, требующий исследования и осознания оптимального решения участниками ИИ «SOS» и невозможности разрешить проблему только наличными знаниями и опытом

Из приведенных трактовок основных понятий можно сделать вывод, что конструирование КОДП - это сложный творческий процесс при последовательных исследованиях, интеллектуальных действиях, при осознании того, что знаешь, умеешь, и какой имеешь опыт в разрешении проблемы, и оно результативно не только при индивидуальной работе, но и при коллективном взаимодействии с участниками игры.

Таким образом:

Модель ц) - имитация создания критериев оценки деятельности преподавателя.

Критерии оценки, которые должны сконструировать игроки, абсолютно конкретный документ, который может быть использован при проведении конкурса на лучшего преподавателя. Для того чтобы создать подобный проект, необходимо обладать следующими представлениями:

— структура документа;

- разделы, входящие в него;
- элементы, наполняющие каждый раздел;
- баллы, цифры, выражающие оценку.

Для того чтобы выполнить данный вид деятельности, необходимо обладать следующими умениями:

- организовывать собственную деятельность;
  - принимать оптимальные решения в нестандартных ситуациях; - планировать и прогнозировать эффективность создаваемого проекта;
  - пользоваться информацией;
  - соединять отдельные элементы в единую систему;
  - анализировать возможные варианты;
  - объективно оценивать полученный результат и др.;
- Подобный перечень умений говорит о том, что если указанные умения не развиты или они недостаточны, то в ИИ «SOS» они вынужденно развиваются, так как каждый участник стремится создать лучший вариант «критериев оценки ДП», чтобы победить в игровом процессе.

**Подмодель 1a** - психологическая.

Эта подмодель выделена специально и целенаправленно для того, чтобы подчеркнуть импровизационность этого вида деятельности.

Даже если предположить, что игрок обладает определенным уровнем умений для конструирования данного документа, он все равно вынужден творить, импровизировать, генерировать новые идеи, что в основном относится к сфере психологических процессов.

**Модель (2)** — имитация процесса деятельности.

Имеется в виду взаимодействие участников во время игрового этапа обсуждения, дискуссии, выступлений оппонентов, которые должны имитировать поведение преподавателей в нестандартных или конфликтных ситуациях.

В связи с этим необходимо обладать следующими умениями (если они недостаточно развиты, то будут вырабатываться в игровой коллективной деятельности):

- отстаивать личностную позицию;
- дискутировать;
- задавать и отвечать на вопросы диспутантов;
- аргументировать свое мнение;

- публично выступать;
- корректировать свои идеи под воздействием «чужих»;
- визуализировать информацию и др.;

Подмодель 2а - психологическая.

Эта подмодель также выделена специально, потому что предусмотрены особые психологические приемы для того, чтобы на этапе обсуждения и дискуссии преднамеренно усилить борьбу дискуссантов, сделав ее жесткой и конкурентной. В деловых играх это явление предполагается для выявления истины, а в данном случае - для выработки лучшего варианта «критериев оценки ДП», близкого к эталону, и для практического использования в реальной деятельности.

Таким образом, происходит имитация взаимоотношений и взаимодействия преподавателей, необходимая при отстаивании личностных позиций, нововведений и новых проектов.

Кроме того, в психологических моделях предусмотрено постепенное вхождение в игру, что дает большой шанс на успешность последующих этапов.

Модель (3) — игровая.

Подобная модель является основной для любой деловой, блиц- и инновационной игры.

Именно в эту модель вписываются другие имитационные модели: предмета и процесса деятельности.

В данной модели имитируется игровая деятельность:

- разыгрываются роли;
- создаются игровые «катастрофы» и критические ситуации, а участники ищут выход из них;
- реализуется игра с помощью игровых карт;
- протекает игра по определенным правилам;
- используется условность в сочетании с реальностью, то есть реализуется двуплановость деловой игры;
- применяются различные приемы театрализации;
- широко используются различные психологические приемы для снятия эмоционального и интеллектуального напряжения, организации процесса творчества, импровизации и для развития интуитивных качеств у игроков, которые существенно помогают в достижении результатов и др.;

IV. ГРАФИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИГРЫ (рис. 4)

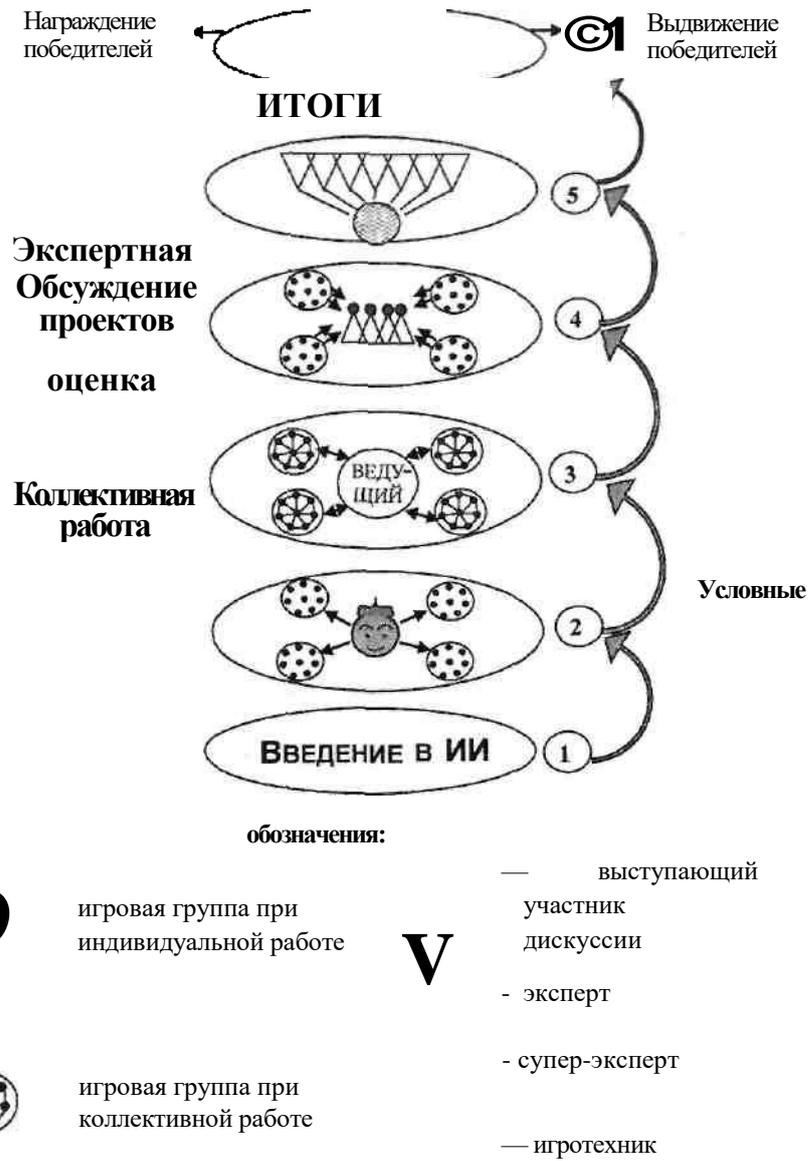


Рис. 4. Графическая модель ИИ «SOS»

### V. СЦЕНАРИЙ ИИ «SOS»

Этапы ИИ	Содержание	Игровое время	Примечание
<b>1-я часть игры</b>			
<b>I этап</b>	Введение в игру: объяснение моделей, целей, правил, условий, последовательности, критериев оценки и т.п.	15'	
<b>II этап</b>	Заполнение анкеты «Экспресс-самооценка».	20'	
<b>III этап</b>	Групповая работа по созданию проектов «Критериев оценки ДП»	60'	
<b>IV этап</b>	IVa — Выступления лидеров и экспертов групп с информацией о проекте. IVб - Жесткая конкурентная дискуссия с отрицанием выдвинутых проектов КОДП	25' \ 25' <b>Я<sup>0</sup></b>	
<b>2-я часть игры</b>			
<b>V этап</b>	Va - Аналитическая работа экспертной группы по определенным критериям. Vб — Выступление супер-экспертов по итогам игры с выдвижением победителей и их награждение	проводится вне игры на 2-м педсовете	
<b>VI этап</b>	Разбор ИИ «SOS» игротехником	15'	
<b>ИТОГО</b>			
<b>6 этапов; 8 шагов; 155 минут аудиторного времени + 2 недели экспертной работы</b>			

### V. ОСОБЕННОСТИ ИИ «SOS»

В игре присутствуют как инновационные, так и управленческие и психологические тенденции.

1. Впервые преподаватели колледжа самостоятельно разрабатывают очень сложный методический документ: «Критерии оценки деятельности преподавателя» для проведения в течение учебного года «Конкурса на лучшего преподавателя». Этот документ, который создан в игровом процессе, будет реализован в реальной практике конкурсного состязания в течение года.

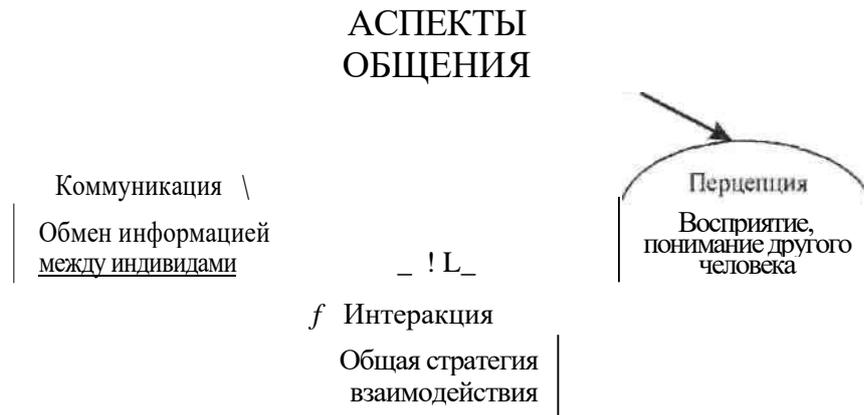


Рис. 3. Аспекты общения: коммуникация, перцепция, интеракция

принимается партнером по общению, то есть как партнер по общению понимает его. В этом случае подразумевается своеобразное удвоение зеркальных отражений друг друга. Рефлексия - это всегда собственное осознание другого, стремление объяснить, а значит, и интерпретировать поведение другого человека, это поиск причин его поведения. Таким образом, это своеобразный, моментальный «контроль» и оценка поведения и смысла происходящего. Иначе говоря, рефлексия — это процесс размышления человека о происходящем в его собственном сознании.

Но нам не хватает еще нескольких психологических элементов, которые помогли бы понять, что необходимо предпринять, чтобы реципиенты не расслаблялись, не отвлекались, сознательно воспринимали, осмысливали и запоминали необходимую учебную информацию.

Введя второго преподавателя, мы предполагаем, что уменьшится уровень избыточной информации, так как один из педагогов сможет скорректировать другого, если тот допустит логическую или смысловую неточность, приведет очень яркий пример, но не имеющий непосредственного отношения к проблеме занятия. Он также в состоянии подтвердить теоретический материал соответствующим примером, фактом, ситуацией (рис. 4).

Таким образом, мы освобождаем место для введения новой полезной информации, при этом памятуя о том, что новое легче воспри-

нять, используя уже хорошо известное, то есть в сравнении. Этот тезис является подтверждением того, что когда читается «лекция вдвоем», имеется очевидная возможность сделать ее более информативной и в то же время более доступной для восприятия.

Запоминание в подобном случае происходит и благодаря тому, что преподаватели, внимательно следя за реакцией аудитории, при необходимости смогут повторить непонятный материал в другой форме, сославшись, например, на то, что один из них не до конца понял мысль или хотел бы высказать свое отношение к проблеме. Таким образом, происходит не только смена коммуникативных ролей, но и смена мнений.

Запоминание происходит, естественно, разными способами. Кроме конкретизации, сравнения и повторения, должен быть и процесс декодирования визуальной информации, ее перерисовки, что дает дополнительный шанс сохранения ее в памяти.

Этот психологический процесс — визуализация информации и ее демонстрация — может быть использован в особой из форм нетрадиционных лекций.



Рис. 4. Схематическое изображение составляющих традиционной лекции

2. Игра проводится на первом педсовете колледжа для того, чтобы дать стартовый толчок к педагогической деятельности в новом учебном году, который будет проходить под знаком - Конкурса на лучшего преподавателя впервые в истории колледжа.

3. Протекание игры достаточно длительное:

- на первом педсовете проходят I—IV этапы, то есть создание проектов КОДП;
- в последующие две недели проходит тщательная работа экспертной комиссии под руководством игротехников;
- выступление супер-экспертов на втором педсовете.

4. Впервые на педсовете проводится инновационная игра в карточном варианте. Нам показалось, что колода карт, с одной стороны, поможет выбрать и создать наилучший вариант «Критериев оценки ДП», а с другой - участники игры должны быть чрезвычайно внимательны и остерегаться возможных провокаций — необходимо все время помнить, что это игра (карты напоминают об этом).

## VI. УСЛОВИЯ ИИ «SOS»

Игра может пройти успешно, результативно только в том случае, если будут выполняться определенные условия (рис. 5):



Рис. 5. «Мешок» необходимых условий для игры

**VII. ПРАВИЛА ИИ «SOS» И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИГРОКОВ И ИГРОВЫХ ГРУПП**

№ п/п	Правила	Критерии	Баллы	Оценка игротехниками				
				Гр. № 1	Гр. № 2	Гр. № 3	Гр. № 4	Гр. № 5
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>I</b>	При подготовке «критериев» необходимо материал:							
<b>1</b>	Логически структурировать	Логика документа	от <b>1</b> до 30					
<b>2</b>	Ранжировать перечень позиций	Ранжированные позиции по степени важности	от <b>1</b> до 30					
<b>3</b>	Выбрать цифровую или балльную систему оценки	Простота вычисления оценки	от <b>1</b> до 30					
<b>4</b>	Создать реальный документ для использования в конкурсе	Степень реального использования документа при проведении конкурса	от <b>1</b> до 30					
<b>5</b>	Использовать «подсказку» в виде игровых карт	Степень использования «подсказки»(игровые карты) (в % от <b>1</b> до 100%)	от <b>1</b> до 30 <b>1</b> - 100 %					

1	2	3	4	5	6	7	8	9
II	Игровая деятельность							
6	Уметь защищать выбранный вариант «Критериев оценки ДП» руководителями проекта	Аргументированность защиты представляемого варианта КОДП при общей дискуссии	от 1 до 30					
7	Уметь задавать «провокационные» вопросы представителю противоположной группы	«Жесткие», конкурентные вопросы, которые вынуждают лидера группы защищаться (3 вопроса от каждой группы)	от 1 до 30					
8	Все участники ИИ должны активно разыгрывать предусмотренные сценарием роли	Активность разыгрываемых ролей участниками ИИ	1-30					
9	Выступать с мини-отчетом по проделанной работе по конструированию КОДП в течение отведенного времени	Уровень качества выступления лидера группы перед общей аудиторией игроков	от 1 до 30					
ИТОГО: 9 правил		9 критериев оценки	от 1 до 270					

## VIII. КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ К ИИ «SOS»

Разработчики проекта	
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------



Это основная роль в данной игре, так как именно они конструируют проекты «Критериев оценки деятельности преподавателя».

На разных этапах игрового процесса они выполняют разные функции:

- они заполняют анкету «Экспресс-самооценка». Мы сочли необходимым ввести подобное анкетирование для того, чтобы все преподаватели постарались объективно оценить собственные профессиональные качества и умения прежде, чем они начнут создавать «Критерии оценки ДП», и прежде, чем другие участники-арбитры будут оценивать их по тем критериям, которые они сами разработали.

Оценить — это значит не только заполнить анкету, но и оценить себя в балльном выражении.

- на этапе ИБ разработчики конструируют проект «Критериев оценки ДП», пользуясь при этом определенными подсказками: колодой игровых карт и «информационным банком»;
- на III этапе разработчики проектов выбирают *главного разработчика*, который должен выступить перед всеми участниками с информацией о проекте группы.

Во время выступления и жесткой дискуссии разработчики должны поддерживать своего главного, а разработчику в период дискуссии необходимо помогать отвечать на вопросы, если он не смог ответить. При выступлении главных из групп «противников» разработчики превращаются в оппозиционеров и задают им неудобные вопросы провокационного плана.

На этом разыгрывание роли разработчика и оппозиционера (в одном лице) заканчивается.

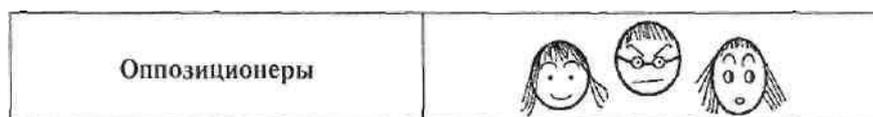
Главный разработчик	
---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------



Данная роль начинает использоваться только на IVa этапе. Группа разработчиков выбирает своего главного представителя, помогает ему обобщить полученные результаты под его же

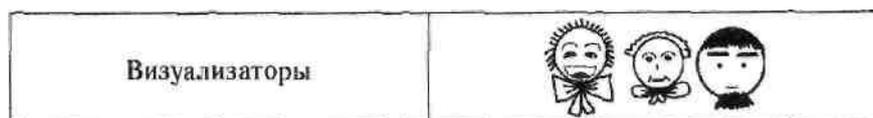
руководством, готовит визуальную информацию, а эксперты группы представляют ему экспертные оценки на каждого участника группы.

На этапе IV6 главный разработчик должен аргументированно выступить с сообщением о проекте группы; оппонент помогает ему с демонстрацией визуальной информации. Главный разработчик должен уложиться в 5-минутный регламент. После этого он должен ответить на жесткие конкурентные вопросы оппонентов (3 вопроса от каждой группы). Если он не смог по какой-либо причине ответить, он просит участников своей группы помочь ему. В это время эксперты из его группы фиксируют все данные, то есть оценивают деятельность собственной группы.



От разыгрывания данной роли зависит результат общей дискуссии и выявления одного-единственного лучшего проекта «Критериев оценки ДП».

Оппозиционером вменяется в обязанность полностью оппонировать, то есть не соглашаться с представленными аргументами, фактами и доводами и задавать «неудобные» вопросы выступающим. В принципе, они должны спровоцировать главных разработчиков более убедительно защищать проекты группы, тем самым (в этом игровой парадокс) совершенствовать его.



На III этапе визуализаторы совместно со всей группой игроков и под руководством главного разработчика обобщают полученные результаты и выявляют те необходимые данные, которые выгодно представить в визуальной форме.

В их обязанности входит представить на фолиях результаты деятельности игровой группы, а именно:

- основные тенденции (выкладки) по созданному проекту «Критериев оценки ДП»;
- помогать демонстрировать визуальную информацию.

## Эксперты



Особенностью экспертной работы данной игры является как бы самооценка, то есть оценка деятельности собственной группы.

Роль эксперта достаточно сложна, так как он разыгрывает в течение игры разные роли, в том числе разработчика проекта, дискуссанта в группе и при общей дискуссии может взять на себя роль оппозиционера, при этом он должен внимательно наблюдать, анализировать и фиксировать свое мнение для оценки содержания, формы и взаимодействия участников.

В конце IV этапа эксперты выступают после главного разработчика, оценивая работу группы в целом, активность отдельных представителей, психологический климат, соблюдение ролей и др. Выступление не должно продолжаться более 5 минут.

## Реквизиторы



Эта роль отводится специально, и она во многом отличается от других, так как в принципе игрок разыгрывает и имитирует малозначимую ему деятельность человека, который снабжает игру и ее участников реквизитом. Это необходимо для того, чтобы создать в игровом процессе дополнительную условность и театрализацию.

Работа данного игрока должна начинаться с момента распределения ролей. Действует он абсолютно индивидуально, подбирая, придумывая какие-то необходимые бутафорские детали для того, чтобы данная игра запомнилась участникам надолго. Иначе говоря, он как бы создает образ игры и ее определенный стиль.

Его результат зависит от творчества, интуиции и импровизации.

## X. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИИ «SOS»

Разъяснение проводится методично и поэтапно.  
Итак.

I этап. Введение в игру.

На этом этапе игротехник очень подробно объясняет основную тенденцию игровой процедуры, а именно (рис. 6):

ТЕХНОЛОГИЯ ИГРЫ	Имитационные модели и подмодели. Цели: педагогические и игровые. Основные задачи. Условия и правила игры. Комплект ролей. Сценарий. Критерии оценки.
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 6. Содержание этапа I

На. Самооценка участников игры (рис. 8):

САМООЦЕНКА профессиональных умений и качеств	Раздача 2 анкет каждому игроку. Ознакомление с условиями заполнения анкет. Поименное заполнение 2 анкет. Составление личного профессионального «профиля» с балльной оценкой. Передача заполненных анкет руководителю группы для хранения и дальнейшего анализа (специальные папки с номером группы).
----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 8. Последовательность действий на этапе На.

Далее приводятся анкеты, которые необходимо заполнить каждому участнику и вычислить личный балл.

## АНКЕТА

Экспресс-диагностика по определению уровня профессиональных умений и качеств преподавателя

*Уважаемый коллега!*

Вам, конечно, известно, что идеальных людей не бывает, так же как и идеальных преподавателей. Но уровень приближенности к эталону можно попытаться определить. Собственно, этому и посвящена данная анкета.

Она носит личностный, самооценочный характер.

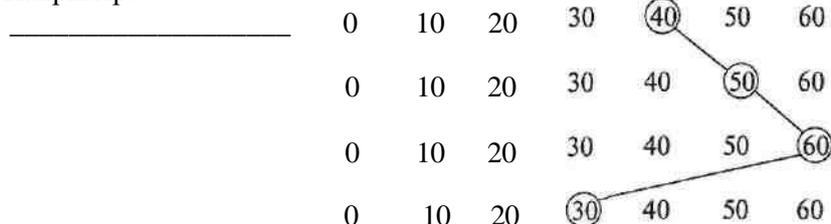
Анкета персонифицирована, вы должны написать свою фамилию, имя, отчество.

Вам предоставляется возможность изучить «эталон» профессиональных педагогических умений и качеств, сопоставить их лично с вашими и получить объективную самооценку.

Для этого вы должны обвести кружками или заштриховать любую из цифр на «градуснике» (от 0 до 60), естественно, сопоставив с вашими представлениями о собственном профессионализме, затем соединить эти кружки ломаной линией, постепенно переходя от одного умения или качества к другому.

Таким образом получится ваш профессиональный, личностный «профиль» или уровень умений и качеств вашей преподавательской деятельности.

Например:



*Заранее благодарим!*

*Составители анкет:*

*С.А. Мухина*

*А.А. Соловьева*

<b>АНКЕТА 1</b>	<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ</b>
<b>Профессиональные умения преподавателя</b>	

ФИО

<b>1</b>	<b>Планировать занятие</b> (составляется ли план занятия и придерживаетесь ли вы его)	0	10	20	30	40	50	60
<b>2</b>	<b>Ставить цели</b> (ставите ли вы цели занятия и насколько они воплощаются)	0	10	20	30	40	50	60
<b>3</b>	<b>Создавать положительный фон при педагогическом общении</b> (комфортность, размещение студентов, использование ТСО, визуальной информации и др.)	0	10	20	30	40	50	60
<b>4</b>	<b>Мотивировать студентов</b> (к значимости проблемы, к использованию ее в практической деятельности, к необходимости приобретения знаний-умений)	0	10	20	30	40	50	60
<b>5</b>	<b>Генерировать и творчески перерабатывать новые идеи</b> (собирать и передавать студентам новые тенденции)	0	10	20	30	40	50	60
<b>6</b>	<b>Использовать методы активного обучения</b> (деловые игры, конкретные ситуации, разыгрывание ролей, пресс-конференции, интервью, активные лекции и др.)	0	10	20	30	40	50	60
<b>7</b>	<b>Визуализировать информацию</b> (создавать образы, графики и другие графические изображения)	0	10	20	30	40	50	60
<b>8</b>	<b>Пользоваться техническими средствами обучения</b> (использование видеофильмов, фолий, компьютеров, кодоскопов, видеокамер и др.)	0	10	20	30	40	50	60

Глава 10. Инновационная деловая игра «Состязание»

9	<b>Ярко, эмоционально передавать свои мысли</b> (способность образно мыслить и выступать перед студентами)	0	10	20	30	40	50	60
10	<b>Логически мыслить</b> (систематизировать и последовательно высказывать мысли, идеи, подчеркивая главное)	0	10	20	30	40	50	60
11	<b>Дискутировать</b> (умение задавать вопросы и отвечать на них)	0	10	20	30	40	50	60
12	<b>Анализировать</b> (системный подход и исследование передаваемого учебного материала)	0	10	20	30	40	50	60
13	<b>Организовывать обратную связь преподаватель — студент</b> (умение вычлнить уровень понимания—непонимания студентами)	0	10	20	30	40	50	60
14	<b>Осуществлять разные типы коммуникации</b> (устная, письменная, визуальная, формальная, неформальная, межличностная и др.)	0	10	20	30	40	50	60
15	<b>Проводить контроль знаний-умений</b> (объективная оценка усвоения учебного материала студентами)	0	10	20	30	40	50	60
16	<b>Решать конфликты студент — студент, студент — преподаватель и др.</b> (разрешать конфликты, находить компромиссные решения и др.)	0	10	20	30	40	50	60

1. Подведите итог

Высший балл: 50—60

2. Сложите полученные баллы и разделите на позиций

Средний балл: 30-49 16

3. Напишите полученный средний балл в наче- анкеты в кружке

Низший балл: 0-29 ле  
—

<b>АНКЕТА 2</b> <b>Профессиональные качества</b> <b>преподавателя</b>	<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ</b>
-----------------------------------------------------------------------------	---------------------

**ФИО**

<b>1</b>	<b>Дисциплинированность</b> (умение организовать собственную деятельность и работу студентов)	0	10	20	30	40	50	60
<b>2</b>	<b>Достоинство</b> (личностное и профессиональное: уважение к другим и к себе)	0	10	20	30	40	50	60
<b>3</b>	<b>Коммуникабельность</b> (умение общаться со студентами, преподавателями, администраторами и др.)	0	10	20	30	40	50	60
<b>4</b>	<b>Неординарность</b> (стиль мыслей, действий, поведения, личностная «изюминка»)	0	10	20	30	40	50	60
<b>5</b>	<b>Объективность</b> (отсутствие предвзятости к кому-либо или к чему-либо)	0	10	20	30	40	50	60
<b>6</b>	<b>Компетентность</b> (владение разнообразными знаниями-умениями, навыками, опытом в различных сферах знаний)	0	10	20	30	40	50	60
<b>7</b>	<b>Принципиальность</b> (профессиональная, личностная: моральные устои, которых придерживаются преподаватели)	0	10	20	30	40	50	60
<b>8</b>	<b>Решительность</b> (готовность принять оптимальное решение в нестандартных обстоятельствах)	0	10	20	30	40	50	60
<b>9</b>	<b>Самообладание</b> (выдержка, хладнокровие, умение не теряться в критических ситуациях)	0	10	20	30	40	50	60
<b>10</b>	<b>Склонность к организаторской деятельности</b> (умение организовать свою деятельность и работу студентов)	0	10	20	30	40	50	60

<b>11</b>	<b>Тактичность</b> (умение вести себя со студентами, проявляя внутреннюю культуру и этичность взаимоотношений)	0	10	20	30	40	50	60
<b>12</b>	<b>Терпимость к альтернативному мнению</b> (умение принять и использовать чужую точку зрения)	0	10	20	30	40	50	60
<b>13</b>	<b>Требовательность</b> (умение преподавателя настоять на своем)	0	10	20	30	40	50	60
<b>14</b>	<b>Чувство нового</b> (способность улавливать и использовать новые идеи и веяния)	0	10	20	30	40	50	60
<b>15</b>	<b>Профессиональная культура</b> (способность использовать все вышеназванные качества)	0	10	20	30	40	50	60
<b>16</b>	<b>Общая эрудиция</b> (познания в различных областях знания: разносторонняя образованность)	0	10	20	30	40	50	60
<b>17</b>	<b>Экстравертность</b> (ориентация на внешнюю информацию, других людей и установка на помощь)	0	10	20	30	40	50	60

1. Подведите итог	Высший балл: 50—60
2. Сложите полученные баллы и разделите на 17 позиций	Средний балл: 30-49
3. Напишите полученный средний балл в начале анкеты в кружке	Низший балл: 0-29

**ИБ. КОНСТРУИРОВАНИЕ ПРОЕКТА «КРИТЕРИЕВОЦЕНКИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ» (рис. 9):**

Возможна индивидуальная разработка или по решению игротехника — замена ее сразу на групповую.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ»	Выбор вариантных позиций КОДП. Классификация критериев по разделам. Ранжирование критериев внутри раздела. Параллельное изучение «колоды игровых карт». Использование позиций «игровых карт». Общее структурирование содержания «Критериев оценки ДП».
------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 9. Последовательность действий при конструировании «Критериев оценки деятельности преподавателя»

На данном этапе каждый участник разыгрывает роль разработчика проекта «Критериев оценки ДП» и действует абсолютно индивидуально, не общаясь с другими членами игровой группы (или коллективно, динамично общаясь между собой).

Каждая группа получает «колоду игровых карт», которые являются своеобразной подсказкой. Поэтому эти карты, в которых обозначены все позиции «Критериев оценки деятельности преподавателя», необходимо классифицировать на 7 разделов, затем наполнить эти разделы конкретными критериями. Хотелось бы предупредить, что каждый раздел будет иметь одинаковое число этих критериев - 7. После этого их желательно ранжировать по степени важности. Возможно, возникнет необходимость отредактировать некоторые формулировки — это допускается — или дополнить их.

Предупреждаем, что критериев представлено в игральных картах не 7, а 8, поэтому один из них необходимо отбросить. Сделано это специально с целью некоторой провокации, чтобы аналитическая работа проводилась участниками игры более тщательно и углубленно.

После того как эта работа по конструированию критериев завершена, игроки должны все материалы скомпоновать, разложить карты на столе и перенести на определенный формат (приложение I).

Далее приводятся задания по решению конкретной ситуации и колода игровых карт, представлены эталоны критериев, к которым игроки должны приблизиться к концу ИИ (эталон I, II, III, IV, V, VI, VII) - они необходимы для работы экспертной комиссии.

Еще раз подчеркнем, что при желании игротехника данный этап можно вообще пропустить и перейти сразу к выполнению IV этапа, наполнив его содержанием и последовательностью действий этапа ШБ, то есть приступить к групповой работе — совместная разработка

одного-единственного коллективного проекта критериев с помощью «колоды игровых карт», которая может послужить разработчикам конкретной помощью.

Работа может быть упрощена, если набором предполагаемых игровых карт будет оснащена каждая из 4 игровых групп. В этом случае игроки смогут в конце концов скомпоновать все 7 направлений деятельности с 7 позициями и получить игровой вариант критериев, который можно будет сравнивать с проектами других групп.

Кроме того, это просто удобно и наглядно: на столе раскладываются эти конструкции, их легко перемещать, использовать различные возможные варианты.

## Приложение II

### ЗАДАНИЕ ПО РЕШЕНИЮ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ (КС)

Вашей игровой группе предлагается решить следующую КС: разработать групповые «Критерии оценки ДП», которые будут использоваться в реальной практике нашего колледжа при подведении итогов Конкурса на лучшего преподавателя.

Для более оперативного и успешного проведения этой работы вы должны «поиграть» с «колодой карт», в каждой из которых заложен конкретный критерий по определенному направлению деятельности преподавателя. Итак:

1. Вы выявляете 7 направлений из 8 (одно направление специально провокационное).
2. К каждому из направлений вы выбираете из «колоды карт» соответствующие 7 позиций (из 8, одна из них неправильная).
3. Подобрать все карты в определенном порядке, вы их раскладываете на столе, еще раз классифицируете, ранжируете и создаете визуальный образ эталона «Критериев оценки ДП». Затем приглашается ведущий для демонстрации результатов.
4. Эксперт группы может консультироваться с ведущими игры по необходимым вопросам.
5. Готовый вариант «Критериев оценки ДП» переносится на специальный формат (7 направлений, соответствующие 7 позициям) - приложение I.

*Успехов вам!*

## КОЛОДА ИГРОВЫХ КАРТ

<div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> <p style="text-align: center;">Общая эрудиция*</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> <p style="text-align: center;">Професси- ональная культура</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> <p style="text-align: center;">Коммуни- кабельность</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> <p style="text-align: center;">Достоинство</p>
<p style="text-align: center;">Самообладание</p>	<p style="text-align: center;">Тактичность</p>	<p style="text-align: center;">Самоорганиза- ция и самодис- циплина</p>	<p style="text-align: center;">Экстра- вертность</p>
<p style="text-align: center;">Профессио- нальная компетентность</p> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>	<p style="text-align: center;">Постановка целей</p> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>	<p style="text-align: center;">Мотивация студентов</p> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>	<p style="text-align: center;">Структуриро- вание занятий</p> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>

Владение ораторским мастерством	Организация обратной связи	Использование нетрадиционных методов обучения	Разрешение конфликтных ситуаций
Шпикаание методических разработок, рецензирование	Раработка государственных стандартов	Разработка учебных программ	Разработка материалов контроля
Написание учеб- ников, учебных пособий, статей	Подготовка докладов (педсовет, предчтения, конференции и др.)	Конструирова- ние деловых игр и других МАО	Разработка тестов, анкет

Организация конференций и других научно- методических встреч	Заведование кафедрой, каби- нетом, руковод- ство группой	Организация профессиональ- ных и др. кон- курсов	Организация вечеров (юби- леев, банкетов и др.)
Организация экскурсий, куль- турно-просвети- тельских меро- приятий	Написание сце- нариев	Наставничество молодых преподавателей	Подготовка видеофильмов и слайд-фильмов
Работа в комис- сии по профори- ентации	Работа на подго- товительных курсах	Организация работы со школьниками по программе «Медицинский минимум»	Преподавание биологии и химии в школах по договору с РУ

Работа с выпускниками. Профориентационная работа в школах	Работа в Приемной комиссии колледжа	Участие в Днях открытых дверей	Работа по организации платных курсов массажа, косметологии
Работа председателя или заместителя в городской цикловой комиссии	Участие в работе городской цикловой комиссии	Участие в работе ОПК, «школы» внедрения сестринских инноваций	Работа членом советов по сестринскому делу и лабораторной диагностике
Работа в городском методическом совете	Участие в аттестации учебных заведений	Работа в комиссии ДЗМ по аттестации преподавателей и руководителей, экспертной оценке преподавателей и руководителей	Работа в сестринском совете больниц, клиник и др.

Участие в разработке международных проектов	Деятельность координатора международных проектов	Деятельность по координации внедрения сестринских инноваций в ЛПУ	Подготовка докладов, выступлений на международных конференциях
Организация международных конференций и других мероприятий	Участие в приеме иностранных делегаций	Осуществление иностранных переговоров в рамках международных проектов	Организация культурной программы для иностранных делегаций
Joker  Общая культура преподавателя  Joker	Joker  Профессионализм преподавателя  Joker	Joker  Методическая деятельность преподавателя  Joker	Joker  Общественная деятельность преподавателя  Joker

Joker	Joker	Joker	Joker
Проф-ориентационная деятельность преподавателя	Осуществление преподавателем межведомственных связей	Международная деятельность преподавателя	Обучение преподавателя
Joker	Joker	Joker	Joker

### III. ГРУППОВАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ПРОЕКТОВ «КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДП» (рис. 10):

ОБСУЖДЕНИЕ ПРОЕКТОВ И ВЫБОР ЛУЧШИХ	Краткое выступление каждого разработчика о собственных результатах. Дискуссия по выявлению лучшего проекта. Подготовка выступления главного разработчика. Подготовка визуальной информации к выступлениям
------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 10. Последовательность действий на III этапе

На данном этапе все игроки разыгрывают роли разработчиков проектов и дискуссионщиков, стараясь выявить наиболее удачный, реальный проект, который можно использовать в практике Конкурса на лучшего преподавателя.

После этого игроки выбирают главного разработчика и визуализатора. Они готовят выступление на 5—7 минут, в котором необходимо сообщить о результатах работы группы, тенденциях и основное внимание уделить лучшему проекту и его достоинствам.

Выступление главного разработчика строится примерно по следующей структуре (рис. 11):

Хотелось бы вспомнить еще один психологический механизм - «отвлекаемость» внимания. Что это? Это непроизвольное переключение внимания с одного объекта (субъекта) на другой. Особенно явно этот процесс происходит при неожиданном появлении какого-либо объекта (субъекта), который воздействует с меняющейся силой и частотой.

Мы подумали, нельзя ли эту «отвлекаемость» использовать во благо студентов и эффективности восприятия учебного материала? По всей видимости, возможно - при условии внезапного введения в лекционные занятия второго преподавателя или образной визуальной информации. Так мы, отвлекая внимание, привлекаем студентов к новому (другому) человеку, к мыслям, образу, стилю этого человека и делаем его более стабильным и концентрированным. Таким образом, используя такое негативное явление, как «отвлекаемость» внимания во время лекции, мы его постоянно перераспределяем и превращаем в переключаемость внимания, стараясь увеличить объем передаваемой и воспринимаемой информации. Именно так мы вырабатываем умение быстро ориентироваться в сложной изменяющейся ситуации. Мы пришли к выводу: чем интенсивнее педагогическая деятельность на лекции, тем быстрее развивается переключаемость внимания и увеличивается объем восприятия.

Формируя новый тип нетрадиционных лекций, мы стремились из процесса педагогической коммуникации выявить основные достоинства и воспользоваться ими. Для этого необходимо было вспомнить ее классификацию (рис. 5).

Для нетрадиционных лекций в первую очередь мы выбирали для интенсивного использования следующие типы педагогической коммуникации:

- Устная.
- Визуальная.
- Неформальная.
- Спонтанная.
- Межличностная.
- Непосредственная.
- Планируемая.

Несколько реже мы используем и такие типы коммуникации, как:

- Письменная.
- Формальная.
- Опосредованная.

Например, достоинствами неформальной коммуникации мы считаем следующие (рис. 6):



Рис. 5. Классификация коммуникации

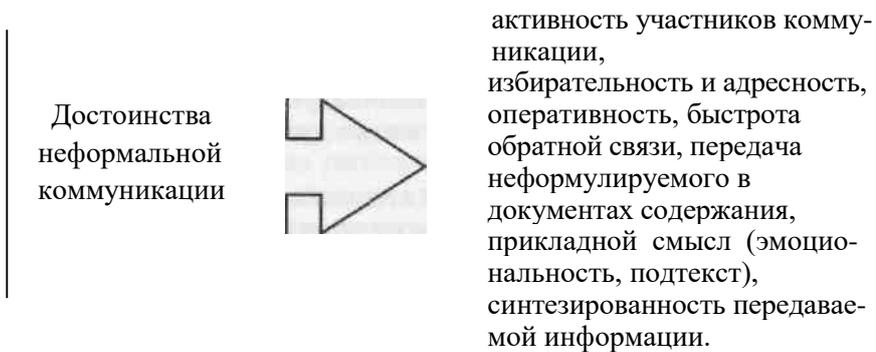


Рис. 6. Неформальная коммуникация и ее достоинства

## Характеристика" Достоинства и и обоснование аргументация проекта проекта

Рис. 11. Примерная структура  
выступления главного разработчика

### IV. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ЛУЧШИХ ПРОЕКТОВ ОТ КАЖДОЙ ИГРОВОЙ ГРУППЫ И ОБЩАЯ ДИСКУССИЯ (рис. 12):

ВЫСТУПЛЕНИЯ ГЛАВНЫХ РАЗРАБОТЧИКОВ С ИНФОРМАЦИЕЙ О ЛУЧШИХ ПРОЕКТАХ	5—7 — минутное выступление главных разработчиков. Сопровождение доклада визуальной информацией. 3 вопроса, задаваемые выступающему от каждой группы. Ответы на вопросы «оппозиционеров»
----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 12. Последовательность действий IVa, Vб этапа

Данный этап проходит параллельно с этапом IVб, так как каждое выступление главных разработчиков сопровождается дискуссией. Разделение этапа IV на «а» и «б» сделано условно. Каждый из них выполняет собственные функции и задачи и имеет разные цели, но в реальном игровом времени происходят почти одновременно: продолжением выступления одного представителя группы является дискуссия, и так последовательно происходит с четырьмя группами.

В данной ИИ предусмотрена очень острая дискуссия - своеобразный «*черный пиар*», когда оппозиционеры, а в их лице все члены игровой группы, полностью отрицают «лучший» проект противоположной группы. На одного выступающего главного разработчика нападают представители трех других групп с острой критикой и полным отрицанием представленного проекта. Чем сильнее противостояние, тем

доказательнее должны быть ответы выступающего. Это предусматривается правилами игры, в которых оговаривается эта конкурентная, жесткая борьба за лучший проект «Критериев оценки ДП».

Завершается этот этап отбором экспертами созданных документов, заполненных персональных анкет в специальные папки с обозначением группы и всех игроков и передачей этой игровой документации игротехнику.

### **VA. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА (рис. 13).**

Эта работа проводится во внеаудиторное время и рассчитана примерно на две последующие недели.

<b>РАБОТА ЭКСПЕ- РТНОГО СОВЕТА</b>	Выбор супер-эксперта. Анализ полученной игровой документации. Выработка критериев для выявления автора лучшего проекта. Проведение рабочих встреч совместно с игротехником. Выбор лучшего проекта(ов) и автора-победителя
------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 13. Последовательность действий Va этапа

### **VB. АНАЛИЗ ПРОВЕДЕННОЙ ЭКСПЕРТНОЙ РАБОТЫ И ИННОВАЦИОННОЙ ИГРЫ (рис. 14):**

<b>ЭКСПЕРТНАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ЛУЧШЕГО ПРОЕКТА. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ИИ</b>	Выступление супер-эксперта с результатами по выявлению лучшего проекта критериев на 2-м педсовете. Награждение победителя(ей) на 2-м педсовете. Разбор ИИ «SOS» на 2-м педсовете
---------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 14. Последовательность действий на этапах V6 и VI

Итак, инновационная игра «SOS», разделенная на 2 части, завершилась.

## IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результат деловой игры «SOS» в виде критериев оценки деятельности преподавателей был представлен экспертами на следующем октябрьском педагогическом совете, обсужден еще раз всем коллективом и принят к действию.

Кроме того, на педагогическом совете отмечены лучшие группы и персонально педагоги по нескольким номинациям.

Хотелось бы сделать вывод о том, что данная инновационная игра была проведена успешно, получен конкретный результат — разработаны критерии оценки деятельности преподавателя по семи направлениям, которые начали уже использоваться во время конкурса на лучшего преподавателя года. Результаты конкурса проанализируют сами педагоги, используя разработанные критерии деятельности. Это произойдет на педагогическом совете во время инновационной игры («Vivat»).

Итак, деловая игра - это поиск. Если бы мы всегда были удовлетворены полученными результатами, то никогда бы не искали ничего нового, инновационного.

## X. РЕКВИЗИТ



## Приложение I

## ЭТАЛОНЫ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО 7 НАПРАВЛЕНИЯМ

### ЭТАЛОН I

<p><b>Профессионализм преподавателя</b></p> <p><b>Шкала оценки учебной деятельности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• До 400 баллов — оценка коллегами</li> <li>• До 100 баллов — оценка студентами</li> <li>• Дополнительные баллы руководителей</li> </ul> <p><b>Инструменты оценки</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ урока двумя экспертами не менее двух раз в год</li> <li>• Анкеты руководителей подразделений</li> <li>• Анкета «преподаватель глазами студента»</li> </ul>	<p><b>2/1. Профессиональная компетентность</b> Владение учебной дисциплиной, нормативной моделью обучения — единой методической системой, основами дидактики, психологии, основами воспитания студента</p> <p><b>2/2. Постановка целей</b> Умение ставить цели к каждому занятию и воплощать их</p> <p><b>2/3. Мотивация студентов</b> Умение доказать значимость темы и ее практическую необходимость</p> <p><b>2/4. Отбор содержания и структурирование занятия</b> Логическое построение плана занятий, его воплощение</p> <p><b>2/5. Владение ораторским мастерством</b> Культура речи, аргументированность, стройность изложения материала, информационная насыщенность и др.</p> <p><b>2/6. Организация обратной связи</b> Корректировка учебного материала в зависимости от восприятия студентами</p> <p><b>2/7. Использование нетрадиционных методов обучения</b> Деловые игры, конкретные ситуации, разыгрывание ролей, «мозговая атака» и др.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## ЭТАЛОН II

**ОБЩАЯ КУЛЬТУРА  
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Учитывается количество штрафных баллов за нарушение общей культуры

1 замечание - до 5 баллов (сумма полученных штрафных баллов вычитается из общей набранной суммы баллов)

**Инструменты оценки**

- Анкеты руководителей подразделений
- Анкета «преподаватель глазами студента»

**1/1. Общая эрудиция**

Обладание знаниями-умениями в различных сферах человеческой и научной деятельности

**1/2. Профессиональная культура**

Умение создавать учебную, деловую, комфортную обстановку во время занятия и использовать современные знания

**1/3. Коммуникабельность**

Осуществление различных типов коммуникации: формальной, неформальной, личностной и др.

1/4. **Достоинство** Личностное и педагогическое

**1/5. Самообладание**

Владение чувствами, мыслями, эмоциями в критических ситуациях

**1/6. Тактичность**

Способность терпеливо и ровно общаться со студентами и коллегами в любых обстоятельствах

**1/7. Самоорганизация и самодисциплина**

Умение организовать собственную деятельность и работу студентов

ЭТАЛОН III

<p><b>МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b> До 300 баллов</p> <p><b>Инструменты оценки</b> Рецензия экспертной группы из трех человек</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Зав. кафедрой</li> <li>• Методист</li> <li>• Специалист по профилю</li> </ul>	<p><b>3/1. Разработка стандартов, учебников</b></p>	<p>До 30 баллов До 60 баллов</p>
	<p><b>3/2. Разработка учебных программ</b></p>	<p>До 20 баллов</p>
	<p><b>3/3. Написание учебных пособий, статей</b></p>	<p>До 30 баллов До 10 баллов</p>
	<p><b>3/4. Написание методических разработок, рецензирование</b></p>	<p>До 20 баллов одна До 10 баллов одна</p>
	<p><b>3/5. Разработка материалов контроля (рубежного, итогового)</b></p>	<p>До 10 баллов</p>
	<p><b>3/6. Подготовка докладов (педсовет, педчтения, коллегия, конференции и др.)</b></p>	<p>До 10 баллов</p>
	<p><b>3/7. Конструирование деловых игр и других МАО</b></p>	<p>До 20 баллов</p>

## ЭТАЛОН IV

<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b> До 100 баллов <b>Инструменты оценки</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Самоотчет преподавателя по разработанной схеме (1 раз в полугодие)</li> <li>• Отчет руководителя подразделения по разработанной схеме (1 раз в полугодие)</li> </ul>	<b>4/1. Заведование кафедрой, кабинетом, руководство группой</b>	До 30 баллов До 15 баллов До 15 баллов
	<b>4/2. Организация конференций и других встреч</b>	До 7 баллов
	<b>4/3. Организация профессиональных и других конкурсов, открытых уроков</b>	До 10 баллов
	<b>4/4. Организация вечеров (юбилеев, банкетов и др.)</b>	До 5 баллов
	<b>4/5. Организация экскурсий, культпоходов</b>	До 3 баллов
	<b>4/6. Написание сценариев конференций, профессиональных конкурсов</b>	До 12 баллов
	<b>4/7. Наставничество молодых преподавателей</b>	До 3 баллов

## ЭТАЛОН V

<b>ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b> До 50 баллов Инструменты оценки • Отчет руководителя подразделения	5/1. Работа в комиссии по профориентации	До 5 баллов
	5/2. Участие в организации Дней открытых дверей	До 5 баллов
	5/3. Работа на подготовительных курсах	До 3 баллов
	5/4. Профориентационная работа в школах, медучилищах, ЛПУ	До 7 баллов
	5/5. Организация работы со школьниками по программе «Медицинский минимум», преподавание биологии и химии в школах по договору	До 10 баллов
	5/6. Рекламная профориентационная деятельность	До 5 баллов
	5/7. Работа в Приемной комиссии	До 15 баллов

:

## ЭТАЛОН VI

<p><b>ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖВЕДОМСТВЕН- НЫХ СВЯЗЕЙ</b></p> <p>До 100 баллов</p> <p><b>Инструменты оценки</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Приказы о назначении</li> <li>• Оценочные документы руководящих органов (Департамента здравоохранения Москвы, Министерства здравоохранения и социального развития, Министерства образования и др.)</li> </ul>	<b>6/1. Работа председателем городской цикловой комиссии</b>	До 20 баллов
	<b>6/2. Участие в работе городской цикловой комиссии (с выполнением заданий)</b>	До 5 баллов
	<b>6/3. Участие в работе отделения повышения квалификации, школы внедрения сестринских инноваций в практику здравоохранения, проведение конференций в ЛПУ, обучение медсестер</b>	До 10 баллов
	<b>6/4. Работа членом советов по сестринскому делу и по лабораторной диагностике</b>	До 5 баллов
	<b>6/5. Работа в городском методическом совете</b>	До 15 баллов
	<b>6/6. Участие в аттестации учебных заведений</b>	До 5 баллов
	<b>6/7. Участие в работе Главной аттестационной комиссии ДЗМ по аттестации преподавателей и руководителей, участие в экспертной оценке преподавателей и руководителей</b>	До 30 баллов

## ЭТАЛОН VII

<b>МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b> До 50 баллов <b>Инструменты оценки</b> • Внутриколледжные оценочные материалы и	<b>7/1. Участие в создании международных проектов</b>	До 10 баллов
	<b>7/2. Деятельность координатора международных проектов</b>	До 5 баллов
	<b>7/3. Деятельность по координации внедрения сестринских инноваций в ЛПУ</b>	До 15 баллов
	<b>7/4. Организация международных конференций и других мероприятий в рам-</b>	До 7 баллов
	<b>7/5. Подготовка докладов, выступлений на международных конференциях</b>	До 5 баллов
	<b>7/6. Участие в приеме иностранных делегаций</b>	До 3 баллов
	<b>7/7. Осуществление иностранных переводов в рамках международных проектов</b>	До 5 баллов



## РАЗДАЛ №1

### ТЕАТРАЛИЗАЦИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ



*«Мир расступается перед человеком, который знает, куда идет»*

Сам термин «театрализация» можно рассматривать как использование некоторых театральных приемов для «оживления» МАО, с одной стороны, и для организации некоторой условности игрового действия, с другой стороны, а в итоге — для создания запоминающегося визуального образа.

	- совокупность оригинальных приемов, взятых из сценического искусства, посредством акцентирования основной особенности деловой игры — двуплановости, для создания запоминающегося образа и подчеркивания ее деловой и игровой (условной) сущности.
/ / II Театрализация I	

Долгое время авторы до конца не могли расшифровать это понятие в приложении к активным технологиям, пока, как говорят, не помог случай.

Во время одного из семинаров по МАО, который проходил в Доме творчества архитекторов в Суханове, под Москвой, после выступления двух преподавателей случайно присутствующая в зале очень известная киноактриса (она же и отдыхающая) выступила и сказала, что «театрализация выступления двух участниц семинара была выполнена удачно, так как каждая из них взяла на себя исполнение

определенной роли: одна — бескомпромиссная императивная, другая терпеливо сглаживала все «острые углы». Несмотря на то, что выступление было достаточно длительным и сложным по содержанию, время пролетело незаметно и с пользой, все поняли идеи, которые они представили. Кроме того, они использовали некоторую условную мизансцену: два журнальных столика с маленькими букетиками весенних подснежников, два комфортных ярких кресла; сидели вполоборота друг к другу, заинтересованно общались между собой и одновременно с аудиторией.

Этого было совершенно достаточно, чтобы понять, что мы давно уже используем некоторые приемы театрализации, сами об этом не подозревая. С этого момента мы стали уделять специальное внимание и развивать «театральные приемы». Но нам было также ясно, что мы не будем выстраивать декорации, гримировать участников игры и шить для них театральные костюмы. В этом случае мы могли бы приблизиться к самодеятельному театру или «паратеатру». Нам хотелось использовать только некоторые детали, подчеркивая, что это игра, но при этом не забывать, что она деловая. Необходимо было найти определенные эффектные детали, которые бы помогли игровому процессу.

Мы уже говорили о том, что уделяем особое внимание и не жалеем времени на «знакомство» с нашими студентами или слушателями ФПК. Поэтому данное шестичасовое занятие тщательно конструируется с целью заинтересовать нашей дисциплиной и активными методами; познакомить студентов друг с другом, выявить их учебные пожелания и претензии, самим представиться, выбрать надежный актив группы и многое другое. О методах, которые используются на данном занятии, уже говорилось в разделе «Методы активного обучения», а сейчас мы остановимся только на приемах театрализации.

Итак, на 1-м занятии перед аудиторией появляются два преподавателя с большой плетеной корзинкой. Они представляются и высвечивают на экране изображение двух женщин, отдаленно похожих на реальных преподавателей, в наряде магистров: шапочки и мантии. На этот визуальный образ накладывается кадр с целями данного занятия.

В конце занятия еще раз высвечивается этот кадр, для того чтобы оценить результаты занятия. Представьте себе, что было бы, если бы мы показали не изображение «магистров», а сами бы преподаватели надели эти костюмы. Было бы костюмированное занятие. Безус-

ловно, это вызвало бы удивление, а может быть, и определенное сомнение. Понимая это, мы избрали не реальный способ переодевания, а предложили собственное условное костюмированное изображение, которое расшифровывается с определенной долей юмора: преподаватели-ученые; изображение всегда сопровождается целевыми установками, вырабатывается привычка к декодированию более сложных визуальных образов и т.п.

Итак, изображение «магистров» создало определенную атмосферу в аудитории и отношение к преподавателям — это и есть один из приемов театрализации.

Затем один из преподавателей показывает следующий кадр (рис. 1) с изображением двух медсестер в профессиональной одежде и опять же с плетеной корзинкой, которая уже существует реально на занятии, в которую направлены стрелки с «идеями», а в руках у каждой по одному яблоку. Предлагается расшифровать данный сюжет. В конечном итоге все приходит к выводу, что это означает следующее: «Если у двух людей есть по яблоку, и если они обменяются ими, у каждого все равно окажется по одному яблоку. Но если у одного имеется идея и у другого тоже, то, обменявшись ими, каждый будет обладать не одной идеей, а двумя». Выясняется, что нарисованная ирреальная корзинка необходима для сбора новой информации и идей. На всех последующих занятиях преподаватели пользуются этим реквизитом. Например, на ДИ «Ярмарка идей» возникают 3 корзинки с соответс-

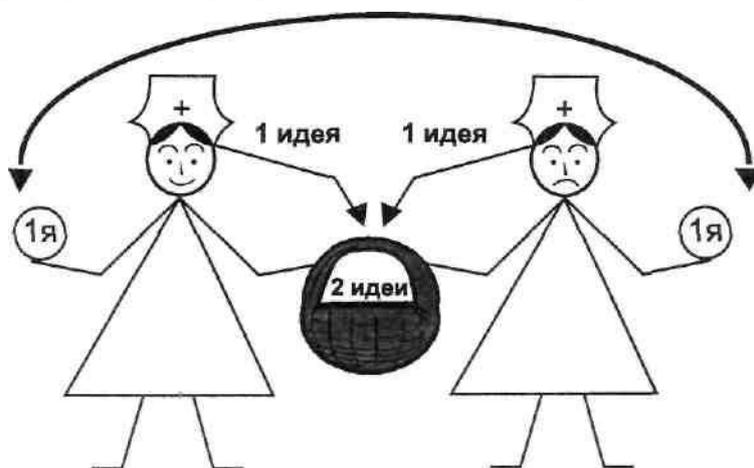


Рис. 1.

твующими надписями. На занятиях, которые проходят как «мозговая атака», используются 2 корзинки: одна для сбора идей, вторая — для «свалки идей» (идеи, невозможные в данный момент для реализации).

Как вы поняли, из простой плетеной корзинки можно сделать элемент театрализации.

После расшифровки рисунка один из преподавателей предлагает начать сбор информации и в первую очередь узнать как можно больше о самих студентах или слушателях. Мы это делаем методом интервью. Берем из реквизитной корзинки два микрофона, подходим к каждому участнику и задаем вопросы (варианты продуманные). При ответе студента на вопрос мы передаем ему в руки микрофон (это настоящие микрофоны, но не подключенные), и все выслушивают ответы.

Таким образом, «микрофон» приблизил нас к реальному интервью, но поскольку он используется как бутафория, мы создали атмосферу условности, то есть театрализации.

Если студент неудачно или неполно ответил на вопрос, преподаватели дополняют его, при этом используют визуальную информацию. Так неожиданно родилась новая форма лекции — интервью (о ней более подробно рассказано в разделе «нетрадиционные лекции»). При лекции-интервью создается иллюзия, что студенты передают новую информацию, а в действительности два преподавателя, основываясь или отталкиваясь от студенческих ответов, предлагают новые необходимые сведения, которые помогут им учиться в колледже.

Два преподавателя на каждом занятии исполняют разные роли. Один — теоретик, другой практик, один - оптимист, другой - пессимист, или строгий, жесткий, безапелляционный «сухарь» и динамичный, эмоциональный, заразительный «добряк», или новатор и консерватор, или один из преподавателей «провокактор», задающий «неудобные» вопросы, другой вынужден на них отвечать и т.п. Таким образом, преподаватели подталкивают студентов или слушателей к использованию приемов театрализации, к разыгрыванию ролей.

Нам кажется, что сложно сразу перейти к РР и ДИ, необходимо дать студентам самим убедиться, что каждый из них в личной или профессиональной жизни меняет «маски» и играет разные роли - человеку это свойственно.

Мы продумываем каждое занятие и ищем театрализованный элемент, который явился бы определенным символом для создания

атмосферы игры и в то же время помог бы на длительное время запомнить информацию.

Иногда одна зажженная свеча при погашенном свете может создать иллюзию прошлого. На ДИ «Моя первая лекция» игроки обычно выбирают из реквизита именно ее, так как она может символизировать картину далеких времен, когда только зарождалась сестринская профессия.

На деловой игре «Кресло истины» элементом театрализации является одно красное кресло с высокой спинкой, в которое садится игрок для выявления истинной картины прочитанной им первой в своей жизни лекции во время предшествующей игры «Моя первая лекция», снятой на видео. Он может в любой момент демонстрации остановить показ, сказав «стоп, кадр!» и объяснить, какие ошибки он совершил и как необходимо поступать, чтобы избежать их.

Следующий пример. Наша бывшая студентка, став преподавателем, попросила нас помочь в конструировании деловой игры «Встать, суд идет!». На занятии вырабатывается умение критически мыслить в отношении продуктов питания. В связи с тем что в каждом продукте есть как положительные, так и отрицательные качества, выбрали форму суда. Прокурор — осуждает, адвокат — защищает, судья — выносит объективный вердикт. В принципе можно было бы костюмировать всех участников, но это был бы уже театр. Пошли по другому пути: только один судья был в судейской шапочке и мантии, а остальные в сестринской одежде, но с лейблами на груди с указанием исполняемой роли. Кроме этого, использовалась мизансцена: стол со скатертью, на которой ставили оригинально оформленные блюда из тех продуктов, которые «судили». В конце игры был праздничный стол с яствами, за который приглашались все участники.

Мы уже рассказывали о таком театральном приеме, как кремация анонимных записок. Хотим еще раз подчеркнуть, что данный способ театрализации достаточно прост, но образ «анонима» в маске, который поджигает «откровения» с помощью зажженной свечи, запоминается на длительное время. Кроме того, подобный прием вызывает определенное доверие к игротехникам и к играм вообще.

В БИ «Луковка» игроки-самоаналитики могут скрывать свои лица за масками при саморазоблачении.

Вы заметили, что для театрализации используются простейшие предметы: плетеные корзинки (для сбора идей), микрофоны (для

подчеркивания формы интервью), шапочки и мантии магистров (для значимости образа судьи), свечи, сосуды (для яркого образа), маски (для условного обозначения анонимности) и другие. Но эти и другие предметы присутствуют в каждой игре или других МАО, они создают определенную игровую атмосферу, подчеркивая условность или двуплановость ДИ.

Итак, информация, дополняемая подобным способом с применением театрализации, просто врезается в память студентов на всю профессиональную жизнь.

Мы привели только некоторые примеры, но надеемся, что проблема театрализации МАО достаточно понятна и вполне выполнима.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

*«Шаг идущих вослед тверже, чем шаг ведущих».*

Пьер Корнель

Начиная работу над этой книгой, нам хотелось содействовать внедрению деловых и инновационных игр в учебный процесс учебных заведений.

Кроме того, нам казалось, что наш теоретический и практический опыт поможет некоторым из вас стартовать в проектировании новых игр и других занятий с использованием нетрадиционных технологий обучения.

Насколько наши замыслы совпали с вашими потребностями, судить вам, уважаемый читатель.

Итак, путешествие заканчивается, и мы предлагаем вам остановиться, оглядеться и решить:

- Вы за методы активного обучения или против?
- Вы будете сами проектировать деловые и инновационные игры, или будете модифицировать предложенные нами?
- Подошли ли вам другие методы активного обучения:
  - активные лекции;
  - конкретные ситуации;
  - разыгрывание ролей;
  - «мозговая атака»;
  - «круглый стол»;
  - пресс-конференция;
  - интервью и др.?

Выбирайте и решайте сами!

Мы надеемся, что ваши успехи превзойдут успехи авторов этой книги, и стоит помнить высказывание Уильяма Блейка: «Куда бы птица ни поднялась на собственных крыльях, это не слишком высоко для нее».

>

## ГЛОССАРИЙ

**Активность вынужденная** — энергичное творческое поведение участников МАО, побуждаемое преподавателем, игротехником посредством психологических приемов и вынуждающее быть активным.

**Анкета** — специально подготовленный вопросник для получения и исследования первичной личностной информации участников МАО о результативности занятий и др.

**Блиц-игра** - разновидность деловой игры. Отличается от ДИ конкретными признаками: «мгновенность» проведения и получения результатов, минимальный комплект ролей, легкость и привлекательность формы.

**Визуализация** - процесс перекодирования устной или письменной информации в визуальную форму для создания дополнительной наглядности на занятиях с использованием МАО.

**Графическая модель** - воспроизведение автором-конструктором ДИ собственного, условного и пространственного представления об игре с помощью символов, образов и т.п., в которых закодированы игроки, группы, игротехник и их взаимодействие.

**Двуплановость ДИ** - заранее предполагаемая и осуществляемая система игровых действий при балансе реальности (цели, сценарий, правила, критерии оценки, результат) и условности (модель, имитация, игра, роли, театрализация). Используется только в ДИ, БИ и РР.

**Деловая игра** — имитационное моделирование профессиональной деятельности и занятых в ней людей, ролевое взаимодействие по игровым правилам в условном времени, при неполной информации и неопределенности, столкновении мнений и оценке происходящего.

**Деловая игра карточная** - особый вид ДИ с использованием игровых карт, в которых зашифрованы дополнительные данные или ключ с разгадкой основного решения.

**Дискуссия** - коллективное обсуждение конкретной проблемы, сопоставление различных позиций, информации, идей и т.д.

**Имитация** — воспроизведение с возможной точностью реальных явлений, объектов, ситуаций, деятельности, профессиональных умений в ДИ, БИ.

**Имитационные** методы обучения — методы активного обучения, объединенные наличием общих признаков (имитационная модель) и подразделяющиеся на игровые и неигровые способы ведения занятия.

**Инновация** — создание и применение в процессе игровой деятельности ноу-хау с целью развития у обучаемых способностей, готовности к восприятию нетрадиционных явлений и генерирования новых идей.

**Инновационная игра** - разновидность игровой деятельности, в которой генерируются новые идеи для внедрения в практику с моделью, **не** поддающейся формализации и с непредсказуемым результатом. Проводится с целью развития инновационных способностей и формирования готовности к восприятию и участию в инновациях.

**Интервью** - один из методов активного обучения, который используется самостоятельно или как элемент занятия с целью получения у обучаемых оперативной первичной личностной информации по значимым проблемам.

**Интрига** - совокупность неожиданных действий, поступков, поведения, решений игротехника и участников ДИ, предусмотренных (или непредусмотренных) сценарием для возбуждения интереса, внимания и активности.

**Инцидент** — стечение внешних и внутренних обстоятельств, которые являются поводом для возникновения конфликта.

**«Катастрофа»** - особый прием, используемый игротехником в ДИ, БИ посредством искусственного введения в игровую деятельность неожиданных ситуаций или потрясений с целью изменения пассивного хода событий, которые стимулируют игроков на интеллектуальную и эмоциональную активность для решения необходимых проблем.

Итак, в нетрадиционной «лекции вдвоем» мы стараемся распределить между двумя преподавателями, очень концентрированно, определенные смысловые блоки информации. Активность двух участников подобной лекции зависит, во-первых, от желания продемонстрировать возможности данной формы, во-вторых, от быстроты реакции партнера и других участников коммуникации, в-третьих, два педагога свободно, «спонтанно» высказывают свои позиции. Мы взяли в кавычки некоторые слова, потому что демонстрируем возможность импровизации и моделирования процесса рождения новых «неожиданных» идей, который как бы происходит при межличностной коммуникации. В действительности это заранее подготовленный, запланированный и иногда отрепетированный сценарий, тщательно оговоренный преподавателями, и каждый из них стремится исполнить свою роль более правдоподобно, поэтому и создается иллюзия спонтанности и неожиданности.

Именно при смене коммуникативных ролей более ярко и активно проявляется индивидуальность каждого из них. («Индивидуальность — лишь одна из сторон личности человека» - *А.В. Петровский*). Разительно выявляются своеобразие, высвечиваются черты характера, темперамент, преобладающие интересы, стиль и способности каждого из них.

Нам кажется еще очень важным, что благодаря моделированию межличностных отношений, в котором принимают участие как преподаватели, так и реципиенты, то есть студенты; они наблюдают, воспринимают и персонализируют каждого из двух преподавателей, становятся более активными и запоминают смысловую информацию вместе с персонализированным образом преподавателя.

Речь идет об активном процессе продолжения деятельности преподавателей в других, в данном случае - в студентах. Известный психолог А.В. Петровский говорил: «... индивид, как носитель личности персонализированный, продолжает жить в других людях ... транслируя себя в других...»

Необходимо учитывать, что сами преподаватели должны обладать способностями к персонализирующему воздействию. Это обеспечивается уровнем их педагогического мастерства, разнообразием применяемых методов, форм и средств, с помощью которых они общаются между собой и с аудиторией.

Как известно, во время лекции возможно возникновение переживаний, которые называются интеллектуальными чувствами. Наиболее типичным случаем, порождающим эти чувства, является проблемная

ситуация. Эффективность или неуспешность, легкость или трудность умственной деятельности вызывают в человеке целую гамму чувств и переживаний. Интеллектуальные чувства не только сопровождают познавательную деятельность, но и стимулируют ее. Они влияют на скорость и продуктивность мышления, на содержательность и точность восприятия информации.

Интеллектуальные чувства: удивление, любопытство, любознательность, удовлетворение по поводу сделанного открытия, сомнение в правильности принятого решения и другие — являются ярким примером, свидетельствующим о взаимовлиянии интеллекта и эмоций. Чувство — это регулятор умственной деятельности.

К интеллектуальным чувствам также можно отнести и обобщенное чувство нового. В педагогической деятельности это может выражаться в постоянном поиске новых форм, методов и средств, в борьбе с устаревшим традиционным, со штампами и стереотипами. Мы полагаем, что это связано не только с потребностью получения любой новой информации, но и с потребностью в неизвестном найти знакомое, известное, привычное. Это чувство вечного поиска А. Эйнштейн называл «бегством от удивления».

Современная ситуация такова, что, как нам представляется, проблемных лекций вообще не должно быть. Лекция, которая не вызывает желания подумать, выяснить, понять, по всей видимости, не имеет права на существование. Только по отношению к проблемному содержанию люди вступают во взаимодействия, высказывают свою позицию, точку зрения, а это может происходить лишь в процессе диалогического общения через преодоление возникающих противоречий и поиски обоюдных решений.

Интересно отметить, что проблемное развертывание содержания лекции требует, как правило, изменения и пространственной организации аудитории. Общение «на равных» приводит к смене «рядного» расположения студентов на расположение по принципу «круглого стола». Взаимодействие «лицом к лицу» сразу меняет психологический климат в аудитории, предполагая активность, во многих случаях вынуждая к ней.

На проблемной лекции студент находится в социально активной позиции. Он высказывает свою точку зрения, задает вопросы, находит ответы и представляет их на суд всей аудитории. Эти действия уже являются полноценными социальными поступками, предполагающими и смелость, и меру ответственности, и учет последствий. Как показывает практика, на такие поступки далеко не всегда легко решиться. Отсюда

**Коммуникация педагогическая** - обмен информацией между преподавателем и обучаемым посредством общей для них знаковой системы: устная, письменная речь, визуальные образы, символы, изображения и невербальная речь: жесты, мимика, движения, интонации, темп, тембр голоса и т.п.

**Композиция ДИ** - структурное построение ДИ, БИ в логической последовательности действий с прологом, кульминацией и эпилогом.

**Конструирование ДИ** - творческий процесс, осуществляемый преподавателем по соединению и комбинации обязательных элементов, содержания и формы для создания новой деловой игры.

**Критерии оценки ДИ** - совокупность неких мерил (признаков), выраженных в баллах, для измерения уровня качества полученных результатов игровой деятельности и игроков.

«Круглый стол» - один из методов активного обучения, способствующий наращиванию информации, прогнозированию развития значимых проблем, укреплению позиций участников, воспитанию логической культуры.

**Кульминация** — момент особого интеллектуального и эмоционального подъема в развитии игровой деятельности.

**Лекция вдвоем** — разновидность активной лекции, которая исполняется двумя преподавателями в виде мини-игры с разыгрыванием ролей (теоретик-практик, ведущий-ведомый и т.п.), проблемной ситуацией и диалогическим общением, вынуждающая обучаемых к более активному восприятию увеличенного объема учебной информации, к ее сопоставлению, анализу, а не потреблению готовых истин.

**Лекция-визуализация** - разновидность активной лекции, в основе которой лежит образное восприятие через использование преподавателем визуальной информации (рисунки, графики, схемы, символы и другие изображения, передаваемые посредством ТСО, компьютера и т.п., что вынуждает обучаемых к более глубокому освоению и запоминанию учебного материала.

**Лекция-интервью** - разновидность активной лекции с элементами игры, в основе которой лежит интервью, проводимое преподавателем для проверки уровня понимания обучаемыми передаваемой учебной информации и выработки умения четко отвечать на вопросы.

**Лекция пресс-конференция** — разновидность активной лекции диалогического типа с элементами игры, в которой обучаемый разыгрывает роль интервьюера, задавая вопросы по конкретной учебной теме преподавателю-респонденту, который вынужден менять структуру лекционного материала, демонстрируя выход их создавшейся проблемной ситуации.

**Лекция-провокация** - разновидность активной лекции с использованием преподавателем заранее запрограммированных ошибок для распознавания их обучаемыми в конце занятия, что создает проблемную ситуацию, повышает уровень внимания и оценки правильности преподаваемой учебной информации для развития критического мышления и выработки личностной позиции.

**Лекция-ситуация** — разновидность активной лекции с использованием преподавателем в качестве фактографической информации заранее подготовленных ситуаций для их совместного решения.

**Методы активного обучения** — способ организации учебного процесса, при котором обеспечивается вынужденная активность обучаемых, сравнимая с активностью преподавателя.

**«Мозговая атака»** - один из методов активного обучения, управления и исследования, который стимулирует мозговую деятельность, творческий и инновационный потенциал участников для выявления новых идей и предложений.

**Моделирование** - процесс воссоздания различных жизненных и профессиональных умений, обстоятельств, ситуаций, явлений и взаимоотношений и др. для использования в ДИ и БИ.

**Нетрадиционные технологии обучения** — совокупность активных методов, форм, приемов и средств передачи профессиональной информации, знаний-умений, навыков и/или опыта с целью эффективного восприятия и дальнейшего практического использования.

**Персонаж** — действующее лицо, исполнитель определенной роли в ДИ, БИ, РР.

**Правила** - естественные и искусственные ограничения или нормы игрового поведения участников ДИ, от исполнения которых зависит результат, обязательные для выполнения всеми участниками.

**Разыгрывание ролей** — один из методов активного обучения, предполагающий отработку профессиональных умений и навыков в конкретных ситуациях с помощью исполнения определенных ролей для решения предлагаемой проблемы.

**Реальность в ДИ** — отображение профессиональной деятельности и занятых в ней людей в ДИ и БИ посредством представленных целей, правил, критериев оценки, результатов через игру, двуплановость, имитацию, моделирование, разыгрывание ролей, приемов театрализации, то есть через условность.

**Реквизит** - совокупность методических, игровых, визуальных материалов, бутафорских предметов, необходимых при проведении ДИ, БИ, РР.

**Роль** - разыгрывание какого-либо персонажа, предусмотренного сценарием ДИ, через самостоятельно созданный образ, текст и взаимодействие с другими участниками.

**Самооценка** — мнение обучаемого о самом себе, своих возможностях, умениях, знаниях и месте среди других участников ДИ, БИ, КС, МА, КрС, ИИ и других **МАО**.

**Ситуация конкретная** — один из методов активного обучения, в основе которого лежит факт, требующий анализа, выявления причин возникновения противоречий и оперативного решения в процессе занятия.

**Сценарий ДИ** - пошаговая последовательность общих и частных действий (цели, комплект ролей, правила, условия, критерии оценки) в деловой игре.

**Театрализация** — совокупность оригинальных приемов и способов, взятых из сценического искусства, посредством акцентирования основной особенности ДИ — двуплановости, для создания запоминающегося образа и подчеркивания ее деловой и игровой сущности.

**Условия ДИ** — совокупность внешних и внутренних обстоятельств, которые помогают (мешают) успешному (неуспешному) проведению ДИ, БИ.

**Условность в ДИ** - необходимый, завуалированный элемент двуплановости деловой игры, состоящий из реальности и условности, которая осуществляется через имитацию, модель, разыгрывание ролей и приемы театрализации.

**Эксперт в ДИ** — исполнитель роли в ДИ, объективно анализирующий и оценивающий достоинства и недостатки игроков и их деятельности по определенным критериям.

**Эффект края** — явление, особо проявляющееся на активных лекциях и заключающееся в феномене запоминания передаваемой информации в начале и в конце занятия (лекции).

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Артемяева Т.К.* Методический аспект проблемы способностей. М.: Наука, 1977.
2. *Арутюнов ЮС* Методика разработки конкретных ситуаций. М.: ИПКИР, 1980.
3. *Арутюнов ЮС, Борисова Н.В., Колесниченко С.Г., Соловьева А.А.* О классификации методов активного обучения / Тезисы доклада V Межведомственной школы-семинара по активным методам обучения. Рига, 1983.
4. *Арутюнов ЮС, Дера В.Г.* Деловая игра «Мозговая атака» / Методическое пособие. М.: ИПКИР, 1990.
5. *Бирштейн М.М., Жуков Р.Ф., Тимофеевский Т.П.* Возникновение, состояние и перспектива развития деловых игр // Деловые игры и методы активного обучения. Материалы зональной школы-семинара. Челябинск: ЧПК, 1982.
6. *Бодалева А.* Личность и общение. М.: Педагогика, 1983.
7. *Борисова КВ.* Образовательные технологии как объект педагогического выбора: Учебное пособие. М.: ИЦПКПС, 2000.
8. *Борисова Н.В.* От традиционного через модульное к дистанционному образованию: Учебное пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 1999.
9. *Борисова Н.В., Бугрин В.П.* Терминологическое пространство образовательных технологий. Краткий словарь. / Под ред. Н.А. Селезневой. М.: ИЦПКПС, 2000
10. *Борисова КВ., Дера В.Г., Соловьева А.А.* Деловая игра «Стендист и экскурсовод на научно-технической выставке» / Методическое пособие. М.: ИПКИР, 1989.
11. *Борисова КВ., Дера В.Г., Соловьева А.А.* Деловая игра «Эстафета передового опыта». М.: ИПКИР, 1985.
12. *Борисова КВ., Князев А.М.* Дидактические условия использования игровых технологий в подготовке специалистов: Учебное пособие. Домодедово, ВИПК МВД России, 1999.
13. *Борисова КВ., Соловьева А. А.* Деловая игра «Конференция». М.: ИПКИР, 1982.
14. *Борисова КВ., Соловьева А.А.* Блиц-игры и нетрадиционные лекции. М.: ИЦПКПС, 1993.
15. *Борисова КВ., Соловьева А.А.* Деловая игра «Документ». М.: ИПКИР, 1992.

16. Бугрин В.П. Технология подготовки и проведения конкретных ситуаций. Обзорная лекция. М.: ИЦПКПС, 2000.
17. Вербицкий А.А. Игровые формы контекстного обучения. М.: Знание, 1983.
18. Вербицкий А.А. Современные тенденции развития, обучение в вузах СССР. М.: НИИВИ, 1983.
19. Вересаев В. Гоголь в жизни. Х.: Прапор, 1990
20. Выгодский А.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика, 1991.
21. Грэм Р.Г., Грей К.Ф. Руководство по операционным играм. М.: Сов. радио, 1977.
22. Деловая игра и конкретные ситуации, разработанные в ИПК и вузах СССР. Методическая разработка. Л.: 1982.
23. Десятый симпозиум: квалиметрия человека и образование: методология и практика. Книга 5. М., 2000.
24. Зарецкая КН. Деловое общение. Том 1. М.: Дело, 2002. С. 111-397.
25. Зарецкая Е.Н. Деловое общение. Том 2. М.: Дело, 2002. С. 449-537.
26. Инновации в российском образовании: Высшее профессиональное образование. М.: МГУП, 1999.
27. Ительсон Л.Б. Лекции по общей психологии: Учебное пособие. Мн.: Карвест; - М.: АСТ, 2000.
28. Кларин М.В. Инновационные модели образования в зарубежных педагогических поисках. М.: Арена, 1994.
29. Козырева А.Ю. Лекции по педагогике и психологии творчества. Пенза, 1994.
30. Краткий словарь современных понятий и терминов / Н.Т. Бунилович, Г.Г. Жаркова и др. М.: Республика, 1995
31. Курс практической психологии: Учебное пособие для высшего управленческого персонала. Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 2001.
32. Лыкова И. Ольга Книппер-Чехова: Чехов мечтал о женщине-луне. М.: Крокос, 2004.
33. Методические указания по классификации методов активного обучения. Киев: КИСИ, 1983.
34. Мухина С.А., Соловьева А.А. Нетрадиционные педагогические технологии в обучении. Ростов-н/Д: Феникс, 2004
35. Наумов Л.Б. Учебные игры в медицине. Т.: Медицина, 1986.
36. Общая психология: курс лекций (сост. Е.И. Рогов). М.: ВЛАДОС, 1995.
37. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1986.

38. Орлов ЮМ. Самосознание и самовоспитание характера. М.: Просвещение, 1987.
39. Педагогическая технология: Учебное пособие для студентов педагогических специальностей / Под ред. В.С. Кукушкина. Ростов н/Д: Март, 2002.
40. Практическая психология в тестах. М.: АСТ-Пресс, 2001.
41. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 2001.
42. Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. 4-е изд. М.: ЛИНК, 1992.
43. Симонов П.Д. Эмоциональный мозг. М.: Наука, 1981.
44. Словарь иностранных слов: актуальная лекция, толкование, этимология / Н.Н. Андреев, Н.С. Арапов и др. М.: Цитадель, 1997.
45. Смолкин А.М. Методы активного обучения. М.: Высшая школа, 1991.
46. Соловьева А.А. Деловая игра «SOS». М.: ММК № 1, 2005 (на правах рукописи).
47. Соловьева А.А. Деловая игра «Игра-П». М.: ММК № 1, 2005 (на правах рукописи).
48. Соловьева А.А. Терминологический словарь МАО. М.: ММК № 1, 2005 (на правах рукописи).
49. Соловьева А.А., Борисова Н.В. Комплекс деловых игр «Аргументы и контраргументы»: Методическое пособие. М.: ИПКИР, 1989.
50. Социальная психология и этика делового общения: Учебное пособие для вузов. М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 1995.
51. Столин В.В. Самосознание личности. М.: Изд-во МГУ, 1983.
52. Tasis Проект Делфи. Новые методы и подходы к организации образовательного процесса. Доклад 2. М.: TACIS, 2001.
53. Трайнев В.А. Учебные деловые игры в педагогике, экономике, менеджменте, управлении, социологии, психологии, методологии и практике поведения. М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2005.
54. Юзвизин И.И. Основы информациологии.: Учебник. 2-е изд. М.: Межд. изд-во «Информациология», «Высшая школа», 2000.



Рис. 7. Виды нетрадиционных лекций

и пассивность аудитории, ее нежелание вступать в диалог, а иногда и активное сопротивление. Задача педагога в таком случае - показать значимость предлагаемой темы для каждого, использовать определенные методические приемы включения людей в общение. Когда аудитория привыкает работать в диалогическом режиме, усилия преподавателя окупаются сторицей - начинается совместное творчество.

Действенное средство активизации аудитории — игровая деятельность. Как показали педагогические и психологические исследования, игра имеет огромное значение в становлении человеческой личности. Опыт последних трех десятилетий подтвердил, что использование игры не должно ограничиваться периодом детства. Сейчас успешно внедряются в практику обучения и управления деловые игры, позволяющие в игровой форме решать серьезные профессиональные задачи как учебного, так исследовательского плана. Элементы игровой деятельности можно включить в лекции.

На основе использования таких принципов игровой деятельности, как принципы проблемности, совместной деятельности, диалогического общения, двуплановости, нами были разработаны некоторые типы так называемых нетрадиционных гибридных лекций. Этот термин применяется нами в смысле сочетания традиционной формы с элементами игровой деятельности. Если на противоположных полюсах поместить традиционную лекцию информационного типа и «круглый стол», то между ними можно было бы расположить некоторые разновидности лекций по мере нарастания в них игрового элемента (рис. 7).

### 1.1. ЛЕКЦИЯ ВДВОЕМ

Одна из нетрадиционных форм — «лекция вдвоем», в которой реализуются принципы проблемности, диалогического и межличностного общения. Следует напомнить высказывание психолога Б.Ф. Ломова о том, что специфика общения в отличие от других видов взаимодействия как раз и состоит в том, что в нем раскрываются психологические качества людей. «В общении людей проявляются те свойства, которые характеризуют их как субъектов».

Уже отмечалось, что активизация лекции возможна на основе использования принципа проблемности. Однако в настоящее время это чаще всего затрагивает содержание лекции, оставляя неизменной традиционную форму ее чтения. Между тем проблемность сама по себе не всегда может в достаточной степени активизировать восприятие, мышление и поведение студентов, если стиль чтения лекции будет неадекватен. Проблемное содержание должно передаваться в проблемной форме.

#### ЛЕКЦИЯ ВДВОЕМ

— разновидность активной лекции, которая исполняется двумя преподавателями в виде мини-игры, с разыгрыванием ролей (теоретик - практик, ведущий - ведомый и др.), проблемной ситуации и диалогического общения, вынуждая обучаемых к более активному восприятию увеличенного объема учебной информации, к ее сопоставлению и анализу, а не к потреблению готовых истин

Лекция вдвоем представляет собой работу двух преподавателей, читающих лекцию по одной и той же теме и взаимодействующих на проблемно организованном материале как между собой, так и с аудиторией. В диалоге преподавателей и аудитории осуществляется постановка проблемы и анализ проблемной ситуации, выдвижение гипотез, их опровержение или доказательство, разрешение возникающих противоречий и поиск решений. Такая лекция содержит в себе конфликтность, которая проявляется как в неожиданности самой формы, так и в структуре подачи материала, который строится на столкновении противоположных точек зрения, на сочетании теории и практики.

Лекция подобного типа, как показывает достаточно большой опыт, является чрезвычайно эффективной формой обучения, близкой к интеллектуальной игре. Высокая активность преподавателей вызывает ответную мыслительную и поведенческую реакцию студентов. При этом диалогическое общение двух лекторов и аудитории протекает в виде внутреннего и внешнего диалога. А «способность к внутреннему диалогу (самостоятельное мышление) формируется... только при наличии опыта активного участия в различных формах внешнего диалога, живого речевого общения». Студенты получают наглядное представление о способах ведения диалога, а также возможность участвовать в нем непосредственно. Все это обеспечивает достижение целей обучения и воспитания, формирование познавательной мотивации, активной жизненной позиции каждого студента.

Методика чтения подобной лекции предполагает прежде всего:

- выбор соответствующей темы, в содержании которой есть противоречия, разные точки зрения или высокая степень сложности;
- подбор двух преподавателей, совместимых как с точки зрения стиля мышления, так и способа мышления;
- разработку сценария чтения лекции (блоки содержания, распределенные по времени).

Сценарий необходим на первых этапах работы. В дальнейшем после приобретения определенного опыта письменный сценарий можно заменить устной договоренностью.

Эта лекция фактически представляет собой мини-игру, «театр двух актеров», что создает эмоциональный, положительно окрашенный фон и повышает заинтересованность студентов. Она предполагает высокую степень импровизации в поведении преподавателей, их выступление должно быть естественным и непринужденным.

В качестве одного из методических приемов достижения этой цели предлагается одному из них вводить в лекцию неожиданную, новую для другого информацию, на которую тот должен реагировать. Это ставит лекторов в условия естественной импровизации, а у студентов вызывает доверие и принятие подобной формы обучения. Такая практика заимствована нами из арсенала форм активного обучения, где введение «катастроф» является одним из игровых элементов, отражающих влияние среды на объект имитации.

В качестве примера можно привести темы, по которым авторы данной работы в течение последних 30 лет читали подобные лекции как в системе длительного обучения, так и разовые (создателями и конструкторами нетрадиционных лекций являются А.А. Соловьева и Н.В. Борисова, которые в течение 16 лет (1974—1990 г.) читали подобные лекции, с 1990 г. лекции читаются в паре с С.А. Мухиной): «Конфликтология», «Активные методы обучения», «Методика преподавания сестринского дела», «Анкетирование» и многое другое.

Выбор именно этих тем был обусловлен разными причинами, в том числе насыщенностью фактографическим материалом, несоответствием между большим объемом информации, значительностью содержания и малым количеством часов, сложностью восприятия студентами. Для каждой из них выбирался собственный принцип развертывания содержания и сценарий его реализации.

Анализ практики позволяет сделать выводы, что подобная лекция по сравнению с традиционной лекцией на ту же тему отличается более высокой степенью активности восприятия, мышления, вовлеченности студентов.

Данная схема педагогической коммуникации (рис. 8) показывает, что лекция вдвоем создает возможность передавать больший объем информации, делая лекцию более информативной и доступной для восприятия, и, кроме того, осуществлять «двойную», живую обратную связь, что повышает результативность воспринимаемого материала:

- будучи по своей сути лекцией проблемного типа, делает проблемным не только содержание, но и форму его развертывания, что способствует «запуску» мыслительного процесса у студентов;
- дает возможность передать больший объем информации, чем обычная лекция, за счет переконструирования материала и поддержания высокого уровня внимания и интереса у студентов;
- дает больший педагогический эффект в том случае, если ее содержание принципиально для данного предмета или сферы



Рис. 8. Лекция вдвоем — педагогическая коммуникация

деятельности; вырабатывает альтернативность мышления, уважение к чужой точке зрения, повышает культуру ведения дискуссии за счет демонстрации подобных качеств преподавателями и участия самих студентов в ней;

- может быть использована на различных этапах обучения как способ перехода от традиционных к активным формам обучения;
- имеет утилитарное значение для преподавателей и студентов, поскольку в сжатом виде — доклад или выступление вдвоем — может использоваться на конференциях, симпозиумах и других мероприятиях устной коммуникации.

## 1.2. ЛЕКЦИЯ-ПРОВОКАЦИЯ

Еще более близкой к игровой форме разновидностью гибридной лекции является лекция с запланированными ошибками, или лекция-провокация. Она содержит проблемность, так сказать, в чистом виде. Среди разнообразных умений и навыков, которыми должны обладать преподаватели, не последнее место занимает умение оперативно анализировать и ориентироваться в информации и оценивать ее. Это особенно важно при общении с аудиторией, в процессе ответов на вопросы. Личный опыт авторов данной работы натолкнул на мысль, что подобное умение можно начать формировать на лекциях особого типа, используя принципы игровой деятельности, конфликтности, неожиданности, проблемности, совместной деятельности.

	-разновидность активной лекции с использованием преподавателями заранее запрограммированных ошибок для распознавания их обучаемыми в конце занятия, что создает проблемную ситуацию, повышает уровень внимания и оценки правильности передаваемой учебной информации для развития критического мышления и выработки личностной позиции
//ЛЕКЦИЯ- 1 1 ПРОВОКАЦИЯ/^\	

Была предложена следующая структура и методика проведения лекции с запланированными ошибками.

После объявления темы лекции преподаватель неожиданно сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа — содержательные, методические, поведенческие и т.д. При этом он должен иметь перечень этих ошибок на бумаге, который он по просьбе студентов обязан предъявить в конце занятия. Только в этом случае обеспечивается полное доверие аудитории к преподавателю. Количество ошибок зависит от их характера и содержания, а также подготовленности студентов по данной теме. Они должны в конце лекции назвать эти ошибки. Для этого преподаватель оставляет 10—15 минут (время зависит от общей продолжительности лекции и сложности темы).

Исходная ситуация создает дидактические условия, как бы вынуждающие студентов к активности: надо не просто воспринимать информацию, чтобы запомнить, а воспринимать, чтобы проанализировать и оценить. Немаловажен и личностный момент: интересно найти у преподавателя ошибку и одновременно проверить себя: могу ли я это сделать? Все это создает своего рода азарт, активизирующий психическую деятельность студентов.

После вводной информации преподаватель читает лекцию на объявленную тему. Вполне возможно, что в конце, когда проводится анализ ошибок, студенты найдут их больше, чем было запланировано. Преподаватель должен это честно признать (а подтверждением будет перечень ошибок). Однако искусство преподавателя заключается в том, что он и эти незапланированные ошибки использует для целей обучения.

Поведение студентов на подобной лекции характеризуется определенной двухплановостью: с одной стороны, восприятие и осмысление

учебной информации, а с другой - своеобразная «игра» с преподавателем. Именно такое поведение свойственно деловым играм и другим игровым процедурам, что позволяет использовать такую лекцию как подготовку к ним.

Лекция-провокация требует большого мастерства и чувства ответственности, тщательного отбора материала для ошибок и их маскировки в ткани изложения. Самое интересное, что и для преподавателя конструирование такой лекции — своеобразная проверка на компетентность. Ведь с точки зрения методики необходимо в позитивном материале выделить наиболее сложные, узловые моменты и представить их в форме ошибки. При этом изложение материала должно быть естественным.

Важно подчеркнуть, что подобная лекция выполняет не только стимулирующую, но и контрольную функцию, поскольку позволяет преподавателю оценить качество усвоения предшествующего материала, а студентам проверить себя и продемонстрировать свое знание предмета, умение ориентироваться в нем. Поэтому ее целесообразно проводить как итоговое занятие по теме или разделу после формирования базовых знаний и умений. Если они не сумели найти все запланированные ошибки и предложить правильные варианты, это должно послужить тревожным сигналом для преподавателя, так как говорит о том, что он не смог достичь дидактических целей, которые ставил, и, кроме того, является показателем несформированности практических умений ориентироваться в информации и оценивать ее. Следовательно, подобную лекцию целесообразнее проводить в аудитории с определенным уровнем подготовки по данной теме (с целью контроля этого уровня) или в неподготовленной аудитории (с целью диагностики того, что она не знает или не умеет).

Наиболее частый вопрос, который задают по поводу подобной лекции, касается характера ошибок. Кроме того, высказывалось опасение, что запомнятся ошибки, а не нужная информация. Как показала и наша личная практика в течение многих лет, и опыт преподавателей, учителей, которые рискнули использовать такую форму в учебном процессе, эти опасения очень преувеличены. Нам представляется, что ошибки могут быть любые, даже мировоззренческого, идеологического характера (что даже сейчас еще звучит почти кощунственно). Все зависит от темы, содержания лекции, от целей, которые ставятся преподавателем, от контингента обучаемых. Научить людей мыслить, давая им все время «правильную», кем-то утвержденную информацию, практически невозможно. Нужны противоречие, спор, борьба

мнений, альтернатива. Именно эти условия и создает лекция с запланированными ошибками.

Поскольку в своей работе мы делаем акцент на использование «гибридных» лекций для обучения студентов, то целесообразно отметить и такой факт, как «предрасположенность» содержания этого обучения к нетрадиционным формам, в частности к лекции с запланированными ошибками. В такую лекцию «закладываются» ошибки поведения, способов и стилей изложения материала преподавателем, что позволяет не только рассказать, но и показать (на примерах — как не надо) ораторское искусство в действии. Причем не надо забывать, что анализ ошибок проводится в конце, тогда же предлагаются пути их устранения, поэтому именно эта информация больше всего западает в память — по «закону края».

### 13. ЛЕКЦИЯ «ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИЯ»

В основу этой формы легло желание студентов задавать вопросы. Преподаватель должен уметь ориентироваться в вопросах студентов и с их учетом строить взаимоотношения с аудиторией. Особенно в настоящее время необходимо владеть дискуссионным умением в молодежной аудитории, так как именно они не хотят слушать традиционные лекции, они хотят высказывать свое мнение.

	-разновидность активной лекции диалогического типа с элементами игры, в
/ ЛЕКЦИЯ // «ПРЕСС- // КОНФЕРЕН- / / ЦИЯ» J n	которой обучаемый разыгрывает роль интервьюера, задавая вопросы преподавателю-респонденту, который вынужден
	менять структуру лекционного материала, демонстрируя выход из создавшейся проблемной ситуации.

Методика состоит в следующем: преподаватель называет тему лекции и просит письменно за 2—3 минуты задать ему интересующий каждого студента вопрос по данной теме. Затем в течение 3—5 минут он их систематизирует по содержанию и начинает читать лекцию. Обязательным условием является ответ преподавателя на каждый

вопрос и итоговая оценка типов вопросов как отражения знаний и интересов обучающихся по данной теме. Структура лекции должна быть не вопросно-ответной, а представлять собой единое целое, то есть связное изложение проблемы. Форма чтения такой лекции должна быть для студентов неожиданна.

Подобные лекции читаются с 1976 г. по разным темам. За это время сложились две ее формы:

- материалы представляются одним преподавателем;
- изложение осуществляется двумя преподавателями.

В основу методики чтения лекции с проведением «пресс-конференции» положена ситуация, которая создается самим преподавателем и которую он же сам и решает. Для обучаемых подобное занятие по существу «живая ситуация», которую они должны проанализировать.

Студенты выполняют в данном случае роль участников пресс-конференции. Они имеют право также задавать устные вопросы в процессе лекции. Преподаватель же играет роль ведущего пресс-конференции, демонстрируя способы организации подобного мероприятия.

Особый интерес представляет использование данной формы на лекции, читаемой двумя преподавателями. Диалогичность как форма организации общения и способ развертывания содержания проявляются в этом случае в процессе взаимодействия между собой, между ними и аудиторией, а также между студентами. Диалогическое общение преподавателей, которые корректируют свое выступление с учетом вопросов, стимулирует и в какой-то степени провоцирует подобное же общение студентов между собой, что создает предпосылки для полифонического общения. В виде диалога осуществляется постановка проблемы, ее решение и выработка общих решений. Подобная лекция с использованием «пресс-конференции» дает возможность сократить время систематизации вопросов и нагляднее продемонстрировать возможности диалогического общения.

С точки зрения функций и целей лекция «пресс-конференция», выполняя в основном контрольно-стимулирующую и демонстрационную функции, способствует достижению таких целей, как проверка знаний и умений, управление и стимулирование внимания и активности, достижения процесса использования обратной связи для коррекции информации в лекции, выхода из конфликтной ситуации.

Эта лекция может проводиться в начале раздела, темы (цель — выявление круга интересов и потребностей обучаемых, уровня знакомства с темой); в середине (цель - акцентирование внимания на

узловых моментах, проблемах) и в конце (цель — подведение итогов, определение перспектив развития темы).

Следует подчеркнуть, что построение содержания данной лекции под углом зрения вопросов студентов предполагает выражение отношения к сути вопросов, к частоте их повторения и к их характеру. Такая лекция предъявляет повышенные требования к преподавателю в плане как свободного владения материалом, так и личностных характеристик.

В данном типе лекционной процедуры использованы такие характерные особенности форм активного обучения, как конфликтность (внутренняя, содержательная и внешняя, — между ожиданием ответа и его получением), диалогичность общения, введение элементов разыгрывания ролей, вынужденность активного поведения студентов (написание вопроса, активное ожидание ответа на него, анализ ситуации).

#### 14. ЛЕКЦИЯ-ШОУ (ИЛЛЮСТРАЦИЯ)

В основу подобной лекции лег выбор второго канала передачи информации в педагогической коммуникации: визуальные изображения для сопровождения устной информации или визуальные схемы, символы, образы и др. становятся в лекции-шоу доминантой, то есть основой при развертывании учебного материала.

В любом случае устная речь и визуальные изображения дополняют друг друга, придавая подобному выступлению преподавателя определенную яркость, образность, иногда абстрактность, а иногда конкретность, повышая информативность материала и уровень восприятия и запоминания.

	— разновидность активной лекции, в основе которой лежит образное восприятие через использование преподавателем визуализации (рисунки, графики, схемы, символы, образы и другие изображения), передаваемые с помощью ТСО, компьютера и т.п., что вынуждает обучаемых к более глубокому освоению и запоминанию учебного материала
/ ЛЕКЦИЯ-ШОУ // II	

У студентов развивается восприимчивость к визуальной информации, умение расшифровать ее, повышается характерный эмоциональный уровень, при котором более отчетливо воспринимаются новые идеи, мысли, гипотезы. Кроме того, появляется желание самим попробовать визуализировать. Кстати, это умение необходимо при участии в деловых и инновационных играх.

Преподаватель, конструируя визуальную информацию, а потом демонстрируя ее, создает таким образом своеобразную визуальную проблемную ситуацию, которую в лекционном процессе сам использует, раскодирует, объясняет и решает. Студент при необходимости перерисовывает рисунки, и появляется шанс, что при подобном повторе он закрепляет информацию и запоминает ее.

Визуализация — это создание из устной наглядной информации, то есть нового объекта творческого характера, который непосредственно связан со смыслом лекционного материала.

Лекции-шоу могут носить информационный или иллюстративный характер. Это зависит от темы, ее сложности и возможностей аудитории.

Если основная информация представляется в виде изображения, рисунки являются информационными, если они дополняют устную речь преподавателя, то являются иллюстрацией к проблеме. Если же используются изображения, передающие информацию и иллюстрирующие ее, то это смешанный тип лекции-шоу. Мы широко используем в нашей педагогической практике все типы лекций-шоу с помощью кодоскопов. Рисунки заранее конструируются к каждой лекции и хранятся в папках. Мы используем фоллии и специальные цветные фломастеры. Для двухчасовой лекции готовятся примерно около 20 кадров, в основном используются два кодоскопа и два экрана, что, естественно, увеличивает количество передаваемой информации, то есть мы работаем с полиэкраном.

На экране высвечивается и трактовка понятий — теперь нет необходимости диктовать текст.

Подготовка визуальной информации - это сложный творческий процесс. Так как мы передаем каждый раз новую информацию, то и визуальное изображение никогда не повторяется. При этом всегда учитывается процесс считывания и запоминания визуальной информации студентами. Поэтому каждое изображение заключается в рамку, создавая иллюзию экрана и сосредотачивая внимание на изображении. Основная информация помещается в центре кадра, а второстепенная в пространстве, начиная с верхнего левого угла через центр в правый нижний угол (учитываем «золотое сечение»). Конечно, к

каждому кадру подбирается цветовая гамма, которая более или менее соответствует содержанию.

Очень редко мы используем для демонстрации традиционные схемы и диаграммы. Каждый рисунок - это личностный персонафицированный способ передачи изображения.

Мы стараемся при необходимости использовать все возможности кодоскопа:

- делаем рисунки с наложением, иногда это бывает 5—6 кадров;
- стараемся придать изображению динамичность, так как от статики глаза студентов утомляются. Это могут быть линии, штрихи, изображения, имитирующие движение;
- при необходимости введения цифр мы делаем несколько кадров, начиная с маленького размера цифры, и в конце она превращается в огромную цифру, то есть происходит быстрая смена кадров той же самой цифры, которая постепенно увеличивается и внедряется в память;
- если необходимо продемонстрировать вращение круга и постепенно заполнять его сектора, мы конструируем специальное приспособление для вращения.

Например, для того чтобы провести лекцию по теме «Нетрадиционные формы лекций», мы изображаем на фоллии наш путь, то есть дорогу, которую мы прошли, конструируя разные формы активных лекций, и постепенно заполняем этот путь названием этих лекций способом наложения. А на другом кодоскопе мы демонстрируем кадры, разъясняющие каждый тип лекции.

У вас может сложиться впечатление, что на подготовку лекции-шоу затрачивается очень много времени и усилий. Возможно, в какой-то степени вы и правы, но нам кажется, что на другие формы лекций мы затрачиваем сил не меньше, — главное, подобная лекция воспринимается студентами без особых усилий, остается конспект в виде своеобразных рисунков, которые помогают запомнить информацию, так как каждый раз, возвращаясь к ним, студенту необходимо опять их расшифровывать.

## **1.5. ЛЕКЦИЯ-ИНТЕРВЬЮ**

В основе подобных лекций лежит педагогическая коммуникация, и в ней задействован принцип интервью. Данную лекцию проводят

два преподавателя, которые заранее готовят сценарии, в котором предполагаемые вопросы к студентам оговариваются, так как необходимо постепенное развитие сюжета.

	-разновидность активной лекции с элементами игры, в основе которой лежит интервью, проводимое преподавателем для проверки уровня понимания обучающимися передаваемой учебной информации и выработки умения отвечать на вопросы
/ ЛЕКЦИЯ-ИНТЕРВЬЮ /	

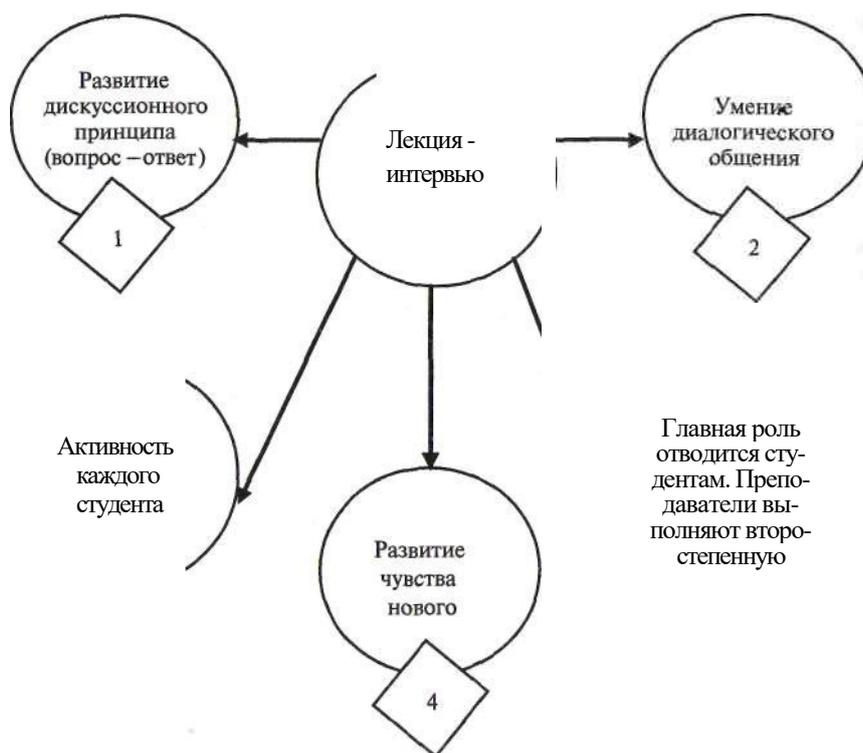


Рис. 9. Что дает студентам лекция-интервью?

Поскольку студенты располагаются за большим круглым столом, преподаватели, беря в руки микрофон, начинают поочередно задавать вопросы. Таким образом, постепенно наращивается личностная студенческая информация. В случае, если студент неполно или неточно ответит на вопрос, преподаватели подходят к своему столу, на котором разложена визуальная информация и, продолжая мысль студента, дополняют поток информации. Затем опять возвращаются к ведению интервью, время от времени подходя к экранам, трактуя ценную информацию, дополняя или корректируя ее. Такие лекции могут проходить при закреплении материала, при первом знакомстве со студентами или как зачет. Итак, что же реализуется в лекции-интервью (рис. 9)?

### 1.6. ЛЕКЦИЯ-СИТУАЦИЯ

В подобных лекциях заложена очень современная проблема: развить у студентов умение переносить полученные знания на решение новых для них ситуаций, новых проблем. Это самый высокий уровень лекционного занятия, это уже уровень творчества. Понятно, что по отношению к традиционной лекции данная лекция является нетрадиционной, поскольку она значительно активизирует самостоятельность студентов, мыслительную, познавательную деятельность при овладении профессиональными умениями. Итак, студент на подобной лекции самостоятельно творчески стремится выработать решения, таким образом, повышается степень профессиональной мотивации, эмоциональности и интеллектуального энтузиазма.

/ ЛЕКЦИЯ-СИТУАЦИЯ /	- разновидность активной лекции с использованием преподавателями в качестве фактографической информации заранее подготовленных ситуаций
---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Лекционное содержание лекции-ситуации конструируется по принципу:

- теоретические проблемы (информация преподавателя);
- пример в виде ситуации (приводит преподаватель);
- решение ситуации (дают студенты).

1	Текст ситуации должен содержать минимум признаков, необходимых для правильного ее решения
2	Конкретные профессиональные ситуации не должны носить опережающий характер, так как студент должен использовать те знания-умения, которые он уже получил
3	Если в текст ситуации включается медицинский документ, он должен быть подлинным
4	Полезно включить в ситуации «информационный шум», который студент должен уметь отсеять
5	На каждую ситуацию должен быть составлен эталон, содержащий правильный ответ (решение)

Рис. 10. Требования к ситуации

Затем эта схема повторяется неоднократно.

Для того чтобы заранее подготовить банк ситуаций по определенной теме, необходимо иметь в виду следующие требования (рис. 10).

Вводя в лекционное занятие решение ситуации студентами, мы развиваем поисковую деятельность персонально студентов и принцип проблемности, то есть это своеобразное творчество, которое предполагает не усвоение готовых знаний, а создание собственных студенческих решений ситуаций собственными силами и напряжением. Итак, это обучение студентов на проблемных и конкретных ситуациях для предстоящей профессиональной работы в реальных условиях. Что же приобретает студент, который участвует в лекции-ситуации и пытается найти правильное решение? (рис. 11).

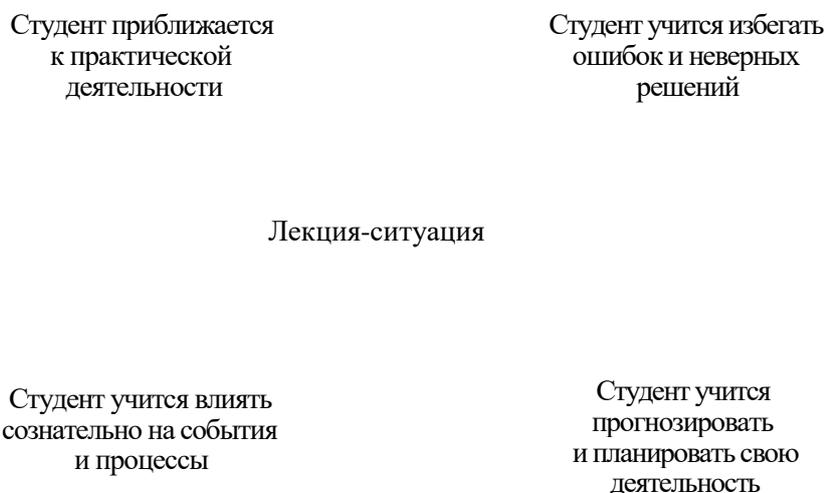


Рис. 11. Что дают лекции-ситуации студентам?

Основные данные о ситуациях, как их конструировать и решать, мы представили в разделе «Технология решения конкретных ситуаций».

В заключение хотелось бы вспомнить изречение древних о том, что аудитория не только сосуд, который необходимо наполнить, но и факел, который надо зажечь. Поэтому на рис. 12 мы поместили сосуд, который наполнили и новыми формами лекций, и индивидуальными человеческими эмоциями, которые отличают одного преподавателя от другого, и визуальной информацией, которая помогает студентам надолго ее запоминать, и проблемными ситуациями, которые вырабатывают умение принимать оптимальные решения. Нам кажется, что только при таком условии наполнения сосуда может вспыхнуть факел, а вместе с ним профессиональное творчество и чувство нового.

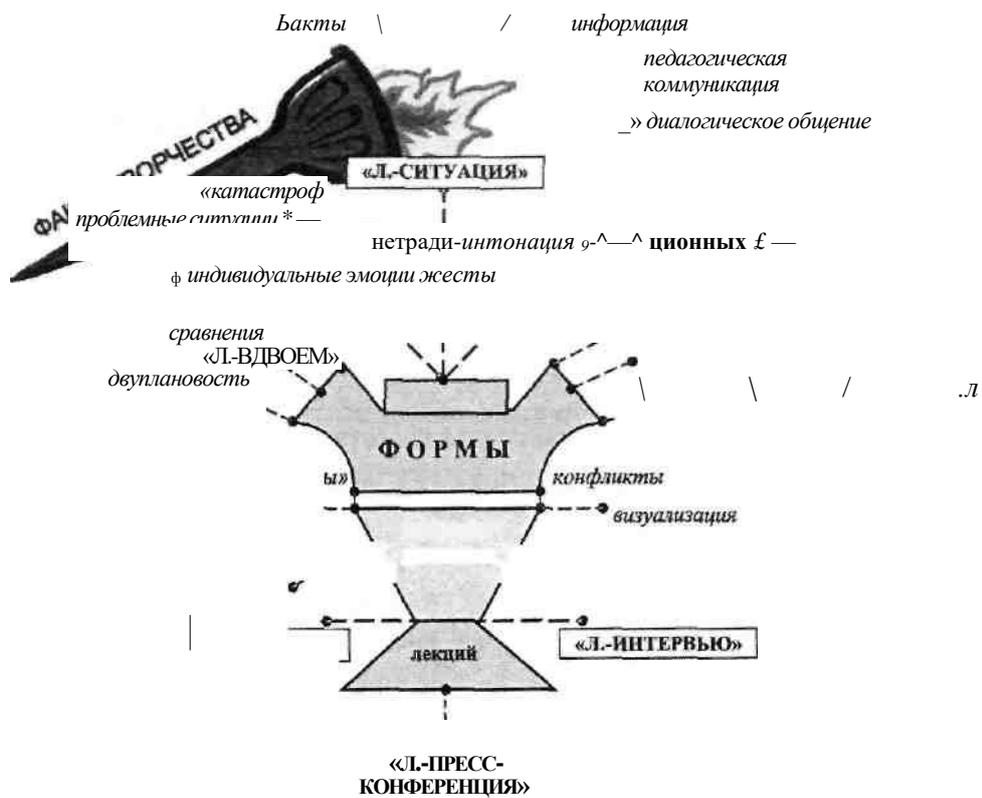
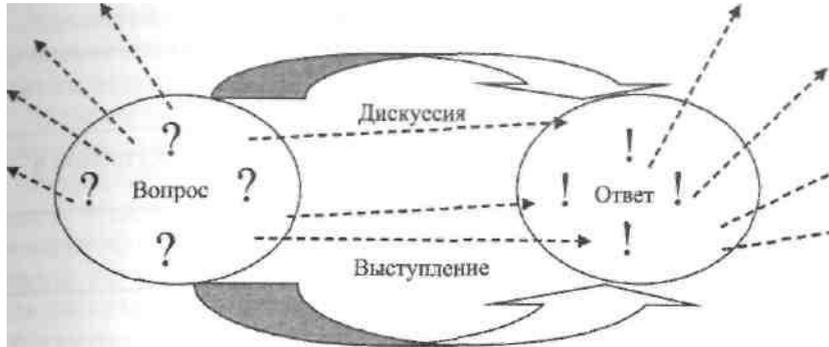


Рис. 12. Сосуд, наполненный активными формами

## Глава 2

### ДИСКУССИОННЫЕ МЕТОДЫ



*«Что б он сказал, когда до него другие не сказали ничего».*

(Французская эпиграмма)

#### 2.1. ДИСКУССИЯ

В переводе с латинского языка «discussion» — это исследование или разбор.

/ ДИСКУССИЯ /	— коллективное обсуждение конкретной проблемы или сопоставление разных позиций, идей, мнений, предложений и информации
---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дискуссия может проводиться как самостоятельное научное или методическое мероприятие или являться необходимым элементом других методов активного обучения, например: интервью, «круглый стол», пресс-конференция, «мозговая атака», деловая игра и т.д.

В зависимости от этого цели дискуссии могут быть различными (рис. 1):

Щ	1. Диагностирование проблем.
Щ	2. Анализ, исследование проблем.
Щ	3. Преобразование и модернизация проблем.
Щ	4. Принятие решения по высказываниям дискутантов и другое.
Щ	5. Стимуляция творческого потенциала
Щ	6. Обучение дискуссионной процедуре

Рис. 1. Цели дискуссии

Дискуссия — мероприятие многоликое, и его эффективность зависит от многих причин. Главные из них:

- Актуальность выбранной проблемы
- Информированность, компетентность и научная корректность дискутантов
- Владение ведущим методикой дискуссионной процедуры
- Семантическое единообразие при употреблении терминов
- Адекватное восприятие дискутантами друг друга и руководителя дискуссии
- Соблюдение правил и регламента

Во время дискуссии оппоненты могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому.

В первом случае больше будут проявляться качества, присущие диалогу, во втором - дискуссия будет носить характер спора, то есть

отстаивание собственной позиции. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента, поэтому неправильно сводить понятие

Рис. 2. Слагаемые дискуссии дискуссии только к спору (рис. 2).



Результаты дискуссии, как правило, связаны не только с поставленными целями, но и с актуальностью проблемы.

Если проблема взята широко, вероятно, и результат может быть примерно таким: упорядочение информации, поиск альтернативы, теоретическая или практическая интерпретация, научное и методическое обоснование.

Если проблема носит конкретный, узкий характер, то имеется вероятность, что проблема будет решена. Подобные четко выдержанные дискуссии приносят положительный результат: в конце мероприятия принимаются конкретные решения.

#### Методика проведения дискуссии

Каждая дискуссия обычно проходит три стадии развития: ориентация, оценка, консолидация.

На первой стадии происходит процесс ориентации и адаптации участников дискуссии к самой проблеме, друг к другу, к руководителю, общей атмосфере. Именно таким образом начинает выработываться некая установка на решение представленной проблемы.

Стадия оценки напоминает ситуацию сопоставления информации, различных позиций, генерирования идей, но иногда по причине неадекватности ведущего может перерасти в конфронтацию межличностных отношений и даже конфликт.

На последней стадии консолидации предполагается выработка единых или компромиссных решений, мнений и позиций.

Можно более развернуто прокомментировать все этапы трех представленных стадий.

I стадия - ориентация — постепенно проходит 7 этапов (рис.4):

- I этап. В самом начале дискуссии руководитель объясняет актуальность дискуссионной проблемы и ожидаемый результат.
- II этап. Знакомство участников дискуссии, вручение им нагрудных значков (лейблов).
- III этап. Ведущий еще раз представляет дискуссионную проблему с точки зрения нерешенных и противоречивых вопросов, которые требуют оперативного вмешательства дискуссионных специалистов.
- IV этап. Ведущий достаточно коротко рассказывает о технологии проведения дискуссии, типах вопросов и ответов, сооб-

щает правила, общий регламент выступлений. При этом подчеркивает, что выступить должен каждый участник, необходимо выслушивать оппонента не перебивая, аргументировать тезис своего выступления, не допускать личной конфронтации, поддерживать деловую атмосферу.

V этап. В течение всей процедуры ведущий поддерживает высокую степень заинтересованности в решении проблемы, атмосферу доброжелательности и динамичности по сбору информации.

VI этап. Дискутанты под руководством ведущего уточняют понятийный аппарат и не допускают споров по поводу употребления терминов.

VII этап. Ведущий с помощью участников подводит мини-итоги.



Рис. 4. Содержание I стадии дискуссии

II стадия — оценка:

I этап Начинается с выступления дискутантов. После 2-3 выступлений возможна дискуссия: задаются вопросы и следуют ответы на них. Таким образом, происходит обмен мнениями.

II этап. Более динамичный, так как его целью является максимальное получение информации, идей и предложений. Участник может сначала выступить, а затем несколько позже сформулировать свои предложения.

III этап. Ведущий не должен допускать отклонения от темы, а также «личные выпады».

IV этап. Старания ведущего должны быть направлены на активизацию всех участников. Он следит, чтобы чрезмерная активность одних не привела бы к пассивности других. Главное на этом этапе — четкое соблюдение регламента. V этап. Цель: оперативно проводить анализ высказанных идей и через определенные интервалы (каждые 10—15 мин) делать резюме, предварительные выводы, что поможет в дальнейшем принятии решений.



Рис. 5. Содержание II стадии дискуссии

III стадия — консолидация (рис. 6)

Эта стадия проходит под девизом: анализ и оценка полученных результатов.

- I этап. Сопоставление полученных результатов с поставленными целями. Попытка сформулировать выводы, решения.
- II этап. Ведущий дискуссии выслушивает различные толкования, общие тенденции для принятия решения.
- III этап. Ведущий помогает дискуссантам прийти к согласию или консолидации.
- IV этап. Еще раз подчеркивается важность самой дискуссии, высказанных разных позиций и необходимость выработки альтернативных решений. Совместно с участниками ведущий формулирует решение, и это можно считать коллективным результатом дискуссии.



Рис. 6. Содержание III стадии - консолидация

#### Терминологические уточнения

Существует более 10 различных терминов, которые на первый взгляд очень похожи по содержанию. В действительности каждый из них несет свою смысловую нагрузку и отличается технологией проведения. Это требует более подробного рассмотрения.

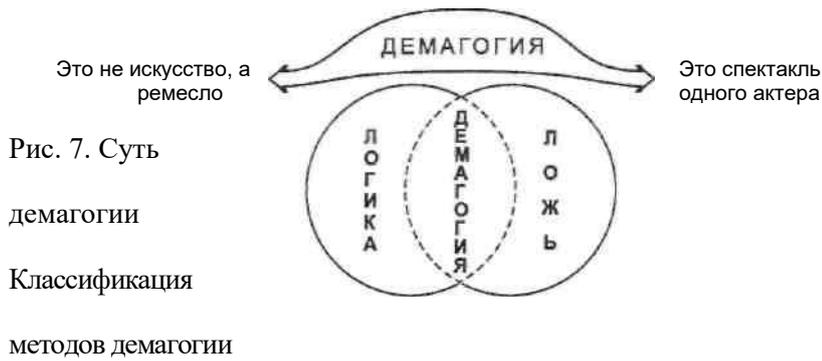
В таблице I приводим шесть из них.

Таблица I

## Сопоставление схожих понятий

№	Термин	Трактовка	Происхождение слова
1	Дискуссия	Коллективное обсуждение, исследование, сопоставление информации, идей, мнений	NB! discussio (лат.) - исследование, разбор
2	Полемика	Открытая публичная борьба мнений. Использование методов: критики, публичного неожиданного нападения. Явное опровержение «чужого» мнения. Личностные враждебные выпады	polemikos (греч.) - враждебный
3	Диспут	Устное открытое рассуждение, выявление разных точек зрения (решение не принимается)	disputare (лат.) - рассуждать
4	Спор	Противоборство идей, позиций, мнений. Отстаивание личной позиции. Переход с темы обсуждения на личности	спор (рус.) — столкновение личных мнений
5	Дебаты	Возражения, опровержения, прения по высказанным позициям. Активное задавание провокационных вопросов.	debats (франц.) — прения
6	Демагогия	Совокупность методов, позволяющих создать ложное впечатление правды и искренности	demagogos (греч.) - политикан, популист, действующий недозволенными методами

Хотелось бы задержать ваше внимание на демагогии, которая в последнее время опять начала расцветать в разных слоях общества (рис. 7).



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пропуск факта</li> <li>• Пропуск очевидного факта</li> <li>• Недоверие к факту</li> <li>• Неправильный, но свой вывод</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Незаметное смещение акцентов</li> <li>• Нарушение причинно-следственной связи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ на близкий вопрос</li> <li>• Увещательная интонация (штампы)</li> <li>• Ссылки на неизвестные авторитеты (неспециалистов)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Силовая логика</li> <li>• Шантаж</li> <li>• Скандал</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис. 8. Некоторые методы демагогии

### Роль ведущего в процессе дискуссии

С одной стороны, ведущий должен владеть методикой проведения дискуссии, с другой - должен быть специалистом в области обсуждаемой проблемы. Он, в сущности, должен исполнять основные управленческие функции.

На наш взгляд, роль руководителя в дискуссионном процессе является ведущей. Его называют по-разному: главный дискуссиант, менеджер по организации дискуссии, ведущий, управленец дискуссией. В принципе все это близко к истине. Ему приходится выполнять и управленческие, и научные, и методические функции. Попробуем выразить на рис. 9 необходимые качества, умения, способности менеджера-организатора:



Рис. 9. Необходимые качества менеджера - организатора дискуссии

#### Структура и классификация вопросов

На дискуссии вопросы задаются в том случае, если возникает неясность, непонимание или несогласие. Именно заданный вопрос толкает мысль к их устранению.

Поступивший вопрос вызывает у дискуссианта, который собирается на него ответить, комбинацию, рекомбинацию имеющихся знаний,

наводит на ассоциации, способствует генерированию идей для решения проблемы. Поэтому большинство вопросов требуют от оппонента при ответе на него умения анализировать создавшуюся проблемную ситуацию, объяснять, обосновывать и логически мыслить.

Иначе говоря, дискуссия — это активный, творческий, мыслительный процесс. Он непосредственно связан с возникновением во время ответа новой дополнительной информации.

Основная цель задаваемых вопросов — получение новых сведений, личностной достоверной информации, новых идей и т.п.

Поэтому важно, классифицируя вопросы, иметь в виду, что основные из них носят информационный характер. Обычно на дискуссиях не задают праздных вопросов, а всегда хотят получить ответ, содержащий личное мнение дискутанта, то есть необходимую информацию. Даже если возникает открытый, уточняющий вопрос, требующий однозначного краткого ответа «да» или «нет», необходимо знать, что подобные ответы также несут исчерпывающую информацию, так как они или подтверждают или опровергают чье-либо мнение. Всегда бывает достаточно сложно выбрать между «да» и «нет», то есть ответить на лобовой вопрос, но не ответить нельзя.

По логической структуре вопросы можно отнести к двум видам: уточняющие (закрытые) и восполняющие (открытые) (рис. 10).

Все приведенные типы вопросов, кроме того, могут быть корректными, некорректными и провокационными. Можно привести пример некорректного вопроса с научной точки зрения: «Правда ли, что НЛЮ используют виды энергии, еще не открытые на Земле?» По логической структуре он вроде бы требует альтернативного ответа. Но для ответа нужно установить реальное существование НЛЮ.

Во время дискуссионной процедуры иногда возникают ситуации, когда один из участников хочет сбить с толку оппонента, посеять недоверие к его высказываниям, переключить внимание на себя или нанести критический удар. Тогда он задает провокационный вопрос. Ответ на подобный вопрос должен быть: ироничным, точным, возможно негативным, но всегда определенным. Иногда можно дать не прямой, а косвенный ответ, опосредуя его какими-либо ситуациями. Например, на вопрос: «В каком году было сделано ваше научное открытие?» можно дать прямой ответ, например: «В 1991 году», а можно косвенно ответить: «В год смещения М. Горбачева» и т.п. С помощью косвенных ответов демонстрируются эрудиция, пограничные знания и др. (рис. 11).

<b>ЗАКРЫТЫЕ</b> направленные на выявление истинности или ложности суждения	<b>ОТКРЫТЫЕ</b> направленные на выяснение новых свойств или качеств интересующих явлений		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Грамматическим признаком является наличие в предложении частицы «ли». Например: «Правда ли, что...», «Верно ли, что ...» и т.п.</li> <li>• На закрытые вопросы возможны только два ответа: «да» или «нет»</li> <li>• Ответ направлен на перебор вариантов между «да» или «нет»; на развитие умения оперативно анализировать ситуацию и принимать решение</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Грамматическим признаком является наличие вопросительных слов: что, где, когда, как, почему и т.п.</li> <li>• На открытые вопросы необходимы развернутые, точные, прямые или косвенные ответы, опровергающие или подтверждающие</li> <li>• Для выработки ответа используется репродуктивное или продуктивное мышление; комбинация или рекомбинация знаний</li> </ul>		
<p><b>Кроме того, открытые вопросы могут быть:</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 50%;"><b>ПРОСТЫЕ</b></td> <td style="text-align: center; width: 50%;"><b>СЛОЖНЫЕ ПРОСТЫЕ</b></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• содержат одну конкретную мысль</li> <li>• на открытый простой вопрос дается развернутый, подтверждающий или опровергающий, точный и ясный ответ</li> <li>• содержат 2-3 вопроса</li> </ul>		<b>ПРОСТЫЕ</b>	<b>СЛОЖНЫЕ ПРОСТЫЕ</b>
<b>ПРОСТЫЕ</b>	<b>СЛОЖНЫЕ ПРОСТЫЕ</b>		

### СЛОЖНЫЕ

- для правильного ответа необходимо общий вопрос расчленить на конкретные 2—3 вопроса
- ответить сначала необходимо на 2-3 элементарных вопроса, а в конце ответить на общий сложный вопрос
- сложный вопрос направлен на умение размышлять, анализировать, аргументировать, обосновывать, а также на генерирование новой информации

### ВОПРОС-СИТУАЦИЯ

- лексически представляет собой конкретную, яркую, уместную ситуацию, в конце которой поставлен конкретный вопрос
- данный тип вопроса иногда называют «вопрос-подсказка»
- на подобный вопрос легче ответить
- в ответе должна быть использована предложенная ситуация
- непосредственно ответ может носить прямой или косвенный, точный, определенный характер
- подобный вопрос направлен на выяснение умения оперативно ориентироваться в ситуации, размышлять и объяснять, подобные вопросы и ответы на них способствуют дальнейшему развитию дискуссии и помогают выявить решение проблемы

### **ЗЕРКАЛЬНЫЙ**

- является своеобразным отражением мысли задающего вопрос у отвечающего
- происходит отзеркаливание, но не прямое, как копия, а своеобразный пересказ оппонентом деталей вопроса
- вопрос содержит много деталей
- задающий вопрос видит свою идею со стороны, озвученную отвечающим; переосмысливает его и может согласиться с ответом собеседника, хотя он не полностью совпадает с его мнением
- зеркальный вопрос помогает иногда в создании нового направления в дискуссии
- подобный вопрос-ответ менее опасен и навязчив, чем вопрос типа «почему?», зеркальный вопрос и ответ направлен на развитие умения детализировать информацию, интерпретировать ее близко к авторскому замыслу, вызывать желание продолжить дискуссию

### **ЭСТАФЕТНЫЙ**

- в основном это высокопрофессиональные вопросы, требующие подобных ответов;
- они создают определенную динамичность в дискуссии
- вопросы должны провоцировать оппонента на дополнительную информацию
- в основном, обычно следует ответ на вопрос, а затем оппонент сам формулирует новый вопрос или к своему собеседнику или в другим дискуссионтам
- подобные вопросы—ответы вызывают оживление, направлены на творческое мышление

**Рис. 10.** Структура вопросов-ответов

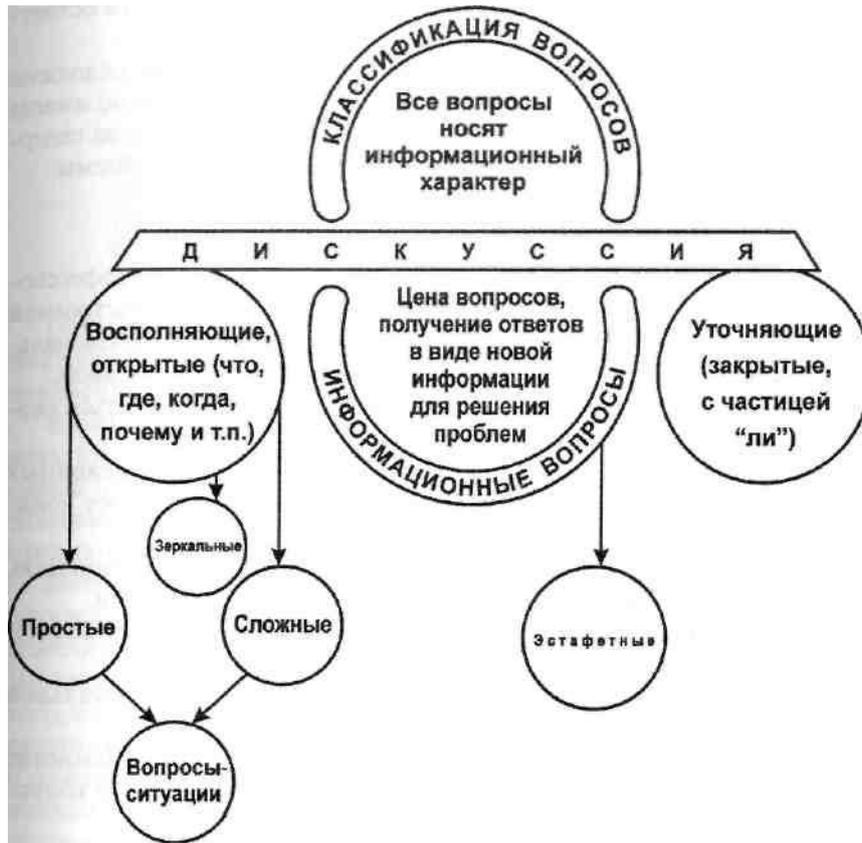


Рис. 11. Классификация вопросов

Каждый выступающий должен помнить, что только небольшая часть его информации остается в памяти участников дискуссии. По исследовательским данным Падерборнского института кибернетики:

- половина взрослых людей не улавливает смысл произносимых фраз, если они содержат более 13 слов;
- в среднем человек запоминает 1/5 того, что он слышит;
- 3/5 того, что он видит. Если используется визуальная информация, то — 4/5;
- если задуманное выступающим принять за 100%, то в словесную форму облакается только 90 %, высказывается только 80%,

выслушивается - 70%, понимается всего 60%, а в памяти остается и того меньше — от 10 до 24%. Имея в виду приведенные данные, выступление на дискуссии должно быть уместным, кратким, конкретным, интересным, возможно иногда вызывающим, несколько парадоксальным, ироничным и всегда содержать новую информацию и некоторые варианты решения проблемы.

#### Отрицательные моменты дискуссионной процедуры

1. Если аудитория дискуссионщиков достаточно однородная по профессиональному уровню, разброс положительных и отрицательных настроений достаточно широкий. Поэтому дискуссионщики с отрицательным эмоциональным зарядом могут заражать аудиторию участников своим негативом.

2. Некоторые дискуссионщики не расположены публично делиться своими идеями.

3. Большинство участников не усвоили методику дискуссионных выступлений. Говорят много, долго, малопонятно и не делают конкретных выводов.

4. Мало кто умеет расшифровывать невербальную коммуникацию, которая несет большой процент дополнительной информации.

5. Дискуссия иногда перерастает в спор, то есть отстаивание личных позиций.

6. За редким исключением выступающие пользуются визуальной разьясняющей информацией.

7. Достаточно сложной является проблема слушания. Немногие участники умеют внимательно слушать и задавать адекватные вопросы (рис. 12).



Рис. 12. Что мешает процессу слушания

**2.2.**

«Задашь  
получишь»



**ИНТЕРВЬЮ**

*100 вопросов,  
100 ответов».*  
(Народная мудрость)

В настоящее время интервью широко используется в самых различных областях жизни, науки, производства, образования, при приеме на работу.

Почему? Потому что это очень оперативный способ получения фактологической, личностной и эмоциональной информации, то есть мгновенное получение результата.

В учебном процессе к перечисленным достоинствам можно прибавить: интервью носит публичный характер, и все участники получают сконцентрированную информацию друг о друге (если это процесс знакомства), или личностные мнения, как положительные, так и отрицательные.

Метод интервью используется в учебном процессе только в тех случаях, когда сведения не могут быть получены другим способом. Конечно, например, вместо интервью можно провести анкетирование. Но этот процесс в основном анонимный, а не публичный, и, кроме того, на подготовку анкеты, проведение анкетирования, расшифровку ответов и подведение итогов уходит много времени, и нельзя говорить о мгновенном результате. Кроме того, полностью теряется личностная индивидуальность респондентов. А для тех целей, которые мы ставим, это имеет значимый смысл. После группового интервью достаточно просто составить психологический портрет группы.

	— один из методов активного обучения, который используется самостоятельно или как элемент занятия с целью получения от обучаемых оперативной, первичной, личностной информации по актуальным и значимым проблемам
/ / / ИНТЕРВЬЮ / / /	

В журналистике интервью относится к информационному жанру (рис. 1).



Рис. 1. Суть интервью

**Цели интервью**

Интервью - это ответная форма интервьюер

вопросно-беседы. Поэтому должен

тщательно к нему подготовиться, независимо от того, проводится ли «свободное», «жесткое», или «исповедальное» интервью. Но какое бы из этих видов ни выбирал интервьюер, оно должно выглядеть как экспромт, импровизация, быть динамичным и свободным.

«Свободное» интервью — это беседа с респондентами на заданную тему. Естественно, каждый вопрос заранее не записан, но многие из них запланированы.

Но когда начинается работа «глаза в глаза», видишь и ощущаешь личность, запрограммированный вопрос или корректируется, или отпадает сам собой.

Мы работаем вдвоем - два интервьюера с реальными микрофонами, но неподключенными (это один из приемов театрализации). Берем интервью с разных краев круглого игрового стола, следя друг за

другом и студентами, чтобы не повторять вопросы, чтобы выдержать общую нить интервью.

В случаях, когда студенты не могут ответить на поставленный вопрос, он передается другому участнику, а если необходимо дополнение, эту миссию берут на себя ведущие, и получается интервью между двумя преподавателями.

В случае, когда требуется более глубокое разъяснение, интервьюеры, используя два кодоскопа и полиэкран, четко и быстро делают такие «врезки», затем опять переходят к интервьюированию.

**«Жесткое» интервью** обычно заранее оговаривается с респондентом, ему предлагаются конкретные вопросы, на которые он должен дать письменный ответ. Затем общий текст редактируется и записывается. К сожалению, нам подобный способ не подходит.

Несколько ближе для нас не только «свободное», но и «исповедальное» интервью. Мы всегда предлагаем студентам именно этот вид, предупреждая, что открытость и искренность у нас приветствуется, и мы обещаем не разглашать содержание интервью.

Все цели, которые представлены на рис. 1, мы используем. Правда, имеются еще и скрытые цели, о которых мы не сообщаем студентам, но оглашаем их в самом конце занятия, когда пытаемся составить психологический портрет группы. Что мы имеем в виду под скрытыми целями? Определить:

- особые профессиональные пристрастия и привычки,
- дисциплинированность,
- эмоциональный уровень,
- отношение к новому,
- степень риска,
- склонность к лидерству,
- способность к игровой деятельности и другим МАО,
- характерологические данные и многое другое.

Иногда, когда группа оказывается достаточно сильной, мы передаем роль интервьюеров нашим студентам, чтобы они сделали попытку провести интервью, объясняя, что возможно в дальнейшей профессиональной деятельности им придется именно таким образом получать достоверную информацию.

Интервью — метод результативный, работа «глаза в глаза» со студентами выявляет мелкие и не мелкие недостатки. Например, что нам удавалось выяснить?

- невысокий уровень общего культурного уровня,

- слабые коммуникативные навыки,
- неумение аргументировать,
- отсутствие навыка анализировать и прогнозировать,
- нервозность и неумение это скрыть,
- особенности восприятия информации и другое.

Итак, интервью как процесс очень похож на обычный деловой диалог, отличаясь более высокой степенью напряженности, которая обычно адекватно соответствует ситуации, отличаясь большей степенью прозрачности и открытости, помогает с помощью вопросов выявить логику мышления, эмоциональную сферу и иногда «тайные» мысли студента.

Вопросы - это эффективная форма обратной связи. Именно они поддерживают динамику интервью, ибо застой в интервью — залог неудачи.

Какие вырабатываются умения при использовании метода интервью на занятиях у студентов (рис. 2)?

В настоящее время в зарубежной практике в учебном процессе, при приеме на работу и в других случаях принято проводить так называемое структурированное и автоматизированное интервью. Они проводятся с помощью компьютера. Многие зарубежные компании считают, что автоматизированное интервью (АИ) является надежным, эффективным средством получения необходимых предварительных данных.

## УМЕНИЯ

коммуницировать	быть гибким, дипломатичным I* творчески
анализировать	мыслить • использовать
прогнозировать	полученные умения на
оценивать открывать	практике
новое адекватно	
реагировать	

Рис. 2. Умения, развиваемые при использовании метода интервью

Американский социолог Митчелл исследовал специально результативность АИ и пришел к выводу, что респонденты (интервьюируемые) предпочитают именно компьютерное интервью «человеческому», так как компьютеру они отвечают более честно, менее выдержанно, меньше нервничают и стесняются, и в то же время они сообщают надежную личностную информацию. Да, действительно, АИ в дальнейшем будет широко применяться при найме на работу. Это оперативно и выгодно при поиске претендента.

Мы же собираемся усовершенствовать метод интервью при проведении занятий со студентами, но пока не будем рассчитывать на формальную коммуникацию с компьютером.

### 2.3. «КРУГЛЫЙ СТОЛ»

*«Круглый стол — это не только круглое пространство, но и новые идеи, которые ходят по кругу».*

Гримах

	«Круглый стол» - одна из организационных
II----- 7/ "	активных форм познавательной деятельности обучаемых, способствующая наращиванию информации, прогнозированию развития значимых проблем, укреплению позиций,
	воспитанию логической культуры

Из трактовки данного понятия становится очевидным, что КрС — одна из разновидностей дискуссии информационного характера для решения конкретных проблем.

Мы используем КрС как управленческое мероприятие с преподавателями колледжа, директорами медицинских училищ, а также как учебное занятие — на факультете повышения квалификации. И тот, и другой вид КрС всегда приносит эффект: решаются конкретные проблемы, прогнозируется деятельность педагогического коллектива, Директоров медицинских училищ и колледжей.

Например, на одном из курсов ФПК - учебное двухчасовое занятие, которое проводится по классическому сценарию КрС в конкрет-

ном регламенте, при соблюдении определенных правил и принятием решений.

Посвящено оно очень актуальной проблеме — внедрению сестринских инноваций (СИ) в практическую деятельность. Чрезвычайно удачно вписывается именно данная форма занятия, так как одной из целей является убедить слушателей ФПК в необходимости внедрения СИ. Основными докладчиками являются главные или старшие сестры больниц или отделений, где процесс внедрения уже успешно прошел или проходит. Каждая из выступающих аргументированно доказывает оправданность идеи внедрения.

Задачей любого КрС является мобилизация и активизация обучаемых на решение конкретных актуальных проблем.

#### Положительные условия проведения «круглого стола»

Этих условий достаточно много, можно сказать, целая совокупность, как основных, так и второстепенных. Они все важны для достижения положительного результата, а также для создания комфортной деловой атмосферы, для поднятия интеллектуального и эмоционального тонуса.

Желательно, чтобы КрС был действительно круглым, и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу».

Необходимо предусмотреть количество участников. Если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два. При аудитории в 20-30 человек необходимы один преподаватель и ассистент, который обеспечивает работу технических средств.

Важное значение имеет соблюдение регламента. Общий регламент КрС - 2 часа, выступления специалистов - 10 минут, участие в дискуссии - 3-5 минут.

Могут быть созданы и отрицательные условия, что, естественно, скажется на результате занятия методом КрС.

Если попытаться изобразить положительные условия в виде цветущего дерева, то отрицательные условия могут быть продемонстрированы с помощью увядшего засохшего дерева (рис. 1).

#### Психологические аспекты «круглого стола»

Основную часть КрС по любой проблеме составляет дискуссия. Поэтому ведущий должен на высоком уровне владеть этим методом наращивания информации.

Г +	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• добротный сценарий, заранее подготовленный</li> <li>• умение корреспондентов проводить КрС</li> <li>• соблюдение регламента</li> <li>• соблюдение «Кодекса чести»</li> <li>• интеллектуальная терпимость</li> <li>• объективность в оценке решения проблемы</li> <li>• тактичность</li> <li>• доброжелательность</li> <li>• открытость и т.д.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• спонтанность проведения КрС без сценарной подготовки</li> <li>• неподготовленность корреспондентов, неумение публично выступать и аргументировать свою позицию</li> <li>• отказ от конструктивной критики</li> <li>• неумение анализировать</li> <li>• вульгаризация проблемы</li> <li>• отсутствие навыков коммуникации</li> <li>• предубеждения к нововведениям</li> <li>• давление авторитетов и т.д.</li> </ul>

Рис. 1. Положительные и отрицательные условия проведения КрС

Подключиться участникам к дискуссии обычно бывает достаточно сложно:

- переключение внимания на чужие мысли, идеи, предложения, позиции, которые не всегда совпадают со своими собственными;
- отсутствие достаточной информации по обсуждаемой проблеме;
- неумение вести дискуссию, то есть неумение найти такие контрфакты и аргументы, которые бы убеждали участников КрС в правильности и реальности высказанной идеи, мысли.

КрС можно считать результативным только в том случае, если У большинства участников выработаны определенные убеждения, которые в дальнейшем они будут отстаивать и использовать. Но данный процесс происходит непросто, так как возникает психологическая ломка собственных убеждений.

Если же участники владеют логикой доказательств, то им легко использовать фактографическую информацию. Кроме того, как извес-

тно, при генерировании идей раскрывается широкий диапазон человеческих эмоций, как положительных, так и отрицательных. Поэтому постоянно необходимо стараться ими управлять.

От ведущего КрС зависит постоянное поддержание эмоционального фона и раскрытие интеллектуального потенциала.

Для того чтобы быстрее адаптировать участников к дискуссии, можно провести предварительно перед КрС «информационную атаку». Что это? Это своеобразная психологическая разминка или разрядка. Предполагается, что дискуссионным «накидывают» новую информацию по обсуждаемой проблеме. Именно так можно создать информационную базу для дальнейшего обсуждения. На этом этапе, естественно, проблема не решается, происходит процесс информирования.

Если считать, что все участники-специалисты находятся на одном примерно профессиональном и информационном стартовом уровне, процесс дальнейшей дискуссии происходит более естественно, открыто и динамично. Таким образом, возможно преодолеть психологический барьер «включения».

#### Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа КрС: подготовительный, дискуссионный и постдискуссионный.

«Шаги», подготовительного этапа представлены на рис. 2.

II этап - дискуссионный (рис. 3).

III - постдискуссионный этап (рис. 4).



Рис. 2.1, подготовительный этап КрС

<b>\φ</b>	Выступление ведущего (определение проблем и тезауруса, регламента, правил, общей технологии занятия)
<b>©</b>	Проведение «информационной атаки»
<b>©</b>	Выступление дискуссионщиков. Ответы на дискуссионные вопросы
<b>©</b>	Подведение мини-итога по выступлениям и дискуссии
<b>©</b>	Видеозапись или аудиозапись
<b>©</b>	Подведение заключительных итогов ведущим, возможна выработка рекомендаций или решений

Рис. 3. Содержание II этапа КрС



Рис. 4. Содержание III этапа КрС

Хотелось бы обратить внимание на некоторые специфические особенности КрС.

Во-первых, это **персонализированность информации**.

Участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца может быть точно сформулирована, к подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирать крупинцы ценного и реалистического, сопоставить с мнениями других дискуссионщиков и оперативно сформулировать поддержку.

Во-вторых, необходимо отметить **полифоничность** данного занятия. В процессе КрС может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего и участников. Среди этого многоголосья необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью КрС.

Итак, КрС - это информационный процесс общения, во время которого происходит не только обмен информацией, но и отстаивание собственных позиций, опровержение «чужих» мыслей, корректировка.

Таким образом, создается новая, необходимая информация и принимаются инновационные рекомендации или решения.

КрС отличается от традиционного занятия, например лекции, тем, что преподаватель доказывает студентам то, в чем он сам убежден. В дискуссионном обсуждении дискуссионщику приходится искать сначала доводы «для себя», а затем уже «для других», для того чтобы собственное убеждение стало убеждением других.

Итак, мы пришли к выводу, что основой «круглого стола» является информация и общение. По этому поводу очень точно выразился Рокфеллер:

«Информация  
и общение — такой  
же товар, как сахар  
или кофе. Я готов  
платить за этот товар  
больше, чем за какой-  
либо другой»

## 2.4. ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИЯ

*«Взять на себя исполнение новой роли — это всегда огромный риск, но одновременно и подвиг».*

К. Станиславский

ПК — это занятие дискуссионного типа чисто информационного характера, в задачу которого входит оперативное получение актуальной информации по интересующим студентов вопросам.

<p>// //' / ПРЕСС- / / КОНФЕ- / / РЕНЦИЯ /</p>	<p>— оперативная активная форма занятия, в основе которого лежит вопрос, ответное общение для получения достоверной первичной новой информации и решения значимых проблем</p>
------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПК проводится в тех случаях, когда у студентов или слушателей ФПК накапливаются вопросы или проблемы, которые необходимо разрешить. Иногда в конце занятия (любого) мы организуем ПК (или брифинг) для разрешения неясных вопросов.

Активность подобного занятия заключается в том, что инициатива переходит к студентам. Они становятся интервьюерами, а мы, преподаватели, — респондентами.

Таким образом, меняется технология учебного занятия, им предлагается исполнение их любимой роли - задавать вопросы и ждать с нетерпением, смогут ли преподаватели ответить на их «каверзные» вопросы, то есть удовлетворятся их «заветная» мечта «проэкзаменовать» преподавателей. И мы сознательно идем на это, имея в виду не только открытые, но и скрытые причины.

Открытые причины имеют цель - снять назревшие вопросы.

Скрытые причины:

- выявить общую атмосферу,
- постепенно брать на себя исполнение новой роли,
- оценить уровень восприятия информации и при необходимости скорректировать «сложность» или «простоту» чтения лекции или проведения занятия в дальнейшем,
- приучить публично высказываться и рисковать, раскрывая свое мнение.

Конечно, мы понимаем, что вопросы у студентов могут быть разные, иногда даже провокационные, но мы считаем, что обучить активности и инициативности возможно только при условии, когда преподаватель сам активен и умеет идти на риск.

Роль преподавателя — респондента на ПК достаточно сложная и не каждый решится ответить на спонтанные вопросы, но ради реализации общей системы использования МАО необходимо идти на это, пробовать и продолжать заинтересовывать студентов творчеством и неординарностью.

Правда, преподаватель должен обладать целой системой качеств (рис. 1).

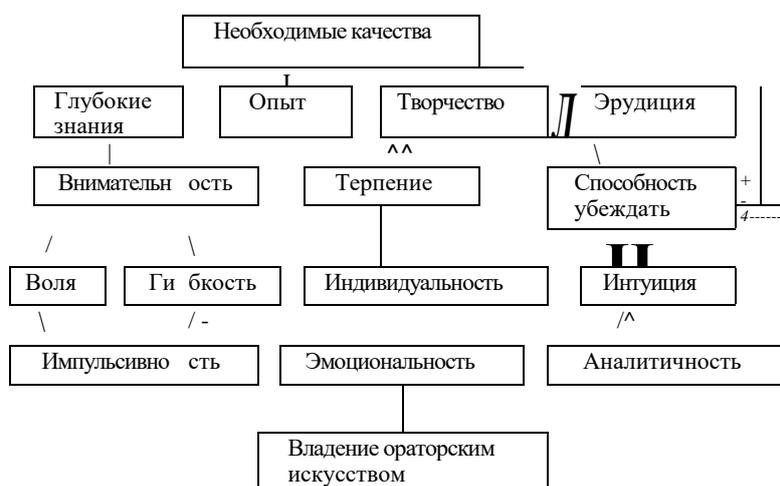


Рис. 1. Качества преподавателя - респондента на ПК

ПК можно классифицировать следующим образом:		
<b>1. Маломасштабная ПК:</b> — небольшое количество участников — непосредственная обратная связь — невысокая степень официальности	<b>2. Среднемасштабная ПК:</b> — большое количество участников - запоздалая обратная связь - большая степень официальности	<b>3. Крупномасштабная ПК:</b> — по каналам средств массовой информации — отсутствие непосредственной обратной связи

## ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ «ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИИ»

Организация и проведение ПК проходит две стадии: предварительную и дискуссионную.

## Предварительная стадия

Если это завершающая стадия занятия, то особой подготовки не требуется. Но студенты должны быть готовы задавать вопросы, желательно в устной форме, однако возможен и вариант записок.

Если же проводится ПК по определенной проблеме (ам), конечно, необходима предварительная подготовка, а именно:

- Формулирование проблемы.
- Подбор респондентов, отвечающих на вопросы.
- Анонс ПК.
- Подготовка помещения и технических средств.
- Организация сопутствующей выставки.

## Стадия проведения — дискуссионная

- Презентация проведения.
- Знакомство с участниками.
- Вопросно-ответная деятельность.
- Подведение итогов ведущим.

При этом важным правилом является соблюдение регламента.

## Примерный сценарий пресс-конференции

В качестве примера приводится ПК, которая проводилась на педагогическом совете в МК № 1 и была посвящена анализу деятельности коллектива колледжа.

I этап	Объяснение ведущим(и) целей ПК, технологии проведения и обоснование выбранного метода Подготовка участниками письменных вопросов к ведущим ПК	15'
II этап	Ответы на вопросы ведущим и другими участниками ПК	5'
III этап	Работа экспертной группы по подготовке результатов (проходит параллельно).	90'
IV этап	Подведение предварительных итогов ведущим(и) и экспертами	10'
Итого:		120' 2 часа без перерыва

ПК проводилась нами в достаточно подготовленном коллективе, где сотрудники уже участвовали в других подобных мероприятиях, на которых использовались активные формы управления, когда участники ПК умеют выявлять главное, формулировать вопросы; когда ведущие владеют данным методом и умеют оперативно и адекватно реагировать на вопросы.

Пресс-конференция является мероприятием очень насыщенным по выполняемым функциям. В принципе используются в полном объеме максимальное количество (11) управленческих и педагогических функций (рис. 2).



Рис. 2. Функции пресс-конференции

#### Функция информации

На ПК ведется поиск информации по разнообразным проблемам (профессиональным и личностным), которая обрабатывается, классифицируется, ранжируется, анализируется, отделяется главная инфор-

материя от второстепенной, принимаются решения по полученной информации, а также прогнозируются методы и формы ее внедрения. На пресс-конференции используется формальная и неформальная, вербальная и невербальная, персональная и анонимная, а также динамическая информация, то есть та, которую участники мероприятия вынуждены благодаря самому методу проведения педсовета, не держать внутри себя, а передавать другим.

#### функции коммуникации

На ПК происходит эффективная коммуникация, так как благодаря полученной информации от респондентов принимаются определенные решения по ответам на вопросы и по возникающим проблемам, основная информация оперативно реализуется на пресс-конференции.

Обмен информацией и обратная связь чрезвычайно оперативные.

ПК представляет определенный интерес, потому что используется полный набор различных видов коммуникации. Основой данного педсовета была письменная коммуникация, анонимные записки с вопросами, которые требуют оперативной реакции, то есть решения ведущего (их).

На мероприятии используется визуальная коммуникация — при объяснении технологии проведения ПК и при подведении итогов.

Большую роль также играет и устная коммуникация, с помощью которой осуществляется ответная реакция на вопросы респондентов.

#### Функция мотивации

Это функция побуждения к активной деятельности, к целенаправленному выполнению своих обязанностей, к регуляции поведения членов коллектива.

В связи с этим метод пресс-конференции соответствует поставленным перед педсоветом целям: выявить потребности коллектива, состояние коллектива (психологическое, моральное, профессиональное и др.), исследовать проявление эмоций, субъективных переживаний (стремления, желания) и выработать установки на активную творческую деятельность в новом учебном году.

#### Функция маркетинга

Данная функция во многом перекликается с предшествующей, но имеет свое продолжение: после выявления мотивов, причин, интересов

и проблем коллектива ведущий(ие) совместно с экспертами формируют свое впечатление о сотрудниках колледжа, принимают решения о кадровой политике в новом учебном году, о составе студентов и новых направлениях в деятельности колледжа, о соответствии кадров новым задачам.

#### Функция планирования

Пресс-конференция, проводимая на педсовете, проводится не спонтанно, а четко спланирована и просчитана пошагово. Сценарий ПК является планом проведения мероприятия.

С другой стороны, все мероприятие направлено на то, чтобы внести коррективы в планы колледжа по разным направлениям деятельности.

#### Функция координации

Это синтезирующая функция. На данном мероприятии при нехватке времени ее достаточно сложно осуществить, так как необходимо очень оперативно подвести итоги, соединить разбросанные, сопоставимые и несопоставимые данные, информацию, оценить их и скоординировать все действия ведущего(их) и всех участников. Хотя ПК отлично спланирована, имеются элементы импровизации, что осложняет координацию. Координационную функцию легко осуществить, если ведущий(е) умеет(ют) анализировать, сопоставлять, синтезировать информацию и принимать оптимальные решения.

#### Функция анализа

Что анализируется на пресс-конференции?

- Как участники отнеслись к новой форме и методу проведения педсовета;
- насколько активно, позитивно или негативно преподаватели выполняли предложенное задание (написание записок с «главным» вопросом);
- все ли респонденты приняли участие на II этапе ПК;
- при подведении общих итогов ПК анализ поможет найти причинно-следственные зависимости возникающих проблем, вопросов, оценить общую профессиональную ситуацию, а также выявить, на каком уровне активности находится коллектив;
- каждая записка с вопросом анализируется с разных точек зрения:
  - 1) кто может ответить на поставленный вопрос;

- 2) какую привести информацию;
- 3) какие выдвинуть аргументы и доказательства;
- 4) насколько данный вопрос является типичным для коллектива преподавателей.

От правильного системного анализа зависит правильность и эффективность принимаемых решений как на ПК, так и в дальнейшем при реализации проблем.

#### функция прогнозирования

Данная функция называется иначе предвидением и является следствием функции информации и анализа, а ее продолжением можно считать функцию планирования.

Попробуем спрогнозировать осуществление данной функции на педсовете:

1. Метод ПК будет воспринят положительно, возражения будут со стороны 5—7 человек.
2. Записки с вопросами напишут 40-50 человек из 60, из них:
  - положительно настроенные — 95 %;
  - негативные вопросы или провокационные - 5 %;
  - организационной направленности - 10-15 %;
  - профессиональные (педагогические) - 70-75 %;
  - личные - 15-20 %;
  - другие - 3-5 %
3. К завершению мероприятия останется примерно 45-48 человек.
4. Удовлетворены пресс-конференцией будут 95%.
5. Вторая часть педсовета, рассчитанная на 2 часа, может затянуться на 30—40 минут в связи с эмоциональным постканикулярным состоянием коллектива.
6. В связи с несоблюдением регламента предстоит сократить III, IV этапы, особенно V - подведение общих итогов.
7. Итак, задуманный и разработанный сценарий ПК будет осуществлен примерно на 90%.

#### Функция организационная

Для проведения пресс-конференции на педсовете необходимо заблаговременно провести целый набор организационных работ:

- подготовить рекламу ПК, аудиторию, технические средства (для ПК, как и для всех занятий дискуссионного типа - КрС, «интер-

вью», «мозговая атака», — готовится, как правило, типичный реквизит) (рис. 3);

- подготовить группу экспертов, заранее ознакомив их со сценарием ПК;
- организовать и оповестить ведущих и ознакомить их с особенностями ПК;
- постоянно контролировать и оценивать ситуации и вносить корректировку.

#### Функция контроля

Данную функцию возможно осуществить в том случае, если ведущий(ие) умеет(ют) наблюдать, анализировать и сопоставлять.

На данной пресс-конференции контроль начинает осуществляться ведущим(и) и экспертом с того момента, когда сформулированы цели. Иначе говоря, это сопоставление намеченных и выполняемых целей.

На педсовете возможно несколько видов контроля:

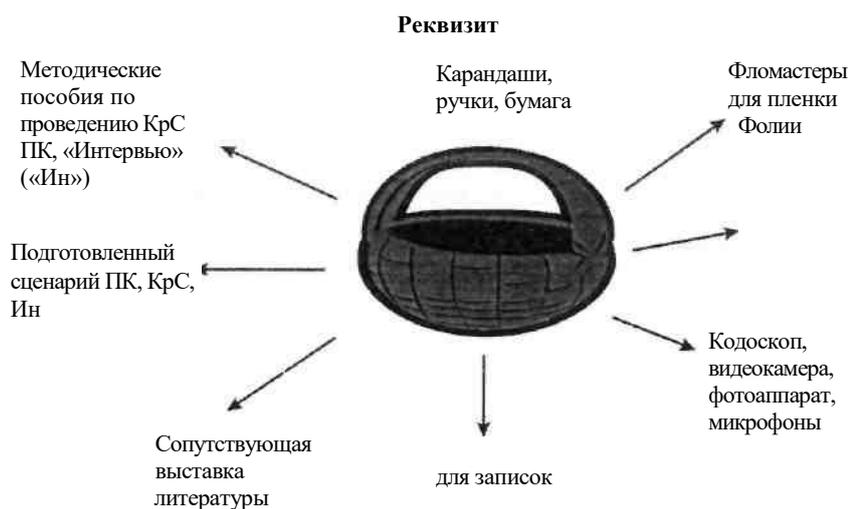
- предварительный (насколько хорошо подготовлена ПК);
- текущий (для корректировки, консультаций и т.п.);
- общий - итоговый (предварительный подсчет полученных данных и оценка результатов).

Данная функция достаточно жесткая и часто встречает сопротивление, поэтому исполнение контроля требует особого психологического умения.

#### Функция принятия решения

Решение — это процесс выработки определенного суждения или выбор конкретного действия из возможных альтернатив.

Во время ПК предполагается возникновение различных проблемных или конфликтных ситуаций. Необходимо заранее перед ПК их предугадать. Пожалуй, данная функция наиболее сложная при исполнении, так как необходимо очень оперативно принимать решение, поэтому это своеобразное мгновенное реагирование на информацию, ситуацию, процесс или явление. Данная функция более других психологизирована и связана с умением преодолевать и обходить препятствия, предпринимать компенсирующие действия, корректировать и устранять ошибки, отказываться от неудачных решений и т.п. Необходимо помнить, что разумное решение - это результативное или оптимальное решение.



Итак, попробуем спрогнозировать, какие надо будет принимать решения при проведении пресс-конференции?

- Как оптимально рассадить участников ПК для комфортности восприятия и общения;
- из каждой записки уметь выявить только главное содержание, отбросив второстепенное;
- как выйти из возникшей проблемной ситуации или конфликта среди участников;
- откорректировать регламент по ходу ПК;
- выявить лучшие вопросы;
- подвести итоги.

## 2.5. «МОЗГОВАЯ АТАКА»

*«Мозговая атака вырабатывает привычку активно мыслить и действовать».*

В последнее время разрабатываются различные методы повышения КПД мозга, который, по оценкам специалистов, в среднем нагружен лишь на 7%. К ним относится социально-психологический

тренинг, синектика, аутогенная тренировка, морфологический анализ, деловая игра, «мозговая атака» (МА) и другие.

/ /' / «МОЗГОВАЯ // АТАКА» // / .	— один из методов активного обучения, управления и исследования, который стимулирует мозговую активность, творческий, инновационный потенциал для выявления новых идей и решений
-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Из истории вопроса

На основе метода «корабельного Совета» и «конференции идей» во время Второй мировой войны в Японском море, на одном из американских кораблей, на котором служил американский специалист А. Осборн, был проведен корабельный Совет по проблеме «как защитить боевые корабли от торпед с сидящими в них смертниками».

По правилам корабельного Совета, высказывались все, от юнги до капитана, предлагая любые идеи, даже фантастические и невысказанные. Все предложения записывались. Один из матросов высказал мысль: «Заметив торпеду, я выстроил бы всю команду вдоль борта и заставил бы всех дуть на торпеду». Идея вызвала смех! Но и она была записана. При обсуждении эта идея была доработана, и решили использовать сильную струю воды. Из брансбойта струя воды была в торпеду и тормозила ее. Нелепая с первого взгляда идея дала мощный эффект.

В конце 50-х годов американский психолог А. Осборн уже работал в США в университете и стал пропагандировать метод «мозговой атаки» как наиболее простой для сбора неординарных идей и предложений, для решения задач различной сложности во всех областях деятельности. Особенно успешно данный метод применяется при постановке проблемы, выдвижении гипотез, там, где требуется широкий перебор вариантов и неоднозначность подходов к решению. Это касается, например, сложных неординарных как технических, так и организационных, управленческих и педагогических задач.

Метод «мозговой атаки» как **стимулятор творческой активности и продуктивности** в основном построен на психологическом механиз-

ме отсутствия какой-либо критики участников, которая сковывает и препятствует рождению новаторских, оригинальных мыслей и нестереотипных идей. Для того чтобы критикующее воздействие со стороны участников и боязнь неудачи, страх оказаться смешным или некомпетентным не мешало процессу рождения новых идей, всем участникам МА предлагается высказывать любые мысли, не контролируя их, не оценивая как истинные или ложные, бессмысленные или странные, но при этом побуждая других к свободным решениям и идеям.

Таким образом, начиная с 50-х годов развивается метод «мозговой атаки» первоначально в США, Великобритании, Франции, затем в Японии. В России данный метод используется достаточно широко с начала 70-х годов в учебной, управленческой, организационной и исследовательской деятельности для выявления и решения проблемных вопросов с помощью инновационных идей.

Метод «мозговой атаки» можно кратко описать следующим образом.

Ведущий МА излагает определенную проблему и просит участников с ходу высказать свои соображения по поводу ее решения, не смущаясь при этом самых невероятных предложений. Ведущий записывает (на доске или на бумаге) все высказывания по мере их поступления, не допуская при этом никакого обсуждения их достоинств и недостатков, то есть критики, до тех пор, пока не прекратится поступление новых идей. Участники МА должны быть уверены, что любая мысль, какой бы на первый взгляд несостоятельной она ни оказалась, после анализа может внести определенный вклад в уточнение позиции. Это, в свою очередь, может приблизить практическое решение обсуждаемой проблемы, так как в высказанных идеях можно найти рациональное зерно.

Для эффективности использования этого метода необходимо действовать оперативно, динамично, убедив участников МА предлагать как можно больше решений проблемы, не слишком заботясь об их практической целесообразности. Участники должны напрячь свою фантазию до предела, использовать ассоциации из прошлого опыта, расслабиться и дать возможность увязать эту проблему с той мыслью, которая первая придет на ум.

Но для практического использования метода «мозговой атаки» в педагогическом процессе необходимо более подробно остановиться на технологии ее проведения.



Рис. 1. Основные цели МА

### 2.5.1. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ «МОЗГОВОЙ АТАКИ»

Цели мозговой атаки представлены на рис. 1:

В психологии творчества неоднократно замечалось, что в процессе генерирования идей они могут быть «задавлены» неконструктивной критикой и консервативными высказываниями. Даже сильные генераторы не в состоянии сопротивляться критикам и критиканам, им не хочется растрчивать себя на «пустые» доказательства.

В связи с этим в МА используются определенные правила:

1. На этапе генерирования идей абсолютно запрещена критика (даже ирония) в любой форме.
2. Поощряются оригинальные, даже фантастические, идеи.
3. Все идеи фиксируются в записях, на видео- или аудиопленке.
4. При желании используется персональное авторство.
5. Все участники МА абсолютно независимы (юридически и административно).

**6. Группа аналитиков проводит анализ, синтез, критику, оценку и отбор наиболее эффективных идей.**

«Мозговая атака» строится по сценарному плану, представленному в таблице I:

### 2.5.2. СЦЕНАРНЫЙ ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ МА

Таблица I

№	Этапы МА и краткий комментарий	Регламент
<b>I этап. Пролог</b>		
1.1	Введение в МА: создание атмосферы, мобилизация участников. Информация о целях, правилах и технологии проведения	10'
1.2	Выбор девиза МА (перебор вариантов, предложенных участниками и ведущим, утверждение, написание девиза на доске или на фоллии)	10'
1.3	Постановка и трактовка проблемы	10'
<b>II этап. Генерационный</b>		
2.1	Генерация-разведка (психологическая поддержка участников и их первых идей, контроль выполнения правил и др.)	5-10'
2.2	Каскадная генерация идей (динамичное поступление идей и их запись аналитиками)	20-30'
3.1	Синтез идей аналитиками (классификация, оценка идей) и их обобщение	15'
<b>IV этап. Критикующий</b>		
4.1	Критика поступивших идей («разгромить» с различных позиций предложенные идеи, критикуя их, а не людей) — доклад главного аналитика	20' (из них 10' - доклад)
<b>V этап. Эпилог</b>		
5.1	Подведение общих итогов (оценка работы участников МА)	5'
		Max 120' = 2 часа

### 1.1. Введение в «мозговую атаку»

Перед началом МА, требующей высокого интеллектуального и творческого напряжения, ведущий должен постараться создать достаточно комфортные внешние условия и мобилизовать участников: усадить их удобно, проветрить комнату, использовать негромкую музыку, угостить генераторов идей кофе или прохладительными напитками и т.п.

Для того чтобы поднять как интеллектуальный, так и эмоциональный фон, руководитель МА должен быть сам достаточно раскованным, свободно и демократично общаться с аудиторией. Возможно провести несколько психологических упражнений интеллектуальной разминки. Например, решить несколько задач или ситуаций, не требующих специальных знаний.

Далее на этом начальном этапе следует объяснение непосредственной процедуры проведения «мозговой атаки». На экране высвечиваются:

- цели;
- сценарный план;
- правила.

1.2. Использование девиза МА желательно, так как именно он поможет мобилизовать команду специалистов на оперативное генерирование идей.

Ведущий предлагает несколько вариантов, высвечивая их на экране, участники выбирают тот, который более всего подходит для данной аудитории специалистов. Например:

1.	Мы решим задачу, и проблем не будет!
2.	Проблема очень сложная, но мы ее решим!
3.	«Простые решения от Бога, а сложные - от дьявола»!
4.	Каждая проблема имеет единственно правильное решение. Ужасно, если мы его не найдем!
5.	Нерешенная проблема усиливает чувство тревоги, депрессию и угрызения совести. Тревоги <b>не</b> для нас!
6.	Вырабатываем привычку решать проблемы!

### 1.3. Постановка и трактовка проблемы

На этом этапе главная роль отводится ведущему (им). Он должен быть и организатором, и творцом. Вначале он может предложить учас-

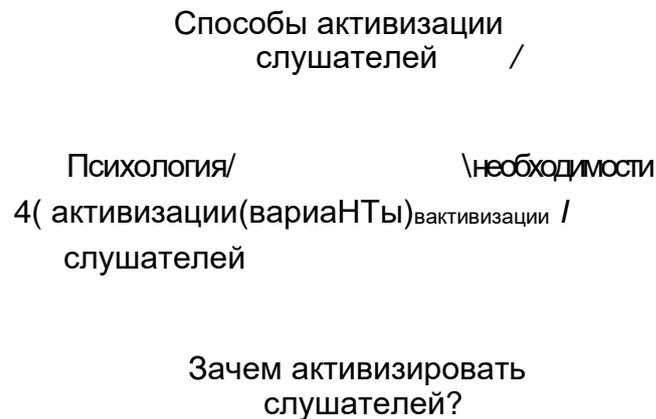


Рис. 3. Проблема для решения на МА

тникам МА выбрать из нескольких вариантов проблем один. При этом важно, чтобы проблема была актуальной, знакомой, интересной для данных специалистов-участников. Если это педагогическая проблема, то можно предположить, что, например, слушателям ФПК будет важно решить проблему активизации учебного процесса. Поэтому проблему можно поставить примерно так (рис. 3):

После того как проблема сформулирована и принята, необходимо провести ее общий анализ, учитывая следующее:

- в чем заключаются трудности;
- выполнимость решения;
- плюсы и минусы проблемы;
- определение сложных вопросов;
- квалификация проблемы, то есть отнесение ее к определенному типу (степень сложности, функциональность, разрешимость);
- степень неопределенности и т.п.

Подобный анализ проблемы создает представление о проблеме, и у обучаемых намечаются пути решения.

2.1. Итак, «мозговая атака» начинается. Вначале проводится так называемое генерирование идей типа разведки (эксперимента). Ведущий усиленно поддерживает первоначальные идеи, строго контролирует правила, особенно относящиеся к критике. Именно так начинают накапливаться новые идеи. Свои идеи генераторы фиксируют в формате I — приложение I.

Продолжительность - 5-7 минут.

2.2. Генерация-разведка плавно переходит в каскадное генерирование, когда каждый высказывает свою оригинальную идею. Ведущий или его ассистент записывает идеи по ходу поступления на доске или на фолгиях без каких-либо комментариев в том виде, в котором они высказываются.

Если ведущий наблюдает, что участники со своими идеями начинают «задыхаться», он может несколько трансформировать проблему или выделяет из нее основную часть, предлагает высказывать идеи, противоположные тем, которые уже зафиксированы. Возможно, что несколько изменив формальную постановку проблемы, у генераторов откроется «второе дыхание».

В конце этого этапа, который длится 20—30 минут, руководитель благодарит всех за участие в «мозговой атаке».

3.1. На синтезирующем этапе к работе приступает группа аналитиков (3-5 человек), которые собирают все форматы с идеями (приложение I) и кладут их в корзинку (basket metod — метод «корзинки») для дальнейшей обработки. На этом этапе поступившие идеи систематизируются и классифицируются, оцениваются и



Рис. 3. Три корзинки идей

отмечаются наиболее перспективные, отвечающие требованиям решения проблемы.

4.1. На критикующем этапе группа аналитиков делится на две команды: аналитики - **защитники** представленных идей и критики, цель которых «разгромить» предложенные идеи. При этом необходимо помнить о правилах конструктивной критики идей, а не личностей, их генерировавших.

Затем форматы идей распределяются по трем корзинам (рис. 3):

Можно привести примерный алгоритм анализа предложенных идей, что поможет распределить их по этим корзинам (рис. 4):

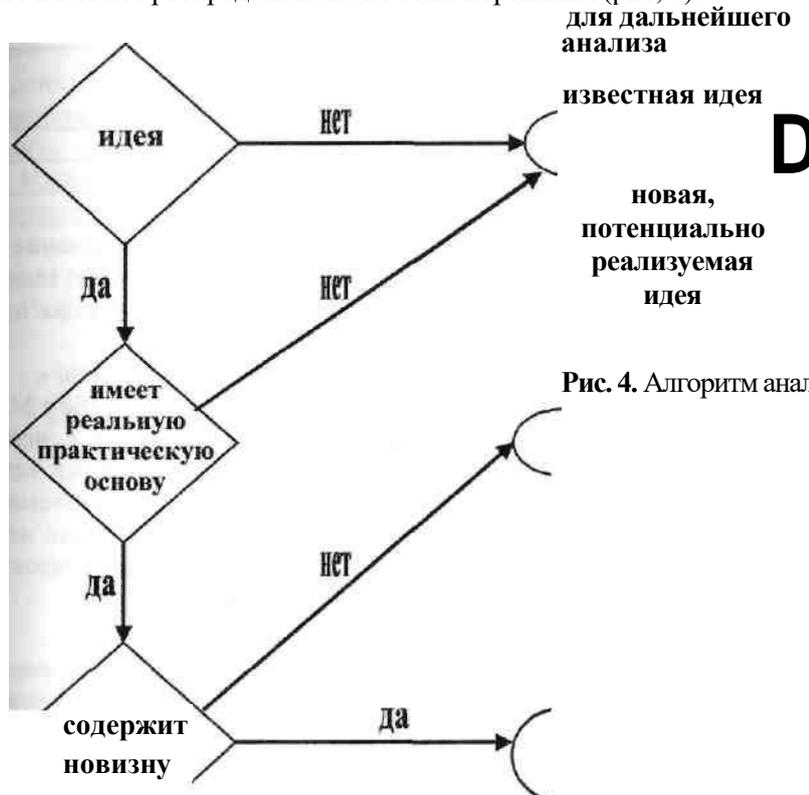


Рис. 4. Алгоритм анализа идей

Ведущие МА постоянно консультируют аналитиков и следят за регламентом (30 минут).

Аналитики заполняют форматы (приложение II).

**Доклад главного аналитика (или двух аналитиков) по обобщению идей.**

Группа аналитиков самостоятельно выбирает главного аналитика для 10-минутного доклада. Предлагается примерная схема выступления.

*Количественные показатели:*

1. Количество участников \_\_\_\_\_
2. Количество идей \_\_\_\_\_

*Из них:*

- 2.1. Конструктивных и реалистичных (новых) \_\_\_\_\_
- 2.2. Оригинальных \_\_\_\_\_
- 2.3. Известных \_\_\_\_\_
- 2.4. «Свалка идей» \_\_\_\_\_

Особое внимание уделяется идеям, находящимся в корзинке 1.

Они классифицируются, обязательно упоминаются авторы, выявляются наиболее перспективные идеи и сообщается, кто из них поощряется.

**5.1. Подведение общих итогов МА ведущими на этапе «Эпилог».**

Ведущие «мозговой атаки» производят оперативный разбор МА, возвращаясь к поставленным целям, и сопоставляют их с полученными результатами. Кроме того, дается краткая оценка процесса проведения МА, при этом затрагивается главная проблема - результативность, обязательно подчеркивается, что наиболее перспективные идеи будут использованы в реальной практической деятельности.

## II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ практики проведения «мозговых атак» показывает, что представленная процедура не должна быть догмой. В зависимости от подготовленности участников к генерированию идей может меняться этап разработки идей. Его можно проводить в разных вариантах:

- устное индивидуальное высказывание с обязательной фиксации ведущим на доске самой идеи и автора;
- работа в группах и представление коллективных идей команд (фиксация также необходима);
- модификация метода «мозговой атаки» под названием «конференция идей» или «ярмарка идей»;
- модификация, при которой идеи записывают сами авторы на доске и устно их представляют;
- другое.

В заключение заметим, что наиболее эффективное овладение методом «мозговой атаки» возможно в коллективе, в котором развито чувство нового, поощряется интеллектуальное творчество, в действительности используются идеи, генерируемые во время подобных активных организационно-управленческих «мозговых атак».

Известно, что в некоторых деловых играх при коллегиальном обсуждении проблемы используется метод «мозговой атаки». Поэтому преподавателям желательно уметь использовать технологию проведения МА в игровом процессе.

Используемый при «мозговой атаке» реквизит представлен на рис. 5:

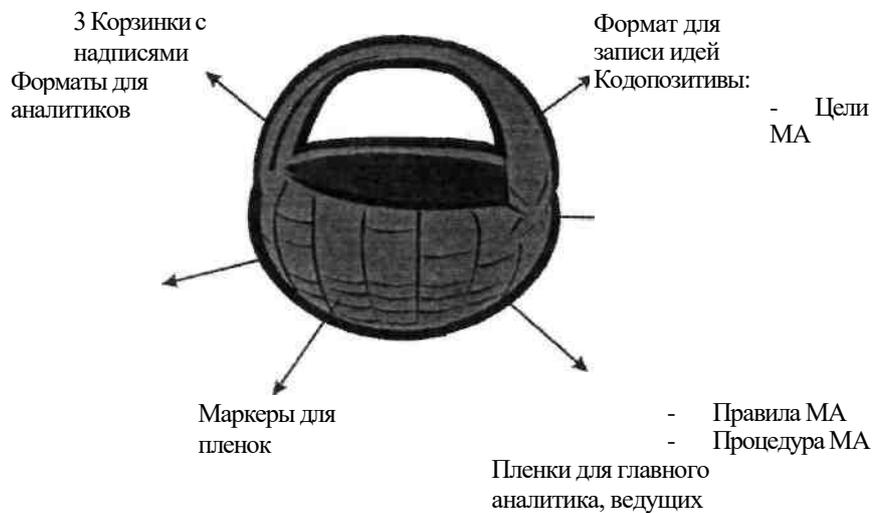


Рис. 5. Корзинка реквизита

### III. ПРИЛОЖЕНИЯ

Формат I Для  
генераторов идей

Проблема (напишите)

Ваши идеи по решению проблемы	В чем новизна идеи? Ожидаемые трудности, специфические особенности, предполагаемый срок выполнения, доля вашего личного участия, алгоритм выполнения. Возможные результаты	Ф.И.О. автора идеи
1.		
2.		
3.		

Формат II Для  
аналитиков

Ф.И.О. группы аналитиков (указать главных аналитиков)

Сводные данные по генерированным идеям

1. *Количественные показатели:*

1. Количество участников \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

1. Количество идей \_\_\_\_\_

2. *Качественные показатели:*

1) новые, потенциально реализуемые идеи

2) известные идеи

3) «свалка идей» для дальнейшего анализа

Выделить наиболее оригинальные, отметив авторов идеи (кратко описать суть идеи).

## Глава 3 АНАЛИЗ КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ



*«Умный всегда найдет выход из  
любой сложной ситуации».*

Ханс Рихтер

### I. ВВЕДЕНИЕ

Термин «образовательные технологии» в нашей стране стал использоваться примерно 20 лет назад. В зарубежных научных и исследовательских трудах в области педагогики понятие «технология» применяется достаточно давно, примерно лет 40-50. Дело в том, что традиционных педагогов всегда настораживал этот «производственный» термин и, возможно, пугал своим технократизмом.

Анализ научных первоисточников в области образования, проведенный учеными педагогами за последние пять лет, подтверждает тенденцию к технологизации действий преподавателя. Достаточно уверенно и часто употребляются такие термины, как:

- классификация образовательных технологий и т.д;
- технологичность образовательного процесса;
- методические основы выбора технологий;
- теория технологизации процесса обучения;
- результативность технологии активных методов обучения;
- объект технологизации обучения;
- практическое претворение образовательных технологий;
- новые образовательные технологии и многое другое.

«Образовательная технология» является обобщенным термином, который включает в себя «технологиию обучения» и другие разновид-

ности образования и обучения. Так, например, известный ученый-педагог В.С. Леднев приводит следующие определения:

- «Образование - совокупный целостный процесс становления личности»

или

- «Обучение - процесс, имеющий целью формирования системы знаний-умений, включающий в себя преподавание и учение».

Таким образом, «технологический» подход к образовательной деятельности предполагает иной уровень развития педагогической теории и другую систему их подготовки.

В настоящее время существует противоречие между объемом актуальной, научной, специальной, профессиональной информации и способами ее переработки, передачи и восприятия, то есть традиционными педагогическими методами. Поэтому остро возникает потребность в таких технологиях, в основе которых лежало бы развитие личности профессионала: творческое и критическое мышление, умение анализировать, принимать решения, сотрудничать в трудовом коллективе и т.д. Поэтому под термином «новые образовательные технологии» можно представить такие, где:

- используются игровые процедуры;
- применяются моделирование и имитация;
- производится тренинг по творческому поиску оптимальных решений;
- реализуется взаимодействие обучаемых как партнеров;
- преподаватель постепенно превращается в менеджера, игротехника, координатора.

Учебные занятия, в которых преобладают перечисленные особенности, дают возможность максимально приблизить обучение к реальной жизни и увязать теоретический материал с практической деятельностью.

К ним, в первую очередь, относятся:

- конкретные ситуации (КС);
- разыгрывание ролей (РР);
- деловые игры (ДИ);
- блиц-игры (БИ).

Можно сделать попытку и попробовать сформулировать, что такое **образовательная технология**.

Итак, это система специально сконструированных и заданных методических, дидактических, психологических, информационных,

интеллектуальных и профессиональных (практических) действий, приемов, способов участников образовательного процесса (педагога — студента), которые гарантируют достижение поставленных целей для подготовки профессионала, сознательно принимающего решения и свободно владеющего знаниями, умениями и навыками в своей профессии.

Более краткое определение приводится в «Кратком словаре» («Терминологическое пространство образовательных технологий», авторы Н.В. Борисова, В.П. Бугрин).

**Технология обучения** - совокупность форм, методов, приемов и средств передачи социального и/или профессионального опыта в процессе обучения.

Сделаем попытку провести сравнительный анализ «Технологии обучения» и методики (табл. I).

Таблица I

Технология обучения	Методика обучения
1. Точные регламентированные рекомендации, инструкции по осуществлению образовательного процесса	1. Неопределенные, нерегламентированные рекомендации, предложения по осуществлению образовательного процесса
2. Объективные трактовки понятий, терминов	2. Возможны субъективные трактовки понятий и терминов
3. Технологии всегда воспроизводимы и тиражируемы	3. Невозможность полностью воспроизвести оригинал
4. Гарантирует реализацию целей обучения	4. Способ достижения целей обучения часто зависит от личностных возможностей преподавателя
5. Четкая последовательность проведения занятий	5. Методика - понятие более узкое и менее жесткое, чем технология. В технологию обучения входят разные методики
6. Низкая вариативность	6. Высокая степень вариативности

Каждая из перечисленных технологий активного обучения: КС, РР, ДИ - имеет свою специфику и отличительные особенности по их применению в учебном процессе. Три приведенных разновидности МАО также имеют много общего. Все они призваны развивать творческое мышление и проводить поиск оптимальных профессиональных решений. Отличие КС, РР и ДИ прежде всего определяется степенью сложности решаемых проблем и наличием или отсутствием «игрового момента».

## II. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ

Практически конкретные ситуации начали использоваться в Школе бизнеса Гарвардского университета и в Школе права этого же учебного заведения в 40-50-х гг. XX века. В нашей стране спустя 25 лет появились публикации, в которых представлялась информация о новаторах-педагогах, использующих этот метод: А.М. Смолкин, Р.Ф. Жуков, П.Г. Железняк, А.И. Наумов, А.М. Зобов, А.А. Соловьева, Н.В. Борисова, Ю.С. Арутюнов, А.П. Хачатурян и другие. Изучив достаточное количество различных справочников и специализированных словарей и не найдя точной формулировки понятия «конкретная ситуация», мы берем на себя смелость представить свой вариант. Итак, ситуация (фр. — положение, обстановка, совокупность обстоятельств (внутренних и внешних).

/ КОНКРЕТНАЯ // СИТУАЦИЯ I	-один из методов активного обучения, в основе которого лежит факт (ситуация), требующий анализа, выявления причин возникших противоречий и оперативного решения обучаемыми в процессе занятия

К сожалению, необходимо сказать, что до сих пор не создана единая классификация ситуаций. В то же время существует масса признаков, по которым их можно различать. Так, например (рис. 1):

**Конкретные ситуации** существуют реально в разнообразных сферах деятельности в любой организации и учреждении. Их возникновение связано в первую очередь с проявлением производственных проблем, умением или неумением их решать, личностями участников.

' / / / / 13  
**К о н к р е т н ы е Р**  
 <<  
**Базовые ситуации**

рис. 1. Один из вариантов классификации

Базовые ситуации отличаются степенью обобщенности подобных конкретных ситуаций, которые могут быть отнесены к одному виду. Например: организационные, управленческие, поведенческие, педагогические, студенческие, хозяйственные, лабораторно-технические и т.п.

Возможен вариант классификации КС по их типичности (рис. 2).

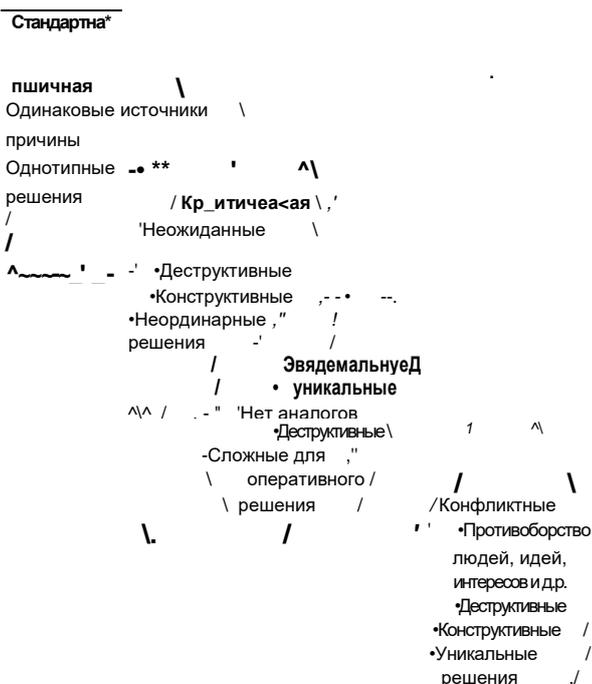


Рис. 2. Один из вариантов классификации КС

Некоторые отечественные и зарубежные специалисты предлагают градацию КС по учебной функции и по способу их представления на занятиях (рис. 3).

По учебной функции

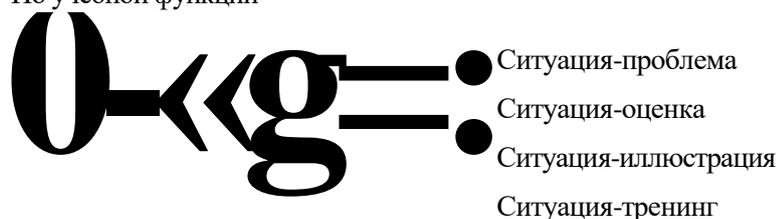


Рис. 3. Классификация КС по их назначению в учебном процессе

Ситуация-проблема — прототип реальной проблемы, которая требует оперативного решения. С помощью подобной ситуации можно вырабатывать умение по поиску оптимального решения.

Ситуация-оценка - прототип реальной ситуации с готовым предполагаемым решением, которое следует оценить «правильно» - «неправильно» и предложить свое адекватное решение.

Ситуация-иллюстрация—прототип реальной ситуации, которая включается в качестве факта в лекционный материал. С помощью подобных примеров начинается процесс по использованию метода КС на специальных занятиях. Визуальная образная ситуация вырабатывает умение декодировать информацию для более простого способа ее решения.

Ситуация-тренинг — прототипы банка стандартных или других ситуаций (все зависит от поставленных целей). Рекомендуется проводить тренинг как по описанию ситуаций, так и по их решению.

По способу представления (рис. 4):



Рис. 4. Классификация КС по способу представления на занятиях

**Классическая ситуация** — ситуация может быть взята из литературы, практики и искусственно сконструирована. Должна быть описана по всем канонам ситуации. Объем неограничен. Четкость изложения обязательна. В конце не ставится вопросительный знак. Участники должны вычленивть вопрос из контекста ситуации, по поводу чего они должны принять решение.

**Живая ситуация** — берется из жизни студентов института, колледжа, больницы (возможна знакомая ситуация), но никому неизвестно принятое решение. Вот его надо найти, а саму ситуацию необходимо описать в той последовательности, в которой она происходила в жизни. Если преподаватель предполагает в дальнейшем использовать такой метод, как разыгрывание ролей, то именно живая ситуация больше всего подходит для начальных шагов на этом пути, так как ее можно предложить разыграть.

**Разбор корреспонденции** — имеется в виду действительно входящая и исходящая корреспонденция или история болезни. Цель - выработать умение вдумчиво читать, выявлять главное и второстепенное и прогнозировать решения в реальных документах.

**Действия по алгоритму, по инструкции, по стандарту** — выработка умения действовать в соответствии с нормативными документами. Для этого предлагается ситуация и сам нормативный документ, а также выработка решения, сообразуясь с нормативом.

Представляем свою трактовку терминологического словосочетания: **анализ конкретной ситуации** - это детальное исследование реальной или искусственно сконструированной ситуации для выявления проблем и причин, вызвавших ее, и для оптимального и оперативного ее разрешения.

### III. КОНСТРУИРОВАНИЕ КС

Для того чтобы провести занятие с использованием КС, необходимо правильно поставить общие учебные цели, их можно свести примерно к следующим (рис. 5):

Раздел I. Теоретические основы методов активного обучения



Рис. 5. Основные учебные цели КС

Поиск источников информации начинается с анализа реальных конкретных ситуаций в собственной фирме или учебных заведениях для создания банка.

Можно предложить некоторые правила по включению информации в КС.

### 3.1. ПРАВИЛА:

1. Использовать только достоверные факты и события без искажения.
2. Информация должна содержать новизну и комментироваться в тексте.
3. Информацию необходимо представлять в динамике реального события.
4. Описание проводится последовательно и логично, акцентируя приоритеты: сначала данные о событии (когда, где, при каких обстоятельствах, оппоненты-участники), затем выделяется сама проблема и иносказательно сообщается о том, что произойдет, если эту ситуацию не решить.

5. При описании ситуации целесообразно не раскрывать причинно-следственных связей.

6. Кроме текста может быть дополнительно использована визуальная информация (диаграммы, схемы, таблицы, рисунки, образы и т.п.)-

7. Описание КС не ограничено объемом и излагается в прошедшем времени.

8. Структура описания КС однотипна.

Далее постараемся более подробно предложить некоторый шаблон по конструированию КС для разработчиков (таблица II).

Таблица II

**3.2. Примерный план конструирования КС**

Название этапа	Основное содержание работы по конструированию ситуаций	Замечания
I этап. Начальный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общая характеристика деятельности организации</li> <li>• Имена и должности основных персонажей</li> <li>• Время и место действия</li> <li>• Краткое описание проблемы или причины и решение (разных участников)</li> </ul>	Название фирмы, отдела, кафедры, сектора, их численность
II этап. Основная часть	<ul style="list-style-type: none"> <li>• История организации, ее эволюция, ее связи</li> <li>• Краткое описание конкурентов, если они есть</li> <li>• Партнеры</li> <li>• Финансовое положение организации</li> <li>• Доступность информации</li> <li>• Взаимодействие участников</li> <li>• Описание КС</li> <li>• Оптимальное решение ситуации</li> </ul>	Наличие банка информации (газеты, основные журналы, материалы конференции по данной проблеме)
III этап. Завершающий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Алгоритм последовательности решения КС</li> </ul>	Возможно визуально

### 3.3. АЛГОРИТМЫ ОФОРМЛЕНИЯ КС

- Технология проведения занятия.
- Тема.
- Цели.
- Контингент обучаемых и их количество.
- Время, необходимое для проведения занятия.
- Автор-разработчик.
- Год разработки.

Таким образом, мы имеем формальные сведения, затем описание самой ситуации в произвольной форме, объеме и оптимальное решение. Необходимо разработать задание для раздачи или объяснения студентам.

Наши рекомендации по разработке и описанию КС являются достаточно общими. Нам кажется, что нет смысла давать более строгие правила, так как их содержание и описание полностью зависят от специфики имитируемой ситуации. КС являются достаточно эластичными, свободными, импровизационными и во многом соотносятся с профессионализмом преподавателя и его творческими возможностями (приложение I — ситуация выбрана из «Банка ситуаций» и носит универсальный характер).

## IV. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ

Хотелось бы сразу сказать, что данная технология в отличие от деловых игр не имеет строго регламентированных правил проведения КС, сценария (здесь можно говорить только о сценарном плане) и критериев оценки. При проведении занятия многое зависит от банка самих ситуаций, творческой личности ведущего и активности участников. Хотя, конечно, можно постараться выработать общий примерный алгоритм для занятий с использованием КС (рис. 6).

Представленная схема - это общие требования к организации занятий и их проведению. В реальной педагогической практике существует множество вариантов по использованию КС.



Рис. 6. Последовательность действий для подготовки и проведения занятия с использованием КС

Наша практика в Медицинском колледже №1 на факультете «Сестринское дело» также многовариантна. Если попробовать ее обобщить, то получится следующая картина:

1. Использование КС в процессе чтения лекций для демонстрации диагностирования ситуаций и принятия решений. Имеются три уровня применения КС:

I уровень — во время лекции преподаватель в качестве факта или примера приводит конкретную ситуацию, предлагая решить ее. Студенты активно приступают к поиску решения, но педагог сам анализирует (то есть объясняет) данную ситуацию и предлагает свой, то есть правильный, оптимальный вариант решения. Это является своеобразной подготовкой по применению этого метода.

**II уровень** — так же во время лекционного процесса педагог вводит конкретную ситуацию и так же призывает индивидуально ее разрешить. Дается некоторое время на обдумывание, затем выслушиваются 2—3 студента с их решениями. После этого преподаватель анализирует полученные данные и объясняет, какие из решений были достаточны и/или недостаточны и почему. Если среди студенческих ответов не было правильного решения, приводит свое оптимальное. Но попытка разрешения ситуации состоялась. Таким образом начинается постепенное внедрение этого метода.

**III уровень** - высший уровень по использованию КС возможен только в том случае, если преподаватель отлично знаком со студенческими возможностями и наверняка уверен, что конкретный студент даст оптимальный ответ. Поэтому он называет фамилию и при этом говорит, что студент N приведет правильное решение.

После лекционного использования КС можно приступить непосредственно к практическому занятию. Но для его проведения необходим «банк конкретных ситуаций» (БКС) по определенной теме. Для того чтобы создать БКС, проводится специальное занятие (или часть его), на котором каждому студенту предлагается описать по определенному формату одну реальную ситуацию, обязательно упомянуть конкретные данные (название организации, участников (фамилии), возникшие проблемы и принятое решение). Студентам сообщается, что данные ситуации будут обрабатываться преподавателем и затем использоваться на практическом занятии с применением КС. Преподаватель выбирает наиболее типичные, где действительно требуется неординарное решение.

Следующий этап - непосредственно само занятие (4—6 ч) с использованием БКС. Обобщая существующую практику, можно констатировать, что каждый преподаватель применяет свою технологию ведения занятия с КС (классический, свободный, смешанный варианты). В любом случае преподаватель предлагает студентам воспользоваться «банком информации» с целью развития умений по выработке решения предлагаемой ситуации.

- **Классический вариант:** деление группы на подгруппы по 4-6 человек. Выбор лидера - организатора малой группы. Соблюдение 15-минутного регламента на индивидуальное решение, затем совместное обсуждение в группе и выработка общего решения.

Затем межгрупповая дискуссия (15 мин): выступления лидеров и обсуждение групповых вариантов решений. Ведущий КС подводит итоги и вырабатывается одно-единственное правильное решение. Затем запускается другая ситуация, и все вышесказанное в технологическом плане повторяется. За 4 учебных часа можно решить 5—10 ситуаций, то есть провести тренинг по принятию решения.

- **Свободный вариант:** группа не делится на подгруппы, конкретная ситуация зачитывается преподавателем, и каждый предлагает свое решение. Преподаватель анализирует их и приводит правильное, которое сложилось из разных ответов участников КС.
- **Смешанный вариант:** это классический вариант, но для большей убедительности и запоминания ситуация превращается в «живую» и разыгрывается.

Разыгрывание может быть предложено и при использовании «свободного» варианта.

Конечно, возможны и другие технологии проведения. Все зависит от темы, целей, подготовленности студентов, творческих возможностей преподавателя и времени, отпускаемого на подобное занятие. Если используется работа в малых группах, то для достижения оперативного и эффективного результата по разрешению ситуации можно использовать один из МАО: «мозговую атаку», «инцидент», «метод консультирования» с выделенными консультантами и др.

В конце занятия предлагается каждому студенту сделать вывод и оценить собственное решение. Если оно было неправильным, то листок с решением он бросает в корзинку с названием «свалка решений». Ведущий оперативно их анализирует (количественно и качественно), оценивает умение студентов принимать решения и информирует участников.

Закljučая этот раздел, хотелось бы подчеркнуть, что только активный, творческий педагог может взять на себя использование такой многогранной, неоднозначной и неординарной технологии. Каждый преподаватель будет придавать своему занятию с КС собственную индивидуальность, не забывая при этом, что подобные занятия внедряются в память студентов надолго.

## V. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КС

При проведении занятия с использованием метода КС необходимо учитывать психологические сложности для участников (рис. 7).

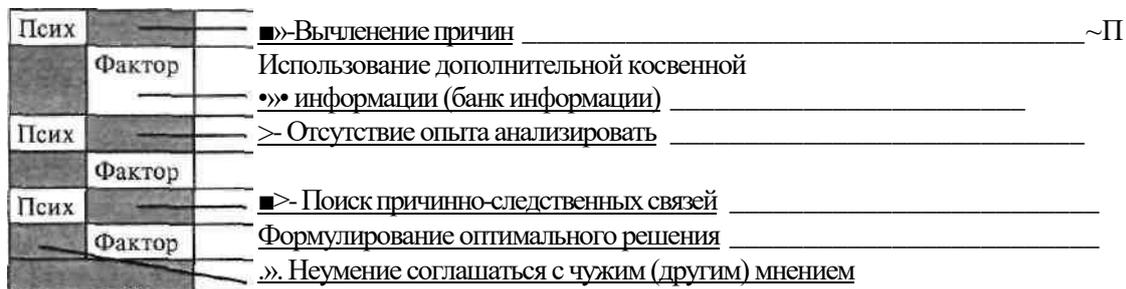


Рис. 7. Психологический барьер участников

Какие основные проблемы стоят перед участниками КС?

Персонально сформулировать причину и значимые факты, помогающие решить проблему КС  
 Взвесить всю совокупность обстоятельств КС  
 Разработать несколько способов решения КС  
 Провести разбор положительных и отрицательных последствий КС  
 Обосновать лучший вариант решения КС

Какие можно использовать методы при решении КС?

1. Метод анализа текста и контекста.
2. Метод «мозговой атаки».
3. Метод «инцидента».
4. Метод дискуссии.
5. Метод разыгрывания ролей (role playing).

Осталось решить еще вопрос: какие умения вырабатываются у студентов при участии в КС? (Таблица IV.)

*Таблица IV*  
**Умения, вырабатываемые при участии в КС**

№	Объекты КС. Воздействие	Умения, навыки, способы
1	Участники КС (межличностное, деловое взаимодействие)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организовать устную коммуникацию</li> <li>• Создать деловую атмосферу</li> <li>• Диагностировать ситуацию</li> <li>• Анализировать ситуацию</li> <li>• Прогнозировать решение</li> </ul>
2	Деятельность по поиску решений, по выбору оптимального решения, по соблюдению регламента	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ставить цели</li> <li>• Организовать собственную индивидуальную работу</li> <li>• Организовать совместную творческую работу</li> <li>• Принимать решения в нестандартных ситуациях</li> <li>• Конкурировать с партнерами</li> <li>• Генерировать решения</li> <li>• Распределять задания и контролировать их выполнение</li> <li>• Планировать групповую деятельность</li> <li>• Дискутировать и отстаивать личную точку зрения</li> <li>• Публично выступать</li> <li>• Пользоваться инновационными методами</li> <li>• Решать конфликты</li> <li>• Пользоваться визуальной информацией и техническими средствами</li> </ul>

## VI. ПРИНЦИПЫ КС

Технологию КС можно представить как индивидуально-коллективную учебную деятельность, в которой реализуются следующие принципы (рис. 8).

### 1. Проблемность

Связана с наличием проблемы в представленной ситуации, то есть присутствие невозможностей или трудностей для ее мгновен-



Рис. 8. Основные принципы КС

ного решения, так как в ней заложены определенные противоречия. Независимо от того, какая это ситуация: классическая, базовая, конфликтная, типичная, экстремальная и т.п., - в ней все равно имеется проблема. Именно благодаря ей возникает мотивация для выявления предварительных гипотез по способу разрешения этой проблемной ситуации, а это в свою очередь создает предпосылку к продуктивному мышлению. Оно возникает или зарождается при высказывании противоположных позиций, несмотря на то, что проблема для всех одна. Чтобы оперативно найти оптимальное решение, проблему мысленно переоплощают в творческую задачу и ставят конкретный вопрос для осознанного или интуитивного решения. Таким образом, противоречие объективизируется, а решающий ее погружается в состояние интеллектуального затруднения, что, в свою очередь, опять же приводит к психологической проблемной ситуации: как найти выход из создавшегося положения. Таким образом, проблемная (профессиональная) ситуация накладывается на психологическую проблему по выходу из нее.



Рис. 9. Реальные умения, вырабатываемые в воображаемой ситуации

## 2. Моделирование профессиональных ситуаций и их решений

Это своеобразная имитация решения производственных событий, явлений, процессов и взаимоотношений, в которых **обязательно** содержится проблема (противоречие) и которая, в свою очередь, не имеет однозначного быстрого решения.

На учебном занятии преподаватель моделирует, используя производственные затруднения в виде учебной ситуации, при этом сам владея ее оптимальным решением. Несмотря на то, что студент сам не принимал участия в решении данной реальной производственной ситуации, а принимает участие только в моделируемой воображаемой ситуации, чувства, которые он переживает, - реальные. Благодаря моделированию можно говорить о двуплановости КС (условный и реальный). Очень важно, что, несмотря на определенные условности, на занятиях отрабатываются реальные умения, которые могут быть использованы в реальной профессиональной деятельности (рис. 9).

## 3. Коллективно-индивидуальная деятельность

Индивидуальная, персональная работа участников занятия с использованием КС - начальный этап, в который входят следующие Необходимые операции:

- Ознакомление с ситуацией.

4- Выявление проблемы.

I Превращение проблемы в творческую задачу со знаком вопроса.

I Перебор вариантов решения проблемы.

4 Принятие оптимального решения.

Но кроме индивидуальных операций участник КС взаимодействует с микро- и макрогруппой, так как необходимо выработать правильный выход из создавшейся ситуации.

Оптимальное коллегиальное решение вырабатывается поэтапно:

- на основе персональных решений;
- на основе групповых решений;
- на основе коллективного решения всех участников КС;

Подтверждение правильности принятого решения приводит ведущий КС в момент, когда он анализирует и объясняет весь процесс занятия и его результаты.

#### **4. Диалогичность общения**

Подразумевает обмен мнениями, информацией, позициями, решениями, опытом, идеями, эмоциями, переживаниями и т.п. двух или более людей, так как данный процесс порождается их потребностью в совместной деятельности, взаимопонимании и взаимовлиянии для выработки единой стратегии поведения и принятия решения. Иначе говоря, это своеобразная форма жизнедеятельности.

В нашем конкретном случае, то есть при использовании КС и при взаимодействии участников в ситуационном процессе, в первую очередь отрабатываются все основные элементы диалогического общения:

- коммуникативные свойства личности;
- регламентированность отношений;
- понимание других людей, их позиций и мнений;
- оценивание людей, информации, стратегии поведения и окружающего социально-психологического климата;
- коллегиальность в работе при принятии оптимального решения.

Кроме того:

- активизируются творческие идеи;
- ускоряется адаптация к новым технологиям обучения, которые повышают интерес к собственной профессии, и т.п.

В КС благодаря принципу «диалогического общения» моделируются взаимодействия и взаимоотношения людей в обстановке, приближенной к профессиональной.

## VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Методы активного обучения, и в том числе КС, формируют не только творческие способности, но и творческий тип личности.

Активные методы создают предпосылку к самореализации, самоуправлению и самодисциплине. Эти качества в КС сочетаются с возможностью развить поведенческие реакции, личностное осознание собственного «я», так как срабатывает персональный механизм престижной самозащиты своего «я», который проявляется в мотивации «быть лучше других» или «быть не хуже других», но это происходит только в том случае, если удалось найти оригинальные решения в конкретных ситуациях.

Творческая активность в КС возможна, так как происходит постепенное снятие эмоциональной и интеллектуальной напряженности, скованности и нерешительности, и нарастает интерес, возникший к новой форме проведения занятия, к решению неординарных проблем. Именно «интерес» задает творческую направленность личности, расширяет гамму положительных эмоций, а это в свою очередь побуждает к эвристичности мышления.

КС высвечивает ошибки и приобретения, этот метод быстро выявляет, что участник КС может больше того, чем он предполагал. Это придает уверенность в своих силах и способностях и может развить чувство собственного достоинства.

Благодаря тому, что в КС используются разные мыслительные процессы:

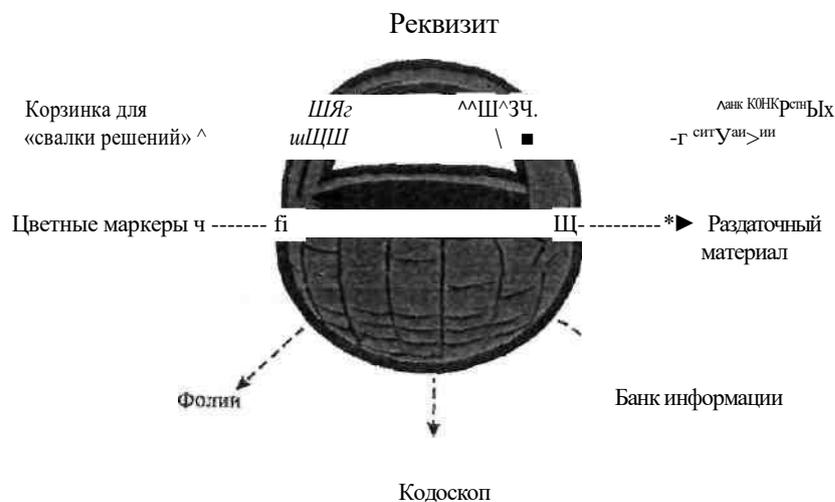
- сравнения - различия;
- конкретизация — абстракция;
- индукция — дедукция;
- анализ — синтез;
- ассоциации — противопоставления и др.

КС развивает многие, иногда, скрытые возможности и способности личности:

- видеть проблему в ее противоречии;
- цельного восприятия взаимосвязанных проблем;
- извлечения из памяти необходимой информации;
- переключение внимания с одного класса явлений на другой;
- восполнение недостающей информации интуицией;
- стимулирование психических и интеллектуальных резервов личности;
- расширение пределов ретроспективного и прогностического мышления.

Итак, мы сделали попытку выявить феномен конкретной ситуации.

Хотелось бы думать, что пользователи КС поняли, что это особая технология, которая приближает к таким методам, как разыгрывание ролей и деловые игры, то есть это один из переходных методов от традиционной технологии обучения к игровой, но в нем почти отсутствует игровой момент.



## ПРИЛОЖЕНИЕ I

Технология - занятие с использованием анализа конкретной ситуации

Тема: КС как один из МАО

Цели: выработка умений по принятию решений

Контингент обучаемых + количество: студенты II ступени факультета «Сестринское дело» — 25—30 чел.

Время: 60 мин.

Автор: А.А. Соловьева

Год разработки: 2006

Уход из жизни Н.В. Гоголя

Обычно зимой Николай Васильевич уезжал в Италию. Он не выносил холодов. А в 1852 году (ему было 43 года) он остался в Москве.

Пребывал Николай Васильевич в мрачном настроении, потому что неожиданно 26 января скончалась госпожа Хомякова, сестра поэта Языкова, с которым он был очень дружен. Умерла она от брюшного тифа, оставив семерых детей. Ее болезнь и смерть очень сильно озаботили Николая Васильевича. Он не смог спокойно снести потери драгоценной для него особы. Притом он впервые увидел смерть лицом к лицу.

С этого времени мысли о смерти сделались для него преобладающими. Он много молился, читал книги духовного содержания, по явилась склонность к уединению, еда больше не доставляла, как раньше, удовольствия. Именно к этому времени относится его высказывание: «Ничто не может быть торжественнее смерти. Жизнь не была бы так прекрасна, если бы не было смерти».

На него напал страх смерти. Николай Васильевич был постоянно в каком-то нервном расстройстве, которое все больше и больше приобретает характер религиозного помешательства. Он изводил себя голодом, попрекая себя при этом обжорством. За обедом, например, он употреблял несколько ложек овсяного супа на воде или капустный рассол.

Все его друзья были поражены его ужасной худобой и считали, что его болезнь происходит от чрезмерного изнурения и мрачного настроения духа. В один из таких дней он сжег в камине рукопись второго тома «Мертвых душ» — венец его творения.

Он был слаб, бледен и уже шатался при ходьбе. И днем, и ночью сидел в кресле, не раздеваясь. Обеспокоенные друзья пригласили лучших в Москве врачей. Они посещали его часто, собирали консилиум, но диагноз так и не был поставлен. Поэтому и лечение было хаотичным: то пиявки ставили, то насильно кормили крепким куриным бульоном, помещали надолго в ванну, поливая голову ледяной водой, потом все тело обкладывали горчичниками, потом опять пиявки к носу и т.д.

Наконец-то его перенесли на диван, надели теплый ватный стеганный халат. Он был уже без сознания, лежал на боку, отвернувшись к стене.

Вскоре, 21 февраля, Николай Васильевич тихо скончался. За месяц Гоголя не стало. В квартире не нашли ни рукописей, ни денег.

Студенты должны проанализировать ситуацию и решить:

- От чего скончался Н.В. Гоголь?
  - Какие процедуры ему необходимо было сделать и почему?
- Оптимальное решение: если рассматривать эту ситуацию с позиций современной медицины, то диагноз звучал бы: тяжелое депрессивное состояние, — и методы лечения были бы соответствующими.



## Глава 4

### РАЗЫГРЫВАНИЕ РОЛЕЙ



«Только вода делает лебедя лебедем.  
Без воды лебедь — это гусь».

Жильбер Сесборн

#### 1. ВВЕДЕНИЕ

В данной главе сделана попытка создать теоретические предпосылки для использования такого метода активного обучения, как разыгрывание ролей.

Затронуты некоторые психологические проблемы: *создание роли-образа, атмосферы* и др.

Разработана типовая процедура подготовки и проведения занятия с использованием РР, на основании которой возможно конструирование частных методик.

#### 2. ЧТО МОДЕЛИРУЕТСЯ ПРИ РАЗЫГРЫВАНИИ РОЛЕЙ?

Разыгрывание ролей можно рассматривать как определенный вид деятельности, который помогает активизировать личность обучаемого.

	— один из методов активного обучения,
/ РАЗЫГРЫВА- // НИЕ РОЛЕЙ /	предполагающий отработку профессиональных умений и навыков в конкретных ситуациях с помощью исполнения определенных ролей для решения предлагаемой проблемы (рис. 1)

# РР

/ТТЛ    Образное // I  
       \    обучение  
  
 / / I    Активизация // т  
 обучаемых  
 / /    Демонстрация / /  
 решенных ситуаций  
**J Яркое запоминание**  
**Я — в предлагаемой**  
**ситуации**

**Рис. 1.** Что такое РР?

Развертываемое действие в РР и его восприятие зависят как от активности действующих лиц, так и от активности воспринимающих его.

Можно ли причислить этот метод к моделированию?

В основе разыгрывания ролей лежит заранее подготовленная ситуация, по которой необходимо не только принять решение, но представить эту ситуацию в лицах, то есть разыграть ее. При этом необходимо использовать ранее полученную информацию, делая особый акцент на воображении, свободно выбирая необходимые роли для демонстрации предложенной ситуации, создавая мизансцену для показа, используя эмоции. Иначе говоря, *это почти по Станиславскому: «Я в предлагаемых обстоятельствах»*, в РР — это «Я в предлагаемой ситуации».

Что же мы моделируем, используя метод разыгрывания ролей? (Рис. 2.)

Благодаря этому методу, в основу которого заложен процесс демонстрации общения, активизируется внимание, восприятие,

1 Что моделируется (

1

Х

2

"Ч

«оохарвк!»

одновременно переносит весь происходящий процесс «общения в ситуации» на себя, так как ему самому предстоит принять участие в разыгрывании ситуации, используя определенную роль, хотя его ситуация будет другой. Он неосознанно вырабатывает «мерки» для оценивания отдельных исполнителей ролей, ставит себя в

■V  
\*«зуальнаяко

позицию другого, то есть смотрит на себя глазами будущих наблюдателей.

Рис. 2. Что имитируется в РР?

РР-промежу  
поглощает К

! НО это не

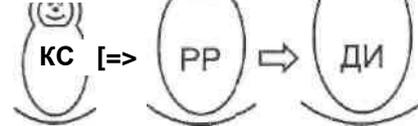


Рис3. РР-неДИ! — приближаются к ДИ, четыре — присутствуют вариативно.

память, воображение и мышление у обучаемых, наблюдающих разыгрывание ролей. Каждый наблюдатель кроме того, что он воспринимает разыгрываемую ситуацию с познавательной, эмоциональной и поведенческой точек зрения, одновременно переносит весь происходящий процесс «общения в ситуации» на себя, так как ему самому предстоит принять участие в разыгрывании ситуации, используя определенную роль, хотя его ситуация будет другой. Он неосознанно вырабатывает «мерки» для оценивания отдельных исполнителей ролей, ставит себя в позицию другого, то есть смотрит на себя глазами будущих наблюдателей.

Как мы видим, метод «разыгрывания ролей», с одной стороны, использует «анализ конкретной ситуации», а с другой - приближается к такому имитационному методу, как деловая игра. Но это не деловая игра (рис. 3).

Попробуем сравнить параметры РР и ДИ (таблица I):

Итак, из 12 параметров ДИ в РР полностью отсутствуют три, пять

Таким образом, можно считать, что РР является самостоятельным, как бы промежуточным методом между «анализом конкретных ситуаций» и деловой игрой, впитав в себя элементы того и другого.

Таблица I

<u>ПАРАМЕТРЫ ДИ</u>	<u>ПАРАМЕТРЫ РР</u>
1. Имитационная модель	+
1.1. Модель предмета профессиональной деятельности	-/- Может отсутствовать
1.2. Модель процесса профессиональной деятельности	+/- Может присутствовать
2. Игровая модель	- Вместо игровой модели рекомендуется создавать модели разыгрывания ролей.
2.1. Комплект ролей и функции игроков	+/- В зависимости от предложенной ситуации участники сами подбирают адекватные роли для разыгрывания. Функции игроков не готовятся заранее ведущими.
2.2. Цели	+ Определяются подробно и сообщаются участникам РР.
2.3. Правила	+/- Создаются минимальные регламенты, которые относятся ко времени и консультированию.
2.4. Система оценки	- Отсутствует, не разрабатывается, так как нет конкретных правил и ограничений. Но рекомендуется в конце занятия общая дискуссия по результатам РР. Ведущий оценивает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Правильность решения ситуации.</li> <li>• Воплощение ситуации. Наблюдатели проводят свободный анализ на уровне впечатлений и интуиции.</li> </ul>
2.5. Сценарий	-/+ Вместо сценария — «Процедура РР». -/+
2.5.1. Предмет	Возможно краткое описание предмета РР. -/+
2.5.2. Противоречия или конфликты	Учитывается только при подборе ролей и если этого требует содержание ситуации. +
2.5.3. Способ генерирования событий	Возможно краткое определение способов генерирования событий в каждой ситуации: детерминированный, спонтанный и смешанный.
2.5.4. Графическая модель и последовательность ролевого взаимодействия участников	Отсутствует, так как на каждом занятии возможны различные варианты, и заранее не закреплены группы участников и роли.
2.5.5. Двуплановость	+ Полностью присутствует, так же как и в ДИ, так как участники одновременно являются специалистами и исполнителями ролей

Имитационную модель РР мы рассмотрели выше. Хотелось бы более подробно остановиться на модели разыгрывания ролей, в которую, судя по нашей таблице, войдут безоговорочно такие параметры, как *цели РР, способ генерирования событий и двуплановость*.

### 3. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ РР

#### Цели метода РР

Для каждого отдельного занятия с помощью метода РР вырабатываются частные цели (рис. 4):

Генерирование событий в РР необходимо определять в период подготовки самих ситуаций. Нам представляется, что от этого зависит процедура занятия методом РР. Можно провести это занятие жестко по определенному алгоритму, где все действия будут запрограммированы (жесткая процедура РР, исполнение ролей, даже текст и др.).

ЦЕЛИ РР	
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ	ИГРОВЫЕ
Диагностика и решение КС	Перевоплащение
Активизация воображения и мышления	в несвойственный образ
Установка на МАО	Победа в конкурентной «борьбе»
Прогнозирование развития ситуации	с оппонентом
Использование полученной информации	Создание из письменной
Развитие коммуникативных навыков	ситуации визуальной
Раскрепощение личности	Разыгрывание роли,
	соответствующей КС

Рис. 4. Цели РР

Возможно использование свободного, спонтанного, мобильного РР, при котором участникам предоставляется полная свобода в выборе роли, в организации действия, в эмоциональном общении и др. Можно предпочесть и средний вариант, соединив детерминированный и спонтанный способы. **Содержание самих ситуаций или объекта имитации в данном случае подсказывает выбор способа генерирования событий.** Таким образом, вырисовываются разновидности РР (рис. 5).

#### Двуплановость

Если данный параметр РР не будет осуществлен, то этот метод не получит своего полного воплощения, напротив, может превратиться в традиционный. Имеется в виду, что каждый участник должен ощущать полную реальность происходящего (анализ и решение предлагаемой ситуации, распределение ролей, организация действия и др.) и одновременно осознавать нереальность происходящего (разыгрывание ситуации с помощью выбранной им роли, которое происходит в условном времени и обстановке).

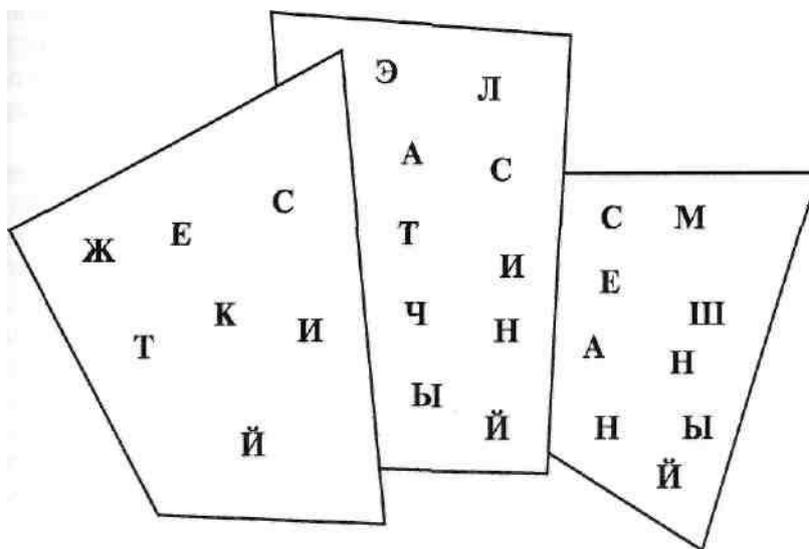


Рис. 5. Типы РР

Надо сказать, что, если обучаемый впервые попадает в ролевую игровую деятельность, он редко понимает, что такое двуплановость, поэтому полного удовлетворения от РР не получает, **только при повторном участии возникает это ощущение «реальность — ирреальность».**

Очень важным является выведение участников из этого состояния, причем желательно не резко, а постепенно. Для этого в конце занятия устраивается общая дискуссия по РР. С одной стороны, это необходимо для подведения итогов и определения результатов, а с другой — все участники, постепенно «сбрасывая» с себя роль, принимают участие в свободном обсуждении, то есть уже реально высказывают свои соображения с точки зрения участника и наблюдателя.

#### Процедура разыгрывание ролей

Хотелось бы остановиться на самом главном в РР, а именно на самом процессе разыгрывания ролей. К сожалению, авторы не нашли в литературе по проблемам МАО именно этого аспекта. А данная проблема является очень важной и сложной. Подчас бывает трудно заставить взрослого человека, имеющего определенное положение в обществе, не актера, а профессионала в своей области, перевоплотиться в несвойственный ему образ и играть или разыгрывать роль. Попробуем только слегка прикоснуться к данной проблеме, не претендуя на полную разработку.

Итак, внутреннее перевоплощение - это полная внутренняя перестройка исполнителя в соответствии с характером роли, общим замыслом РР. Всегда перед исполнителями должен быть поставлен вопрос (такой простой на первый взгляд): *«Каким простым способом добиться правды (хотя бы минимального внутреннего перевоплощения)?».* При перевоплощении невозможна только индивидуальная деятельность. Необходимо уметь войти в общую разыгрываемую ситуацию, понимая поставленные цели, идеи, особенности других действующих лиц, и найти свое место среди других, воспринимать разыгрываемое действие в целом. Немыслимо выполнить взятую на себя роль вне ансамбля других исполнителей, вне создаваемой игровой среды и атмосферы (рис. 6).

Если взять за основу высказывание Михаила Чехова: «Коллектив, возникающий из желания отдельных членов совместной работы, повышает творческие силы индивидуальности: коллектив же, составленный по принуждению, ослабляет индивидуальность, лишает ее

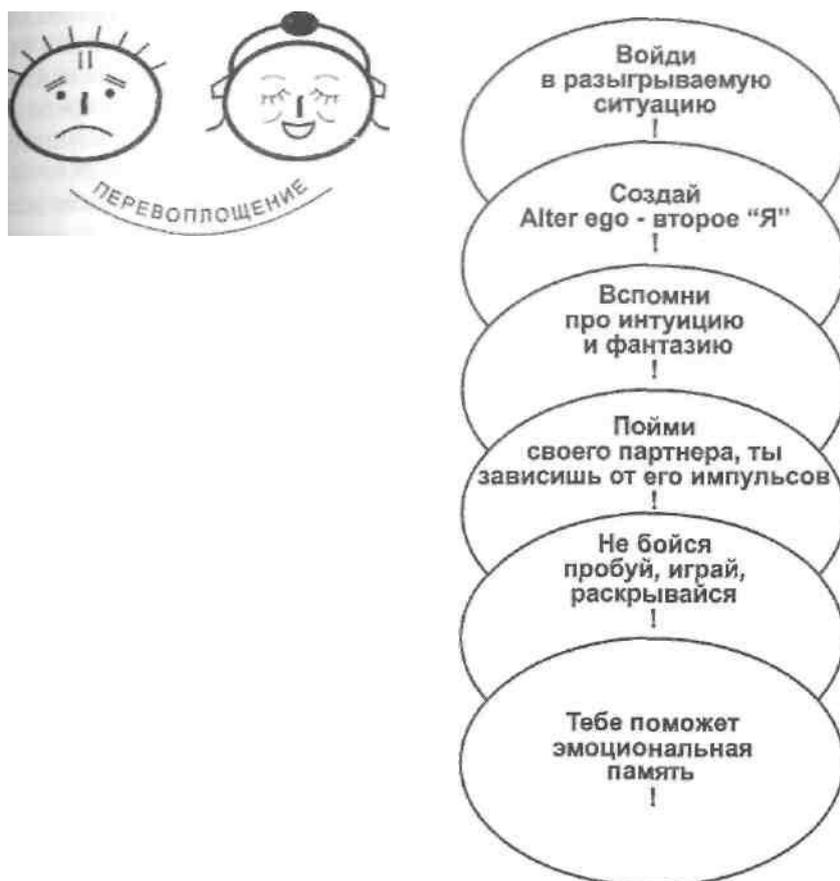


Рис. 6. Основа разыгрывания ролей - перевоплощение

оригинальности и постепенно придает ее действиям характер механичности», - то в одну из основных задач ведущих РР входит создание из многообразной массы людей единого коллектива единомышленников, приверженцев методов активного обучения.

РР — это почти всегда коллективное творчество. Каждый разыгрывающий роль зависит от импульсов других. Пожалуй, это и является самым сложным: открыться своим партнерам и научиться воспринимать их внутренние потребности.

Естественно, что от этого «открыться» зависит индивидуальная и коллективная творческая активность каждого и всех участников Рр. Именно активность (не ложная, а естественная) помогает рождению и генерированию новых идей и их ролевому воплощению. Именно активность участников РР, а не ведущего, объединяет и помогает ролевому общению с партнерами по разыгрыванию ситуации. Но хотелось бы подчеркнуть, что *коллективное творчество не должно убивать индивидуальность и неповторимость участников, а наоборот, создавать все предпосылки к тому, чтобы развить такое качество, как личностная уникальность.*

Как видим, именно в этом и заключается своеобразная двуплановость. С одной стороны, суметь слиться с партнерами в общий коллектив, а с другой, чувствуя и понимая действия партнера, не потерять свою индивидуальность.

Да, сложно, но для этого необходимо не бояться играть, разыгрывать роли, раскрыться и действовать на уровне собственной интуиции, жизненных впечатлений, переживаний. Откуда мы это черпаем? Из действительности, из эмоциональной памяти, из воображаемой жизни, из воспоминаний, книг, искусства, науки и знаний, путешествий, музеев, из встреч и общения с людьми.

Участнику РР, по всей видимости, выбрав для исполнения какую-либо роль, необходимо сначала представить себе образ в предлагаемой ситуации, наделив его определенными человеческими качествами, а потом имитировать его, то есть создать *alter ego*, двойника или второе «я». Лицо, разыгрывающее роль, использует образное мышление. Это состояние подготовки роли можно назвать мобилизацией внутренних резервов при равном участии сознания и интуиции. Очень велика доля импровизации при РР. К сожалению, немногие в настоящее время приспособлены к импровизационному процессу, в основном мы привыкли действовать по заданной программе, определенному алгоритму. А в принципе, без импровизации нет свободы творчества, слабо развиты фантазия, воображение и подсознание. Импровизация дает огромный импульс раскрыть, расшевелить в душе человека целый мир дремлющих образов и чувств.

Хотелось бы кратко остановиться на такой проблеме, как создание атмосферы (игровой, ролевой), которую можно рассматривать с разных сторон - как явление (смысл которого очень трудно описать), как стимул к творчеству, как способ анализа, подготовки и разыгрывания роли, как связующее начало замысла и воплощения и

р Иначе говоря — это общий дух РР, это воплощенная идея. Душой занятия должна стать особая, игровая — деловая, свободная, творческая, эмоциональная, раскованная атмосфера. Если некоторые предполагают, что атмосфера — это общий настрой, интонация, то они ошибаются. Нет, это нечто большее! **Возможно, это общее единение всего ансамбля участников РР, которое возможно от духовной человеческой совместимости;** это особое соединение «нереального» с реальностью. Действительно, мир или атмосфера РР есть мир условный, нереальный, преображенный творчеством игроков. Атмосфера рр складывается, как уже видно, из многих факторов — как субъективных, так и объективных. В то же время это нечто хрупкое, почти эфемерное. Каждый участник РР своим состоянием, настроением, иногда одним словом, может разрушить уже сложившуюся атмосферу. Если выразить словами, что такое атмосфера, оказалось достаточно трудным, то в практике проведения РР это еще сложнее воплотить. Довольно часто РР не получается. Вроде бы осуществлено все, что задумано: разыгрывались роли, велась дискуссия, анализировались и решались ситуации, а общего удовлетворения не получилось. Оказывается, очень многое зависит от ведущего(их) занятия методом РР. Иногда он не придает проблеме атмосферы особого значения. Здесь важно каждое сказанное им(и) слово, интонация доверия, открытости, откровенности, раскованности и при этом деловитости, то есть нужно помнить, что ведущий является как бы источником, излучающим, распространяющим определенные заряды, импульсы динамики, энергии, духовности, постепенно передавая свое внутреннее состояние участникам.

В процессе занятия, на этапе подготовки (и это самое главное), когда организуются микроколлективы, внутри каждого из которых начинает создаваться и распространяться адекватная или неадекватная общему настрою атмосфера, ведущий, во-первых, должен это ощущать и, во-вторых, при необходимости корректировать, что достаточно сложно выполнить. Гораздо легче корректировать содержание, чем атмосферу. В поле внимания ведущего эта проблема остается в процессе всего занятия. Это состояние, общий дух участники РР как бы должны унести с собой. Творческим чувствам (из этого тоже складывается атмосфера) нельзя приказать, указать, это не поверхностные, а глубинные чувства, связанные с подсознанием, и они не поддаются указаниям.

Итак, создание атмосферы — это проблема проблем!

#### 4. ВТОРОСТЕПЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ РР

##### Правила

Если в деловой игре правила являются одним из основных параметров и они совершенно необходимы для ограничения деятельности и создания системы оценивания, то при использовании метода РР правил как таковых не существует. Имеются некоторые предложения или рекомендации, регулирующие процесс протекания РР. На наш взгляд, они могут относиться в первую очередь к регламенту.

Расчет времени совершенно необходим, так как мы всегда находимся в жестких рамках учебного плана и программы. Регламент всегда будет зависеть от количества участников в РР, групп, а также от самих ситуаций. Некоторые ситуации требуют для исполнения всего двух партнеров, а в других могут принять участие 5—7 человек, встречаются так называемые массовые ситуации, когда 15-20 человек участвуют в разыгрывании ситуационного действия.

##### *Система оценивания*

В предшествующем параграфе мы пришли к выводу, что как таковых правил в РР не существует, а это в свою очередь дает основание утверждать, что нет необходимости в системе оценивания по заранее разработанным критериям. Но значит ли это, что вообще не проводится оценивание деятельности участников при разыгрывании ролей? Если сравнивать РР с ДИ, в которой всегда присутствуют критерии оценки и роль эксперта, то в таком виде, конечно, нет. Ведущие также не проводят глубокого анализа результатов РР по своим критериям. **Но оценивание в общем виде в РР безусловно предполагается.** Не имея четко разработанных критериев в ДИ нельзя выявить группы победителей и участников-победителей. Нам кажется, что данному методу РР это не свойственно, но подвести общие итоги, делая это вместе со слушателями, необходимо. Мы предлагаем в конце занятия проводить общую дискуссию по ее результатам. Методологически было бы правильно дать первоначальное слово наблюдателям, которые выразили бы свои впечатления на интуитивном уровне, свободно высказывая как положительную реакцию и эмоции, так и отрицательную. На высказывания участникам РР дается 2-3 минуты. Никого не принуждают к выступлению, но всем желающим дается слово.

После такой блиц-дискуссии, получив необходимую информацию от участников, сопоставив ее со своей, ведущий проводит собственный анализ ролевой деятельности, особо обращая внимание на: (рис. 7)

## Ведущий РР

Рис. 7. Анализ ролевой деятельности

*Конфликт или противоречие*

Если под конфликтом понимать различные противоречий,

которые возникают в профессиональной деятельности и поведении субъектов, и если считать, что в РР ролевой моделью являются ситуации, которые не только решаются, но и разыгрываются, то из этих тезисов можно заключить, что конфликт зависит от:

- содержания самой ситуации;
- ролей, выбранных для воплощения ситуации.

В том случае, если предметное содержание ситуации носит конфликтный характер (конфликтные ситуации), естественно, можно говорить о возможном конфликте в РР, который возникает при определении ролей и их разыгрывании. Но в большинстве случаев содержание ситуаций вполне лояльно, поэтому и подбор ролей будет носить бесконфликтный характер. Таким образом, о предметно-содержательном конфликте речи нет, но может возникнуть поведенческий конфликт или столкновение интересов при имитации процесса общения во время разыгрывания ролей.

**Итак, конфликт как параметр РР возможен, но не обязателен.**

*Предмет*

В связи с тем, что предметом ДИ является имитационная модель, которая служит инструментом выработки целевой установки на игру и если с этих позиций рассматривать данный параметр применительно к РР, то предмет определить достаточно сложно, так как ситуации



могут быть многоаспектны, многопредметны, многоплановы, поэтому при создании РР, на наш взгляд, только в общих чертах определяется предметная заданность.

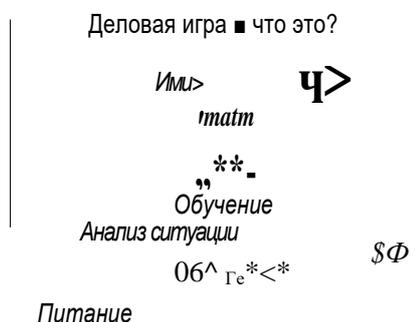
#### 5. ПРОЦЕДУРА ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ РР (таблица II)

Таблица II

№ п/п	Этапы подготовки и проведения РР	Для ведущих РР	Для участников РР
1	Изучение методики ведения дискуссии	+	+
2	Изучение основ коммуникации	+	+
3	Изучение методики проведения РР	+	+
4	Разработка комплекта ситуаций и их решений	+	+/-
5	Создание частной процедуры занятия с помощью РР	+	-
6	Выработка некоторых регламентов	+	-
7	Введение в занятие: объяснение целей, регламента, ролей, решение ситуаций, ее воплощения	+	-
8	Распределение участников по группам	+	+
9	Изучение ситуаций, их анализ и принятие решений	-	+
10	Распределение ролей внутри групп	-	+
11	Обдумывание воплощения ситуаций (составление сценарного плана, мизансцен)	-	+
12	Разыгрывание очередности выступления групп	+	+
13	Разыгрывание ролей по группам	-	+
14	Общая дискуссия по результатам занятия или: экспресс-интервью участников РР, анализ результатов занятия ведущим(и)	+	+

## Глава 5 ДЕЛОВАЯ

### ИГРА - ЧТО ЭТО?



«Приобрати я свой опыт за сколько он мне стоил, я бы разбогател».

Грэм, Грей

## I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

### 1.1. ТРАКТОВКА ПОНЯТИИ

Мы провели небольшое исследование и выявили ключевые слова, которые употребляют специалисты-игротехники при трактовке такого понятия, как деловая игра (рис. 1).

Можно их систематизировать, и наш «мешок» станет меньше по размеру, но останется таким же насыщенным по наполнению. Возможно, перед нами представнут обязательные параметры или элементы деловой игры (ДИ) и таким образом начнет проясняться, в чем же заключается ее феномен (рис. 2).



Рис. 1. Ключевые слова к понятию «деловая игра»

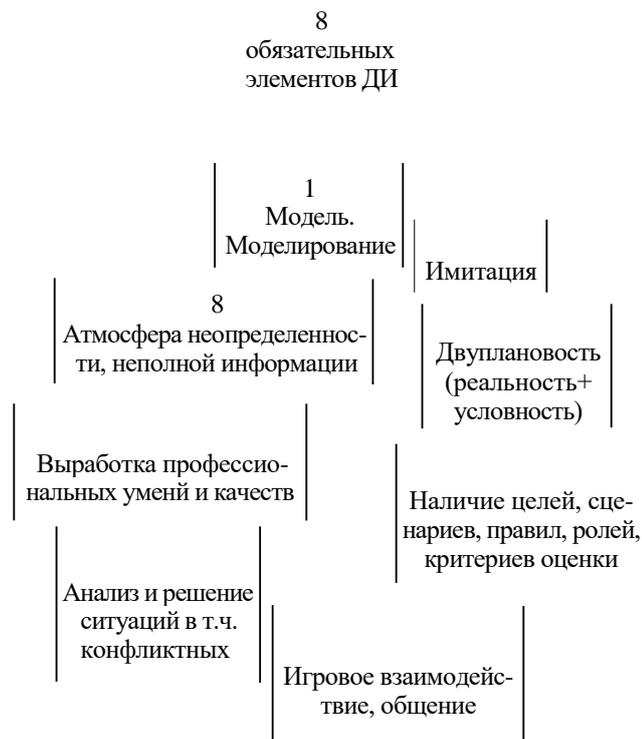


Рис. 2. 8 Обязательных элементов ДИ

Можно попытаться благодаря выявленным параметрам дать трактовку понятия «деловая игра».

ДЕЛОВАЯ ИГРА (BUSINESS GAME)	-имитационное моделирование профессиональной деятельности и занятых в ней людей, ролевое взаимодействие по игровым правилам, в условном времени, при неполной информации и неопределенности, столкновении мнений и оценке происходящего
---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Трактовка понятий	
<b>Игра</b>	— форма деятельности, направленная на развлечение, отдых и соревнование, организуемая по определенным правилам с обязательным выдвижением победителей
<b>Имитация</b>	— воспроизведение с возможной точностью реальных явлений, объектов, ситуаций, деятельности, профессиональных умений
<b>Модель</b>	— воссоздание существенных свойств оригинала, процесса, явления, предмета и др.

На пересечениях этих понятий и оказалась «деловая игра», в которой феноменально сочетаются реальность и ирреальность, игра и дело или дело в игре, поэтому и назвали это явление деловой игрой (рис. 3).



Рис. 3. Составляющие ДИ

Для того чтобы получилась именно ДИ, а не другой МАО, необходимо выделить объект деятельности, какое-либо явление или процесс, в конце концов, это может быть профессиональная ситуация, из которой необходимо создать искусственную модель, или образец, или эталон, описав словами, насытить это игровыми элементами (правила, роли, последовательность этапов игры, критерии оценки, конфликты, «катастрофы», театрализация и др.) и заняться непосредственно имитацией во время реального занятия.

Самое трудное — это найти баланс или равновесие между реальностью и условностью.

Если будет перевешивать игровая процедура, то занятие можно сравнить с любительским спектаклем. Если же произойдет перекоп в сторону «дела», то будет сходство с семинаром. С первого раза почувствовать двухплановость трудно. Это примерно как игра в «кубик Рубика», когда надо соединить все цветные полосы на всех его плоскостях. Но интуиция и терпение помогают это ощутить и осуществить. В этом и заключается феномен деловой игры.

	— заранее предполагаемая и осуществляемая система игровых действий при балансе «реальности» (цели, сценарий, правила, критерии оценки, результат) и «условности» (модель, имитация, игра, роли, театрализация)
/ ДВУПЛА- / / НОВОСТЬ / <b>I</b> <b>I</b>	

Если изображенный клубок нитей (рис. 4) ассоциировать с двухплановостью игры, в которой реальность и условность переплетены настолько, что их сложно расцепить, как в клубке, то можно предположить, что нередко невозможно представить, где какая нить в ДИ. Но именно это гармоничное соединение и создает новый нетрадиционный метод обучения, который помогает приблизиться к реальной профессиональной деятельности, к творческому подходу в профессии, стимулировать активность и новаторство.

Реальность

Условность

Условность

∧  
Реальность

Рис. 4. Двухплановость ДИ

## II. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

### 2.1. РАЗРАБОТКА ЦЕЛЕЙ

/ ЦЕЛИ ДИ /	- осознанный образ предвосхищенного результата, на достижение которого направлены действия и усилия игротехника и участников ДИ

Для того чтобы сконструировать ДИ, необходимо разработать цели, имея в виду, что в деловой игре мы развиваем, в основном, профессиональные умения. В связи с этим обычно предлагаются педагогические, дидактические, воспитательные и игровые цели. Но некоторые игротехники создают цели, например для ведущих игру и для игроков. Иногда к этим целям добавляются еще и психологические.

Обычно при подготовке дидактических целей мы употребляем примерно такие слова:

- **закрепление** теоретического материала,
- **развитие** умений...
- **совершенствование** навыков...
- **выработка** умений...
- **активизация** навыков по генерированию идей...
- **умение** анализировать и прогнозировать...
- **умение** оценивать...
- **умение** дискутировать, выступать... и многое другое.

При постановке игровых целей употребляются примерно такие слова:

- **разыграть** роли...
- **использовать** приемы театрализации...
- **вводить** конфликты, «катастрофы»...
- **провоцировать** ситуации...
- **демонстрировать** умения по решению нестандартных ситуаций... и многое другое.

Можно предположить еще два варианта разработки целей (рис. 5).



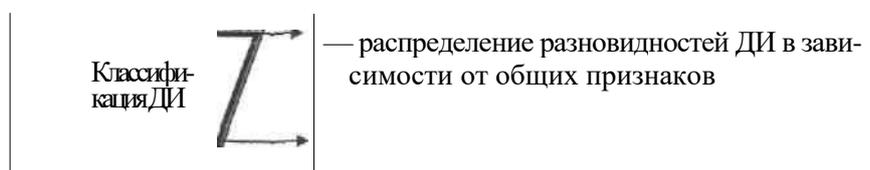
#### Вариант

Рис. 5. 2 возможных варианта разработки целей

Естественно, каждый игротехник свободен в выборе целей для конкретной игры, но необходимо помнить, что в конце игры необходимо выявить, насколько поставленные цели были достигнуты.

Мы, например, уверены в том, что целей в каждой ДИ гораздо больше поставленных, так как в процессе игрового действия возможно формирование личностных умений и качеств игроков, которые не зафиксированы в формальных целях. Например, умения и качества: сравнивать, анализировать, выявлять, рисковать, аргументированно критиковать, задавать вопросы, интерпретировать, преобразовывать, объективно проводить самооценку и многое другое.

## 2.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР



Классификация ДИ строится в соответствии со следующими основаниями:

1. Наличие или отсутствие имитации в игре (рис. 6).
2. Целенаправленность ДИ (рис. 7).

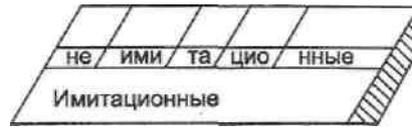


Рис. 6. Один из вариантов классификации ДИ

Классификация ДИ

На рис. 7 перечислены 7 основных классификационных признаков:



Рис. 7. Классификационные признаки ДИ

Изучив эти признаки, можно точно определить, какую именно игру предполагается конструировать и какими признаками она будет обладать.

### 2.3. ПРАВИЛА ДИ

Существуют правила, которые повторяются почти во всех играх, например: неукоснительное соблюдение регламента как на отдельных этапах, так и в течение всего игрового процесса.

Что же такое игровые правила и откуда их брать при разработке?

	— определенные естественные или искусственные ограничения в игровой деятельности
/ Правила ДИ Ц	ности, создаваемые специально для участников ДИ, то есть это нормы игрового поведения, обязательные для выполнения всеми игроками

С одной стороны — это определенные ограничения для поведения игроков и игровой деятельности (соблюдение сюжетной линии, улаживание конфликтов, исполнение ролей и инструкций к ним и др.).

Правила могут быть связаны также с развитием определенных профессиональных качеств:

- тактичность,
- эмпатия,
- адекватность поведения,
- партнерские взаимоотношения,
- инновационность,
- творческая активность и многое другое.

Правила могут быть связаны с развитием личностных и профессиональных умений:

- вычленять профессиональную проблему,
- нестандартно решать неординарные проблемы,
- мгновенно реагировать на неожиданные решения,
- проявить себя в игровом коллективе,
- лидировать в особых обстоятельствах,



- проявлять интерес, любознательность и любопытство к общей деятельности,
- отстаивать свои позиции,
- пользоваться информацией,
- радоваться чужим успехам и творчеству,
- подчинять свои мимолетные желания определенному общему правилу поведения,
- осознавать себя участником в игровом коллективе и многое другое.

Немаловажным является вопрос, сколько должно быть правил в игре? Нам кажется, что на игру должно быть разработано не более 7-10 правил, причем таких, которые можно было бы выполнить.

Правила, естественно, связаны со структурой ДИ, с проблемами коммуникации. Есть игры, в которых запрещается коммуникация между группами, есть другие игры, в которых представители групп обязательно должны общаться для того, чтобы не дублировать деятельность друг друга.

Можно разработать правила, которые приучают игроков визуализировать информацию и пользоваться техническими средствами. Можно, предположим, с помощью правил провоцировать дискуссию и поощрять каждый вопрос и ответ соответствующими баллами.

Возможно создать банк информации и стимулировать правилами умение им пользоваться и поощрять определенным количеством баллов каждую ссылку на первоисточник. Самые главные правила должны быть связаны с выработкой умений и навыков имитируемой профессии.

Итак, мы пришли к выводам, что игровые правила необходимы, но суть в том, чтобы суметь их сформулировать, придав этому методу активного обучения — деловой игре — ракурс, который помог бы сблизить профессиональную реальность с игровой условностью.

Правила при их разработке должны быть напрямую связаны с приоритетными целями, которые проектировщики ДИ ставят перед игроками.

## 2.4. РОЛИ

Роли зависят от содержания игры. Предполагаются роли, которые проходят через весь сюжет игры. Есть игры, на каждом этапе кото-

рых происходит смена ролей. В блиц-играх, как мы уже говорили, предлагается минимальный набор ролей. Кроме того, иногда предлагаемые роли не осуществляются. Это может говорить о том, что они или надуманы или вообще не нужны, и их необходимо изменить. Поэтому в процессе первых 2-3 экспериментальных ДИ очень важно внимательно наблюдать и анализировать все параметры игры, в том числе разыгрывание комплекта ролей и в дальнейшем что-то менять и корректировать.

	— разыгрывание какого-либо персонажа, предусмотренного сценарием ДИ, через самостоятельно созданный образ, текст и взаимодействие с другими участниками игры
/ / I РольвДИ I	

Для того чтобы ДИ прошла результативно, имитировала бы профессиональную ситуацию и занятых в ней людей, необходимо создать комплект соответствующих ролей. Количество ролей должно примерно соотноситься с числом игроков в малой группе (7-10 игроков - 7—10 разных ролей). В каждой игровой группе должны быть так называемые управленцы: лидер или главный менеджер, или менеджер по персоналу, или организатор и т.п., то есть игроки, которые занимаются управленческими функциями, коммуникацией между игроками, распределением ролей, регламентом и т.п.

Возможно, что у лидера группы должен быть помощник или заместитель, которому он передает часть своих функций. Название этой роли игротехник формулирует сам.

Должна быть роль консультанта-посредника, который берет на себя взаимодействие с игротехниками по тем вопросам, которые могут возникнуть у игроков группы.

Кроме того, неплохо разыграть такую роль, как визуализатор, или оформитель, или художник, или дизайнер. Данный игрок должен выбрать из реквизита какой-либо символ, который помог бы воспринимать и запоминать содержательную информацию. Кроме того, он должен сконструировать лейблы с обозначением ролей для игроков и передать каждому для ношения в процессе игры. Но основная задача визуализатора - это конструирование визуальной информации

для сопровождения выступления докладчика (или новатора, или другого члена группы, который представляет устную информацию от группы).

В комплект ролей любой деловой игры должна входить роль аналитика, эксперта, или члена жюри, или арбитра и т.п. Они должны быть участниками игровой малой группы, исполнять соответствующие роли, но при этом в их обязанность дополнительно входит оценка игры по определенным критериям. По правилам игры они или оценивают игровую деятельность собственной группы, или для большей объективности анализируют работу противоположных групп. Нам известно, что есть ДИ, в которых оценивается буквально каждый шаг, каждая мелочь. Но нам кажется, что на подобную экспертную процедуру затрачивается очень много времени:

- каждый аналитик подводит собственные итоги по игровой группе;
- все члены экспертной группы объединяются для тщательной аналитической деятельности, для подведения полученных результатов и выявления «победителей» игры;
- готовят аргументированные выступления;
- выбирают главного эксперта, который публично выступает и доказывает во время возможной дискуссии с игроками правоту экспертизы.

В связи с тем что подобная работа проводится в самом конце игры, когда все игроки достаточно возбуждены и несколько устали, она очень часто бывает выполнена «на скорую руку» и не соответствует уровню объективности.

Далее хотелось бы уделить определенное внимание проблеме введения в ДИ «отрицательных» персонажей.

Почему равномерное, спокойное, тихое течение игры чаще вызывает равнодушие, в то время как единоборство, спор, противоречие, конфликт будоражат всю нашу сущность и заставляют активно мыслить, творить и действовать? Специалисты из Академии иррациональной психологии (в том числе И.О. Вагин) утверждают, что «добродетель — это только светлая сторона луны нашего «я», другая — темная, наполнена злом, и никуда от этого не деться. Это наше негативное «я», наше негативное отношение к жизни, людям. Это целый мощный энергетический комплекс, который управляет нами, который до конца не познан и плохо контролируем».

«Отрицательных героев» мы можем не любить, но они часто нам интересны, колоритны и заняты. Почему? Да потому, что они такие, какие они есть, без потуг на добро, не морализируют и не настаивают, чтобы все следовало их принципам. Они бывают циничны и жестоки, «рубят правду-матку сплеча». Они сами открыты и демонстрируют это. Они достаточно парадоксальны, но в их поведении нет фальши: они честны и естественны в своем негативе.

Почему при конструировании деловых игр, разрабатывая роли, нужно обращать внимание не только на «положительных», но и на «отрицательных» героев?

Любой участник игры гораздо чаще старается продемонстрировать свои положительные качества, играть роли приятных, разумных, с хорошими манерами людей, потому что неудобно, стыдно показать себя с дурной стороны.

Исходя из многолетнего опыта игротехников, можно сделать вывод, что «отрицательные роли» удаются игрокам лучше, и запоминаются они надолго. Оказывается, исполнители этих ролей частично идентифицируют себя с ними, вытесняя из своего подсознания собственный негатив: грехи, слабости и другие страсти. Таким образом, избавляясь от внутренних конфликтов, они начинают разбираться в причине и сути внешних конфликтов.

Открытые высказывания «отрицательных героев» пробуждают у «положительных» скрытые силы - резервы, мысли, живые эмоции, нестандартные решения. Внимание игроков бывает пристальнее к словам и действиям «отрицательных героев», чем «положительных», потому что они ярче и притягательнее. Но в то же время это заставляет «положительных» игроков «соревноваться» с ними, находя особые способы проявить свою положительную суть. Этот конфликт негатива и позитива становится стимулом достижения успеха. Разозлившись на себя и на критическую ситуацию, они сумеют реализовать весь запас жизненного и творческого потенциала.

Александр Лебедь говорил: «Если виноватых нет, их назначают». Это высказывание как нельзя лучше подходит к искусственному введению в деловую игру «отрицательных» персонажей, так как именно они становятся «виновными» в возникновении конфликтных ситуаций, которые надо уметь прогнозировать, избегать и решать. Именно в конфликте можно решить накопившиеся проблемы и выразить невыраженные эмоции.

Таким образом, вырабатывается умение держать психологический удар от оппонентов и прививать психологический иммунитет к игровым и профессиональным ударам судьбы.

В связи с этим необходимо продумать комплект так называемых отрицательных персонажей, которые искусственно создают в процессе игровой деятельности некоторый психологический дискомфорт, заставляющий противоположную сторону более активно защищать свои позиции, вынуждают рисковать, конфликтовать, иногда переходя эмоционально - соизмеримую грань игры и многое другое. Хотелось бы подчеркнуть, что именно они способствуют двуплановости игры и ее театрализации, так как «накал страстей» обычно приходится на середину ДИ, то есть на момент кульминации (как в обычной театральной постановке). На этом эмоциональном фоне происходит сближение с реальной профессиональной действительностью и вырабатываются определенные умения, например: искать и находить выходы из подобного столкновения интересов, мнений и поведения.

Если «положительные персонажи» имитируют деятельность реальной профессии: зав. отделением, медсестры, врача и т.п., то «отрицательные персонажи» являются собирательным образом, в которых преобладают неприятные человеческие качества и черты.

Например, если вводится роль «провокатора» или «консерватора», или «черного оппонента», или «критика», или «конформиста» и т.п., то они должны играть без полутонов. Они будут дерзкими, бескомпромиссными, конфликтными, недипломатичными, не соблюдающими никаких норм поведения. Поэтому игротехник должен быть готов к подобному явлению.

Важным также является не только создание комплекта ролей, но и написание четких инструкций или портретов к ним. Желательно выявить очередность выступлений, их права и обязанности.

Приведем пример описания портрета «консерватора».

Консерватор — это антипод новатора. Игрок, исполняющий данную роль, ругает за старые методы работы, доказывая их эффективность. Этим он ставит под сомнение само новшество и необходимость его внедрения.

Консерватор демонстрирует такие качества, как осторожность, Приверженность к старому и нетерпимость к новому.

Необходимо отметить, что консерватор обладает частично такими качествами, как и новатор: уверенность, стойкость и терпение. Сложность состоит в том, что при некоторых одинаковых свойствах характера они отстаивают диаметрально противоположную точку зрения. Столкновение интересов новатора и консерватора приводит к созданию конфликтной ситуации.

Несмотря на все отрицательные характеристики, консерватор выполняет и положительную роль: его замечания, аргументы и высказывания заставляют новатора четче отстаивать свои позиции, искать контраргументы, повышая доказательность своего выступления.

Обязанности консерватора:

- подвергать все сомнению;
- отстаивать свою точку зрения;
- вступать в конфликт с новатором.

! Замечание к роли консерватора.

В связи с отрицательной направленностью роли, которая способствует возникновению конфликта, консерватор не имеет никаких дополнительных прав.

## 2.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДИ

Критерии оценки непосредственно связаны со всеми основными параметрами ДИ, о которых мы уже говорили в начале данного раздела, с качеством их выполнения, а также с реализацией поставленных целей.

/ /' I Критерии II « оценки в ДИ II I	- совокупность неких признаков (мерил), выраженных в баллах, для измерения уровня качества полученных результатов игровой деятельности, ее участников и игры в целом
------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Напомним восемь обязательных параметров, которые лежат в основе конструирования игры:

- Модель - моделирование.
- Имитация.
- Двупланность.

- Наличие: целей, ролей, правил, сценария, критериев оценки.
- Игровые взаимодействия игроков.
- Анализ и решение конкретных ситуаций (конфликтов).
- Атмосфера неопределенности и неполной информации.

Каким образом эти параметры преобразуются в критерии?

Итак:

1. Модель - моделирование. По этому поводу хотелось бы выяснить, насколько удачно или неудачно выбрана и выполнена профессиональная модель или ситуация? Дала ли она ожидаемый результат? Помогло ли данное моделирование развить определенные умения и качества? Например, вы выбираете такой критерий, как умение выступать или дискутировать, и в зависимости от его приоритетности присваиваете ему определенные баллы, предположим: от 1 до 10 баллов.

2. Имитация: данный параметр связан с некоторыми другими: решение конкретных ситуаций, взаимодействие игроков, достижение целей, соблюдение регламента, исполнение ролей, правил, сценария, поиск путей выхода из ситуации неопределенности и неполной информации. Из этих параметров можно выявить несколько критериев оценивания. Например:

- Качество разыгрывания ролей в соответствии с инструкцией: от 1 до 5 баллов.
- Реализация целей ДИ: от 1 до 10 баллов.
- Соблюдение регламента игры: от 1 до 6 баллов.
- Несоблюдение регламента игры: — 3 балла (за каждое нарушение).
- Использование «Банка информации» для выявления новых сведений: 4 балла (за каждую ссылку на первоисточник).
- Соблюдение правил игры: от 1 до 8 баллов.
- Несоблюдение правил игры: - 4 балла (за каждое нарушение).

Таким образом, постепенно разрабатываются критерии оценки. Естественно, если в ДИ присутствует важный имитируемый элемент, вы присваиваете ему наивысший балл, например 20 баллов.

Просим учесть, что наши ДИ ручные, с использованием только технических средств обучения. Поэтому эксперты проводят подсчеты результатов игры по критериям вручную (с помощью калькуляторов).

Как известно, бывают деловые игры сложные, технической направленности, поэтому игротехники вынуждены использовать метод

математической обработки экспертных оценок, основываясь на ранговой корреляции, экономической теории полезности и построения функций предпочтений и других методах.

Наши эксперты, обычно получив предварительную консультацию у игротехников, анализируют деятельность противоположных групп. Затем все эксперты объединяются и согласовывают полученные результаты, переводят полученные подсчеты на фоллии для демонстрации на экране. Выбранный главный эксперт докладывает и разъясняет полученный итоговый результат и оглашает группу-победительницу и лучшего игрока.

Только после этой процедуры игротехники проводят брифинг-интервью с игроками на основании экспертных оценок, а затем «разбор игры», постепенно возвращая игроков в реальные условия, помня при этом, что резко прекратить игру нельзя, так как могут быть нежелательные психологические и физиологические последствия.

В итоге нам хотелось бы сказать, что мы представили вам основные методические элементы деловой игры, но при конструировании каждой новой ДИ мы вводим и другие параметры. Например, мы создаем графическую модель игры, стараясь представить ее почти реально, с конкретными группами, ролями и взаимосвязями. Если необходимо, в другой игре мы тщательно описываем все конфликтные ситуации и вводимые «катастрофы», разрабатываемые профессиональные умения, способ генерирования событий и идей и, главное, всегда создаем методическое обеспечение игры.

## 2.8. РАЗРАБОТКА СЦЕНАРИЯ ДИ

<i>И</i> Сценарий ДИ <i>И</i>	- пошаговая последовательность общих и частных действий в комплексе с целями, ролями, правилами, условиями, критериями оценки в деловой игре

Прежде чем приступить к подготовке пошаговой или поэтапной последовательности игры, желательно иметь ясность в некоторых конкретных параметрах, а именно:

- продолжительность игры;

- в чем заключается суть игры;
- сколько будет игроков;
- предположительные роли, которые будут разыгрываться (как положительные персонажи, так и отрицательные);
- будут ли развиваться конфликтные ситуации естественным образом или необходимо создавать и вводить искусственные конфликты;
- какова форма игры, ее графическая модель, которая поможет легко представить конструируемую игру с определенным количеством игровых групп и со всеми взаимосвязями;
- каким образом будут реализовываться поставленные цели;
- кто будет осуществлять экспертизу игры и по каким критериям;
- насколько тщательно будет проводиться разбор игры игротехниками.

Когда подобные проблемы в основном решены, можно приступать к разработке сценария, который состоит из некоторых обязательных этапов:

- Введение в игру. В этот этап входит объяснение технологии игры: цели, последовательность, правила, роли, критерии оценки, регламент.

Обычно на этот этап отводится не менее 15 минут, так как от полноты разъяснения технологии игры зависит весь ее дальнейший ход.

- Далее в зависимости от формы и содержания игры определяется количество игровых групп. На данном организационном этапе происходит распределение игроков по группам и раздача необходимых методических материалов, средств визуализации, правил, инструкций для исполнения ролей и другое.

На данный этап обычно отводится 10 минут.

- Следующий этап определяется как индивидуальная или коллективная работа. Происходит распределение ролей в группе, и игроки приступают к игре. Хорошо заранее определить результат этого этапа. Регламент этого раздела: 60-90-120 минут.

Итак, шаг за шагом, разрабатываются все этапы ДИ.

- Обязательным этапом игры является последний: разбор игры. Данный этап полностью реализуют игротехники, подробно анализируя как полученный материализованный результат от игры, так и деятельность игроков, используя в своем анализе данные экспертной группы и проведенного блиц-интервью.

Желательно на этот этап выделить достаточное время: 0,5 часа, не менее.

В качестве примера можно привести сценарий одной из наших ДИ «VIP» («Вернисаж идей и предложений»).

Общая минимальная продолжительность игры (для трех групп играющих) - 2 часа 30 минут. При увеличении количества групп увеличивается и время проведения игры.

ДИ состоит из четырех этапов:

1. Введение в игру: объяснение технологии проведения, правил, условий, целей, ролей и критериев оценивания - 15'.

2. Разработка новых идей и предложений, их обсуждение в группе, подготовка условной экспозиции для вернисажа, выступления стендистов - 60'.

3. Ролевое взаимодействие стендиста и посетителей: выступления трех стендистов с пояснением экспозиции, ответы на вопросы посетителей - 45'.

4. Разбор игры «VIP» экспертами и ведущими - 30'.

## Глава 6

### БЛИЦ-ИГРЫ

*«Преподаватель использует активные методы, а методы активно используют его».*

Грем, Грей

Среди ДИ, которые мы конструировали и проводили, имеется достаточное количество игр, которые мы определяем как блиц-игры (БИ). Что мы понимаем под блиц-играми?

/ / <b>I</b> Блиц-игра <b>II</b> <b>I</b>	— разновидность деловой игры, которая интегрирует такие МАО, как конкретная ситуация, разыгрывание ролей, «мозговая атака» и отличается от ДИ конкретными признаками: «мгновенность» проведения и получение неожиданных результатов, минимальный комплект ролей, легкость и привлекательность формы
----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БЛИЦ-ИГР

Основные задачи БИ - это привить определенные умения (рис. 1):

Основные задачи				
	ПРИВИТЬ	БИ	УМЕНИЯ	
1	Решать профессиональные проблемы		Воспитывать гармоничную личность	4
2	Проигрывать ситуации		Понижать вероятность ошибок	5
3	Формировать профессиональные качества, например, самостоятельность мышления		Воспринимать и обрабатывать большее количество информации	6

Рис. 1. Основные задачи БИ

Следует отметить, что БИ так же, как и остальные МАО, является\* одним из путей совершенствования подготовки специалистов, так\* как используются следующие принципы (рис. 2):

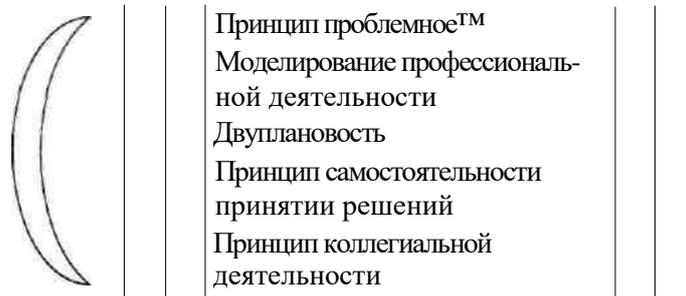


Рис. 2. Использование определенных принципов

Итак, хотелось бы напомнить, что БИ - это разновидность игровой деятельности, которая аккумулирует в себе некоторые признаки таких методов активного обучения, как конкретная ситуация, разыгрывание ролей, «мозговая атака», деловая игра. Но блиц-игра отличается следующими признаками (рис. 3):

Попробуем расшифровать каждую из этих особенностей.



Рис. 3. Особенности БИ

- *«Мгновенность»* — данный термин возможно употреблять, имея в виду сравнение с деловой игрой по регламенту проведения. Если ДИ проигрывается в течение 6-8-10 часов или даже нескольких дней, то БИ всегда рассчитана на 1,5-2 часа. Сжатие игрового времени более интенсивное, чем в ДИ, а проблемы решаются гораздо оперативнее, качество же принятых решений при этом не снижается.
- *«Привлекательность и легкость формы»* — действительно, анализируя различные БИ, можно сделать вывод о том, что в противоречие входят форма и содержание. Но это только первое непрофессиональное впечатление. «Легкость и привлекательность» — кажущиеся. В БИ специально создаются такие условия, когда игроки вынуждены более активно мыслить и действовать. При «легкости и простоте» решаются очень серьезные проблемы: как выжить, добраться до запасного корабля и вернуться на Землю.

Или другой пример: БИ «Optima II». Все игроки быстро превращаются в команду реаниматоров и предпринимают необходимые меры, чтобы облегчить последние минуты А.П. Чехова. Можно также вспомнить БИ «Проблематизация» или «Самооценка и самосовершенствование». В этих двух играх участники как бы становятся аналитиками и выявляют недостатки в учебном процессе колледжа или в самих себе. Наиболее привлекательной для игроков является БИ «Dixi», в которой все игроки становятся «критиками» и «аналитиками», и им представляется редкостная, удивительная возможность расшифровать личность ведущего-игротехника.

Но это все как бы внешний контур игры, а в действительности игротехники ставят перед собой более сложные проблемы. В БИ «Полет на Луну», когда участники решают проблему выживания, игротехники выявляют лидеров, стиль руководства в группах, активность личностей и их социальную роль. Те же проблемы в БИ «Optima I». В БИ «Dixi» ставится и осуществляется другая цель: через записки каждого игрока с расшифровкой личности ведущего игротехника быстро знакомится с содержанием записок, зачитывая их вслух, и через них создают портрет группы.

Таким образом, можно считать, что БИ достаточно психологизирована. Игротехники ставят перед собой подспудные, скрытые, глубинные цели, а на поверхность выступают легкие, привлекательные проблемы, которые должны решать участники игры.

- *«Неожиданность и нетрадиционность содержания»* — об этом достаточно подробно было сказано в предыдущем пункте. Очень трудно отделить форму от содержания. Наверное, уже понятно,

что содержание в БИ двухплановое. Но если учесть, что сама блиц-игра двухплановая (реальный и ирреальный планы), то в БИ возникают уже четыре плана, реализовать которые за столь короткий промежуток времени достаточно сложно. Сама ситуация, представляемая в БИ, должна быть неожиданной и неординарной. В БИ «Optima I—IV» это хорошо прослеживается. Ситуации связаны с последними минутами жизни великих людей - А.С. Пушкина, Ф.М.

Достоевского, А.П. Чехова, Петра I. В них достаточно подробно описываются причины смертельного заболевания предлагается анализ, и игроки, как бы перенесясь из прошлого в наши дни, совершают определенные действия для спасения этих великих людей. Все предлагаемые ситуации неожиданны и неординарны. Но для игроков также является неожиданным то, что эксперты — преподаватели незаметно наблюдают за игрой в группах и решают управленческие или психологические проблемы, составляют социальный портрет участников, а затем осуществляют выбор лидеров коллектива.

Нам кажется, что неожиданность и неординарность содержания как бы подталкивают игроков к неожиданным и нетрадиционным решениям.

На наш взгляд, очень трудно конструировать 4-плановую БИ, но при ее проведении легко добиться серьезных результатов.

- *Минимальный комплект ролей* — в зависимости от имитационной модели при конструировании БИ создается комплект ролей, который присущ только конкретной игре. Но имитационная модель может быть двойкой: предмета и процесса деятельности.

В БИ в основном игроки имитируют те роли, которых требует представленная ситуация: члены экипажа космического корабля, аналитики, критики и др.

Конечно, небольшой комплект ролей упрощает процедуру игровой деятельности и, кроме того, создает идеальную возможность оценки по общим критериям.

- *Обязательность оценки результатов* — на этапе подведения итогов и оценки результатов БИ отводится достаточно много времени по регламенту игры. Если сравнить отводимое на индивидуальную или коллективную работу время (по 10 мин) с последним этапом БИ, то времени на оценку результатов отводится 20-30 минут, то есть в 2—3 раза больше. Это происходит потому, что именно на этом этапе расшифровывается глубинная, подспудная цель игры. Для большинства участников это неожиданный акт, он приводит к эмоциональному всплеску, и в этот момент необходимо найти соответствующую тональность,

чтобы завершить БИ на оптимистической ноте (потому что иногда игроки чувствуют себя обманутыми). Таким образом, любая БИ должна полностью расшифроваться только в конце игры, на этапе подведения итогов. Элемент неожиданности должен присутствовать, конечно, на всех этапах игры, но на последнем — особенно.

### КОНСТРУИРОВАНИЕ БЛИЦ-ИГР

Процесс конструирования БИ незначительно отличается от создания ДИ. В таблице I приводится сравнительный анализ методики разработки и проведения БИ и ДИ.

Из представленной таблицы и проведенного сравнительного анализа БИ и ДИ при конструировании и проведении стало очевидно, что полных совпадений оказалось 9 (в п. 1,2, 3, 9,11-15) из 15. Попытаемся разобраться в несовпадениях (4—8, 10) между БИ и ДИ, которые могут возникнуть при их конструировании:

#### Пункт 4 — «Написание ситуации»

Имеются определенные различия между БИ и ДИ. В большинстве БИ наличие ситуации необходимо, так как она как бы является стержнем всей игры. Игроки должны искать и находить оптимальные решения. Правда, есть БИ, которые не нуждаются в подобной ситуации (БИ «Dixi», «Проблематизация», «Самооценка и самосовершенствование» и др.), так как можно изложить краткую конкретную, иногда «живую», условную или конфликтную ситуацию, которая будет как бы отправной точкой для дальнейшего развития сценария.

В ДИ не существует определенного правила по поводу представления ситуации. Подобное, в основном, бывает, если ДИ посвящена точным наукам, технике и производству. Некоторые управленческие ДИ также могут содержать ситуацию, имитирующую реальную действительность.

#### Пункт 5 — «Создание эталона оптимального решения»

Имеется в виду, что эталон в некоторых БИ необходим - в этом суть игры: стремление к эталону, то есть к оптимальному решению. Это говорит о том, что структура решения ситуации более жесткая, чем в ДИ. В деловой игре иногда могут вообще отсутствовать ситуация и эталон решения. В ДИ гораздо больше импровизации и

Таблица j

## Этапы конструирования БИ и ДИ

№ п/п	Последовательность действий при конструировании и проведении БИ и ДИ	БИ	ДИ	Примечание
1	Выбор объекта имитации	+	+	В БИ обычно 2 модели имитации
2	Подбор соответствующей формы игры	+	+	
3	Разработка целей и функции игры	+	+	
4	Написание ситуации	+	±	Несовпадение
5	Создание эталона оптимального решения	±	-	Несовпадение
6	Разработка комплекта ролей	± (min)	+	Несовпадение
7	Разработка правил и условий	± (min)	+	Несовпадение
8	Создание критериев оценки	± (min)	+	Несовпадение
9	Разработка сценария игры	+	+	
10	Создание банка «катастроф» или конфликтных, экстремальных ситуаций	-	+	Несовпадение
11	Разработка и написание методических материалов к игре	+	+	
12	Подбор реквизита	+	+	
13	Пилотное (экспериментальное) проведение игры	+	+	
14	Доработка (коррекция) игры	+	+	
15	Внедрение игры в практику	+	+	
				6 несовпадений БИиДИ

предсказуемости в отличие от БИ. Если результаты ДИ при каждом проигрывании варьируются, то в большинстве БИ все игроки должны стремиться к одному предполагаемому решению, которое расшифровывается только в конце игры ведущим.

#### Пункт 6 — «Разработка комплекта ролей»

Как следует из таблицы, в этом пункте существует некоторое различие, а именно: в БИ игроки в основном разыгрывают однотипные роли, то есть все участники в одночасье становятся аналитиками, критиками, членами космического корабля или самоаналитиками и др. Правда, для эффективной организации групповой работы необходимы и другие роли: лидер, докладчик, оппонент, эксперт и т.п.

В ДИ комплект ролей значительно обширнее и разнообразнее. Каждый участник исполняет свою роль, причем на разных этапах может происходить смена ролей. Правда, управленческие роли также имеют большое значение для организации групповой деятельности. В ДИ часто имитируются роли, взятые из реальной профессиональной практики.

#### Пункт 7 — «Разработка правил и условий»

Как мы уже говорили, в БИ правила и условия минимальны, и обычно они касаются следующих ограничений:

- не коммуницировать с другими игроками на этапе индивидуальной работы;
- соблюдать регламент на всех этапах игры.

В ДИ правила, то есть различные ограничения в игре, гораздо более подробные. Но по количеству они не должны превышать определенного предела, иначе их будет трудно выполнять.

#### Пункт 10 — «Создание банка катастроф»

Имеются явные расхождения. Введение в БИ дополнительных «катастроф» или конфликтных ситуаций для поддержания постоянной активности, определенного игрового темпа и т.п. не имеют смысла, так как сама игра проходит в блиц-варианте, в высоком ритме, и в самой игре заложены элементы конфликтности и соревновательности.

В ДИ подготовка банка «катастроф» или конфликтных экстремальных ситуаций желательна. За 4-8 часов игровой процедуры происходят несколько раз спады и подъемы активности, эмоциональности, творчества и т.п. Игротехник обязан внимательно наблюдать за психологическим

состоянием участников игры и при явном спаде неожиданно вводить подобные «катастрофы» или ситуации, которые заранее подготовлены.

Особое внимание хотелось бы обратить на пункт 3 таблицы - «Разработка целей и функций».

Мы считаем, что правильно поставленные цели являются основой при конструировании БИ. От целей зависит конечный результат БИ (таблица II).

Таблица II

Функции и цели БИ	
Функции	Цели
Воспитательно-диагностические	Выявление личностных характеристик игроков. Формирование коллектива. Адаптация к учебному процессу и МАО. Реадаптация (выход из игровой деятельности)
Контрольно-стимулирующие	Контроль знаний-умений. Управление и стимуляция внимания, восприятия, творческого мышления и активности
Демонстрационные	Показ взаимоотношений в экстремальных ситуациях. Демонстрация процесса принятия индивидуальных и коллективных решений. Выявление незнаний и неумений

Таким образом, мы вычленили некоторые несовпадения при конструировании БИ и ДИ, но, в основном, как видно из таблицы, технология создания этих двух разновидностей игры сходная.

Завершая этот теоретический раздел, хотелось бы подчеркнуть, что БИ могут быть использованы не только в учебной практике, но и в профессиональной деятельности главной или старшей медсестры — это один из способов управления коллективом: выборы лидеров, активных, творческих работников, прием на работу, обучение медицинского персонала, решения конфликтных ситуаций и разбор медицинских ошибок и т.п.

Чтобы было понятным, что же такое блиц-игра, мы приведем пример БИ «Optima I», которая проводится в первый день знакомства со студентами, и за 1,5-2 часа мы получаем феноменальный результат, и БИ «Optima IV» - производственная.

Именно этими блиц-играми мы откроем II раздел книги.

А сейчас несколько слов о психологических проблемах ДИ и БИ.

## Глава 7

# ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИИБИ

Мы убеждены, что ДИ и БИ способствуют формированию не только творческих черт характера, но и помогают созданию творческого типа личности.

Игра по праву претендует на удовлетворение потребности в самореализации. В процессе игровой деятельности можно часто наблюдать проявление неожиданных личностных характеристик, о которых сам человек и не подозревал. Это становится возможным, например, в игре при столкновении с «черными» оппонентами. Срабатывает психологический механизм престижности и самозащиты. Кроме того, происходит снятие психологических зажимов, скованности, нерешительности, и возникает интерес к игровой деятельности, возникают положительные эмоции, а это в свою очередь ускоряет процесс познавательной деятельности. «Магнетизм интереса» в ДИ является определяющим. На рис. 4 определены 7 составляющих «магнетизма интереса» и 7 шагов его возникновения.

ДИ развивает логическую культуру, инициирует игроков к ясности мысли и к последовательности рассуждений и доказательств (рис. 5).

ДИ развивает не только профессиональные навыки, но и личностные способности игрока (рис. 6).

Участие в ДИ заставляет игроков с опережением видеть не только развитие ситуации, но и ее возможные результаты и последствия.

В деловой игре реализуются несколько психолого-педагогических принципов:

- имитация профессиональной деятельности;
- коллективная совместная деятельность;
- диалогическое и/или дискуссионное общение участников игры;
- проблемность обучения (вычленение нерешенных проблем и поиск путей их решения).

Все мы совсем недавно были детьми и играли не только для развлечения, а «понарошку» работали врачами, продавцами, космонавтами,

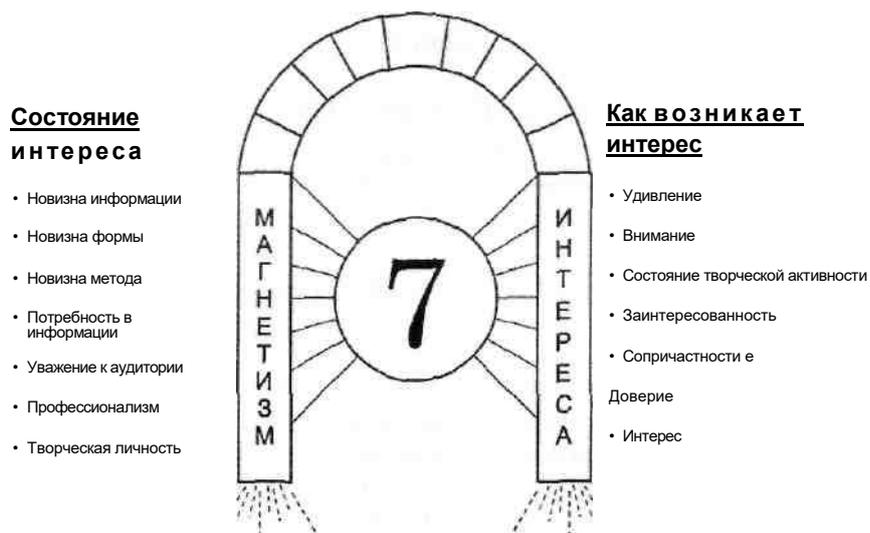


Рис. 4. «Магнетизм интереса» - особенности ДИ



$$0=Ж=0$$

Рис. 5. Одна из психологических особенностей ДИ



Рис. 6. Психологическое развитие способностей личности в ДИ

дворниками, медсестрами, пожарниками, манекенщицами, спасателями и, кроме того, поочередно бывали «мамами» и «папами».

Правила в игре были жесткие: чуть что не так, «не по-нашенскому», сразу выгоняли, правда, потом прощали и возвращали в игру.

В играх мы проявляли очень яркие эмоции. Мы не плакали, а рыдали, мы не говорили, а кричали или шептали, мы не смеялись, а хохотали. Иногда дело доходило до потасовки - так мы пытались подражать (имитировать) своим любимым кумирам из спектаклей, кино- или видеофильмов, книг.

Когда мы сами не могли найти правду, мы шли за ней к родителям, чтобы они решили, кто - «хороший», кто - «плохой», кто прав, а кто виноват. Мы сами выдумывали игры и играли в них целыми днями, иногда с продолжением на следующий день.

Именно так развивалась наша активность, творчество, инициативность, лидерство, умение менять роли и многое другое.

Поэтому, став взрослыми, многие из нас решили: чтобы научиться профессионализму и чтобы эти занятия не были нудными и неинтересными, вспомнить свое прошлое и, как часто говорят наши оппоненты, «не доиграв», вернуться к игре, назвав, правда, ее деловой, в которой стали развиваться необходимые умения и навыки.

И это действительно психологически оправдано и естественно для взрослого, зрелого и активного человека.

Именно тогда — в далеком детстве, и сейчас, когда мы в каждой деловой игре формируем творческое мышление и активность личности, создается своеобразный «клад», из которого в дальнейшем, в реальной и профессиональной жизни, по мере необходимости можем черпать такие сокровища, как:

- инновационность;
- нетрадиционность;
- альтернативность;
- неординарность и многое другое.



**ДИ дается  
только тем, кто  
помнит детство!  
Тем, кто знает  
толк в игре!**

РАЗДЕЛ II

**ПРАКТИКА ПРОЕКТИРОВАНИЯ  
И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ,  
ДЕЛОВЫХ И БЛИЦ-ИГР**

**Глава 1 БЛИЦ-ИГРА**

**«ОРТИМА I»**

**НЕМНОГО ИЗ ИСТОРИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ БЛИЦ-ИГР  
ИЗ СЕРИИ «ОРТИМА»**

В 70-е годы в Эстонии, в Университете г. Тарту была сконструирована ДИ «Полет на Луну». Авторами игры были преподаватели факультета психологии. Задание было сформулировано так: выявление психологической совместимости космонавтов при полете в космос. В конечном итоге они создали на первый взгляд очень простую игру, но в действительности по результатам она оказалась глубокой и приносящей реальный эффект. ДИ завершалась тем, что определялся не только психологический портрет группы участников, но можно было за короткий период (1,5 ч) определить основные психологические характеристики каждого игрока, а значит, и выявить совместимость конкретных людей. К игре подключились психологи, ориентированные на психологию личности. Загадка этой ДИ заключается в том, что она с «двойным дном».

Для участников ДИ ставилась одна определенная цель: разрешить экстремальную ситуацию и вернуться на Землю, для игротехников вместе с психологами цель определялась как выявление психологической совместимости игроков для их совместного пребывания на космическом корабле.

ДИ была представлена на 1-й школе деловых игр, которая проходила в 1978 г. под Ленинградом.

Автор данной методической разработки была участником этого форума и одним из игроков ДИ «Полет на Луну».

Именно тогда, в 1978 г., зародилась идея использовать эту игру в учебном процессе в первый день знакомства со студентами. Естественно, изменилась цель для игротехников, а именно:

- создать работоспособный коллектив;
- выявить лидеров для управления группой;
- отобрать студентов для совместного управления в Студенческий совет.

С тех пор прошло почти 30 лет, а данная игра жива и проигрывается многими преподавателями, которые адаптируют ее под свои цели.

Начиная с 90-х годов данная игра вошла в практику работы Московского медицинского колледжа № 1 также при знакомстве со студентами в один из первых дней их занятий. Игра проводилась успешно и давала безусловный психологический и управленческий эффект. Но однажды студенты предложили приблизить эту игру к сестринским, медицинским проблемам, и было решено использовать сам формат игры, но содержание изменить. Так возникла целая серия блиц-игр под общим названием «Optima».

**«Optima I»** — посвящена уходу из жизни А.П. Чехова. Ситуация взята из воспоминаний О. Книппер-Чеховой, его супруги. Студенты мало знакомы с этим фактом, поэтому пытаются использовать все возможные средства, чтобы А.П. Чехов остался жив или хотя бы немного продлить ему жизнь. Игротехники выполняют скрытые цели: изучают коллектив студентов.

**«Optima II»** - это блиц-игра, в которой студенты пытаются спасти от смертельного ранения А.С. Пушкина, а игротехники, выполняя роль психологов, создают управляемый студенческий коллектив.

**«Optima III»** - блиц-игра, в которой студенты, ознакомившись с ситуацией смерти Ф.М. Достоевского, выявляют процедуру его

спасения. Игротехники создают коллективный портрет группы студентов.

«*Optima IV*» - второе название «Тайян» («Тайна январской ночи») - сконструирована для проигрывания в профессиональных условиях: больница, госпиталь, поликлиника (урологическое отделение) и посвящена смерти Петра I и возможного его исцеления в современных условиях. Одновременно выявляют совместимость врачебного и сестринского персонала.

Как видно из вышесказанного, блиц-игра «*Optima*» имеет свою предысторию и уже давно разнится с оригиналом.

Основными авторами серии БИ «*Optima*» являются С.А. Мухина и А.А. Соловьева, а также студенты, которые свои дипломные работы посвятили проблеме конструирования блиц-игр («*Optima II*» - Романова М.А., «*Optima III*» — Батанова С.А., «*Optima IV*» — Средних М.А.).

В данной методической разработке будут представлены две блиц-игры: «*Optima I*» и «*Optima IV*», как два разных варианта. Первая игра предназначена для проигрывания со студентами, вторая для объединения усилий врачей и медсестер для решения экстремальных ситуаций смертельно больных пациентов.

## **I. ВВЕДЕНИЕ К БИ «ОРТИМА I»**

Данная игра была сконструирована по просьбе студентов в 1994 году авторами С.А. Мухиной, А.А. Соловьевой при участии медицинского психолога Л.С. Сергеевой.

БИ «*Optima I*» также, как и другие игры из этой серии, предлагается к проведению в первые дни обучения студентов на всех факультетах; кроме того, на факультете повышения квалификации или в любом новом коллективе для быстрой и эффективной организации учебного сообщества слушателей или преподавателей. Кроме того, данная игра необходима для выбора лидеров и создания психологического портрета группы.

Проведенное устное обследование учебных групп 1—4-х курсов всех факультетов ММК № 1 подтвердило наши предположения о том, что «*Optima I*» продемонстрировала с самого начала обучения

возможности методов активного обучения, помогала диагностировать и реанимировать участников игры. Данная игра как бы подспудно подсказывала, что необходимо менять императивную педагогику в медицинских учебных заведениях на педагогику сотрудничества педагогов и студентов, которая выступала бы не как средство привития знаний-умений, а как метод развития индивидуальных и потенциальных возможностей и качеств с помощью знаний, умений и навыков. Именно с первого дня обучения студенты привыкают к самостоятельной деятельности и, если они знают, что в значительной части учебного процесса будут использовать различные МАО (конкретные ситуации, разыгрывание ролей, деловые и бриц-игры, активные лекции, «мозговая атака», интервью и др.), то не только будут развиты необходимые профессиональные умения и навыки, но и будут активизированы творческое мышление, способность дискутировать, публично выступать, анализировать, генерировать новые идеи, прогнозировать и прочее.

Итак, данная БИ является своеобразным полигоном, на котором студенты или слушатели могут отрабатывать свои профессиональные умения и качества в условиях, приближенных к реальным.

Цели игры (рис. 1):





Рис. 1. Цели БИ «Optima I»

### Имитационная модель

Определить модель имитации в данной БИ «безусловно» сложно, как мы уже говорили, студенты и ведущие игры имеют разные цели. В связи с этим и модели имитации будут разными:

- модели для студентов-игроков;
- модели для ведущих БИ (рис. 2).

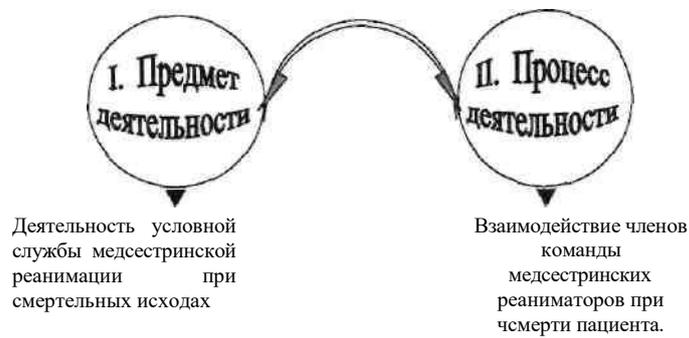


Рис. 2. Имитационные модели для игроков БИ

Для игротехников также предполагаются две модели имитации (рис. 3):



Рис. 3. Имитационные модели для игротехников БИ

Ситуация **кБИ** «Optima I», или «Последняя минута должна быть счастливой»

Туберкулез так обострился у А.П. Чехова, что врачи велели ему срочно ехать на курорт для легочных больных в городок Баденвейлер на юге Германии. Его жена, известная актриса Художественного театра Ольга Книппер-Чехова, взяла отпуск. Антон Павлович был действительно очень плох, страшно похудел, с узким бескровным лицом и мертвенными руками. Но Ольга верила в могущество известного немецкого врача Шредера - он воскрешал из мертвых.

Когда они приехали в Баденвейлер и поселились в отеле, состояние А.П. Чехова ухудшилось. Стояла такая жара, которую жители города не помнили. К вечеру духота достигала такой степени, что воздух казался плотным на ощупь. Остатки легких отказывались его принимать. Термометр показывал 72° по Фаренгейту (40°С). Чехов не мог говорить, все силы уходили на то, чтобы сделать очередной вздох. Антон Павлович уже три дня лежал на диване, обложенный подушками и закутанный в шерстяной плед.

В ночь с 1-го на 2 июля (по старому стилю) 1904 г. он попросил позвать доктора, сказав: «Ich strebe» («Я умираю»).

## Глава 1. Блиц-игра «Optima I»

Доктор Шредер приехал только в 2 часа пополуночи. Бросив взгляд на больного, он понял, что последний акт трагедии заканчивается. Доктор не понимал русскую речь, но он знал, что перед ним Чехов. Он осмотрел больного, позвонил портье и велел принести:

Пузырь со льдом;	Турецкий халат;
Вентилятор;	Полотенца;
Таз с холодной водой;	Бутылку шампанского;
Чайные розы;	Шприц с камфарой;
Мороженое;	Бокалы;
Сандаловый веер;	Чучело чайки;
Кислородную подушку;	Настойку опия

Антон Павлович взял предложенный бокал шампанского. Доктор Шредер и Ольга также сделали по одному глотку. Чехов повернулся к стене, улыбаясь.

Жена Ольга не заметила, когда муж перестал дышать, потому что прогоняла непонятно откуда взявшуюся черную бабочку, обжигавшую крылья о раскаленное стекло электрической лампочки.

### Комплект ролей

Как мы уже говорили, роли обычно черпаются из предполагаемых имитационных моделей. В данной БИ их две: предмета и процесса деятельности. Кроме этого, необходимы организационные роли для управления группой. Возможны роли — персонажи, которые должны ориентировать дискуссию при групповом обсуждении на решение, близкое к эталону. Поэтому для оптимального решения представленной ситуации необходимы также, на наш взгляд, сменные роли:

- на II этапе игры - индивидуальная работа - все игроки берут на себя исполнение роли медсестер-реаниматоров;
- на III этапе игры — коллективная дискуссия — одна половина игроков остается реаниматорами, а вторая половина становится так называемыми «персонажами» - **логиками**.

## Рекомендации игрокам



Медсестра-реаниматор

На II этапе и частично на III этапе они пытаются выполнить свою роль с честью, стараясь спасти смертельно больного А.П. Чехова. Они тщательно *изучают* перечень предметов в представленном списке и *ранжируют* их по степени важности (от 1 до 14). Записывают свои решения в графе 4 формата, который они получают от ведущего игры.



На III этапе половина из игроков команды остается реаниматорами, а вторая часть игроков становятся **логиками**, и они совместно решают ту же проблему, уже являясь оппонентами



### Логик

Разыгрывание этой роли-персонажа приходится на III этап — групповая дискуссия.

Он является **явным** оппонентом медсестрам-реаниматорам и стремится аргументированно противостоять позиции противоположной стороны. Главный тезис в его рассуждениях: помнить о смертельно больном А.П. Чехове, то есть пациенте, и постараться создать максимально «комфортные» условия при его последних минутах жизни. При этом он должен неоднократно упоминать, что Антон Павлович сам врач по первой профессии

Су

### Шеф службы реанимации

Эта роль исполняется на всех этапах игры от I до последнего.

В обязанности шефа службы входит:

- контроль за выполнением регламента;
- контроль за выполнением правил игры;
- оказание помощи в распределении и разыгрывании ролей на III этапе;
- правильность заполнения формата игры;
- проверка правильности подсчета результатов;
- следить затем, чтобы игроки на III этапе не меняли что-либо в графах индивидуальной работы;
- следить за тем, чтобы групповой результат был бы достигнут методом консенсуса

fo^

**Эксперты**

В каждой игровой группе должен быть свой эксперт. Они берут на себя обязанность по различным подсчетам и их фиксации в протоколе группы (формат II):

- проверка правильности индивидуальных и коллективных оценок;
- контроль за правильностью арифметических действий и результатов игроков в графах 2 и 5 — индивидуальные и групповые ошибки;
- записывают результаты на доске по следующей форме (таблица III).

*Таблица III***Пример записи**

<b>№ группы</b> _____	<b>Групповой балл</b>
1. Петрова И.Ф. - 17 - отлично	ошибки
2. Сидорова А.Т. - 20 - отлично	
3. Павлова М.П. — 43 — удовлетворительно	
4. Петухова Т.Н. - 49 - удовлетворительно	
5. Иванова Г.А. — 56 — плохо	
6. Степанова О.Г. — 68 — плохо	
7. Бурков П.П. - 89 - плохо	

Подчеркивает фамилии тех игроков, которые получили наивысший рейтинг, имея в виду следующие экспертные оценки (рис. 4):

)

**Экспертные оценки**

0-20 баллов — отлично 21-30-хорошо; 31-40 - посредственно; 41-50 - удовлетворительно; 51 и более баллов - плохо.

Рис. 4. Подсчет баллов по рейтингу

- Представляют индивидуальных победителей, которые решили ситуацию на «отлично» и «хорошо»;
- выступают у доски с сообщением о результатах по своей группе.

- В** Главные арбитры игры Эту роль берут на себя ведущие консультанты игры — игротехники. В их обязанности входит:
- наблюдение за игроками на III этапе игры для выявления формальных и неформальных лидеров, стиля руководства, индивидуальных характеристик участников, степени активности и творчества, оригинальности мышления каждого;
  - выступление перед аудиторией игроков на последнем этапе «подведение итогов» со своими психологическими наблюдениями. В результате они создают психологический портрет группы; выявляют лидеров (соглашаясь или не соглашаясь с экспертами), приглашают их к столу и проводят выборы совместно со всеми участниками игры: старосты, зам. старосты, информационного работника, ответственного за учебу, быт, здоровье и отдых студентов. Кроме того, обсуждаются кандидатуры в Студенческий совет.
  - Подводят итоги игры, выявляя группу-победительницу по экспертным критериям (формат III) и игроков-победителей, также по формальным признакам;
  - Проводят награждение победителей.

#### Правила и условия БИ

##### *Правила БИ*

- При индивидуальной работе на II этапе каждый игрок работает абсолютно самостоятельно, не общаясь с кем-либо.
- При дискуссии на III этапе игроки должны аргументированно отстаивать свою позицию независимо от того, разыгрывают они роль реаниматора или логика.
- Игрокам не разрешается менять что-либо в графе 4 «индивидуальная оценка» после оглашения эталона.
- Каждый участник игры записывает полученный результат в графе 1 формата I только после достижения консенсуса при коллективном обсуждении.
- При коллективном принятии решения игроки должны проявлять уважение к чужому мнению.
- На всех этапах игры должен жестко соблюдаться регламент.

## Условия БИ

Игра будет результативной, если будут соблюдаться определенные условия:

- обеспеченность игры методическими и реквизитными материалами;
- расположение игроков за круглыми столами;
- соблюдение количества групп и игроков:
  - максимально 4 группы по 7 игроков;
  - минимально 2 группы по 5 человек.

## Сценарий БИ

Этапы	Шаги	Время
I этап	1.1. Ознакомление игроков с технологией проведения БИ: сценарий, цели, правила, критерии оценивания и др. 1.2. Знакомство игроков с игровой ситуацией	10' 10'
II этап	1.1. Принятие индивидуального решения по выходу из игровой ситуации	10'
III этап	Принятие группового решения по экстремальной ситуации	10'
IV этап	Сообщение игротехникам оптимального решения	5'
Уэтап	5.1. Подсчет штрафных баллов игроками. 5.2. Подготовка выступлений от групп по деятельности группы	20'
VI этап	6.1. Запись на доске по результатам групп и выступления экспертов. 6.2. Выступление игротехников по определению лидеров, стиля руководства и коллективного портрета группы. 6.3. Выборы формальных и неформальных лидеров	10' 15' 15'
<b>ИТОГО</b>		
6 этапов	10 шагов	105' 1 ч. 45 мин

### Суть игры

После введения в игру ситуации, связанной с последними минутами жизни великого русского писателя А.П. Чехова, участники БИ должны каждый самостоятельно, ни с кем не общаясь, принять решение, что необходимо предпринять, как ранжировать представленные предметы (от 1 до 14) по степени важности в эти скорбные минуты, то есть необходимо заполнить графу 4 — «Индивидуальная оценка» формата I. Затем на III этапе эту же задачу они решают коллективно, объединяясь в 2—4 группы. Также за 10 минут игроки должны высказать свои позиции, аргументированно отстоять их, и только при консенсусе мнений записать решение в графу 1 формата I. В это же время эксперты в группах и игротехники очень внимательно наблюдают за всеми участниками БИ и определяют:

- стиль руководства в группе;
- кто является неформальным лидером;
- кто какую роль выполняет;
- социальный и психологический портрет группы.

Кроме того, эксперты постепенно готовятся к выступлению перед аудиторией.

Далее игротехник зачитывает правильное (оптимальное) решение, все игроки записывают данные в графе 3 Формата I.

Следующие действия, которые выполняют игроки, - это сравнение индивидуального решения (графа 4) и правильного (графа 3), производят простейшие арифметические действия, вычитая из большего числа меньшее, заполняют таким образом графу 5 и в конце графы определяют сумму собственной ошибки. Те же действия далее игроки производят, сравнивая «групповую оценку» (графа 1) с графой 3 «Правильность решения», также подсчитывая общую сумму групповой ошибки. На данные операции отводится 20 минут.

Хотелось бы добавить, что на III этапе разыгрываются определенные роли:

- медсестра-реаниматор;
- логик;
- лидер;
- шеф службы реанимации;
- эксперт.

Далее эксперты записывают необходимые данные (см. раздел ролей — «эксперт») по предлагаемой форме и выступают перед игро-

ками. Они информируют о стиле и атмосфере в группе, выдвигают потенциального лидера.

На последнем этапе выступают игротехники и анализируют групповую деятельность. Определяют стиль руководства, выявляют лидеров и представляют социальный и психологический портрет групп участников.

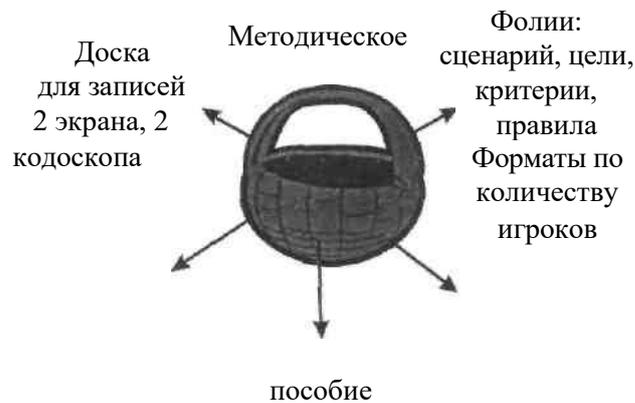
Последние минуты БИ — это представление выявленных лидеров аудитории и распределение портфелей: староста, зам. старосты, культторг, физорг, информационный работник. Кроме того, аудитория студентов предлагает выявленных лидеров (1-2 человека) в Студенческий совет колледжа.

#### Заключение

Данную БИ, которая является отдаленным аналогом ДИ «Полет на Луну», только неспециалисты-игротехники могут назвать легкой и простой. В действительности, при кажущейся простоте, она неожиданна, эмоциональна и, главное, всегда дает материализованный результат. В данной игре сочетаются исторические факты и фантазия, коллективное творчество и ответственность за принимаемые решения; проходит игра «мгновенно» (1 ч 45 мин), но в ней сочетаются различные МАО (экстремальная ситуация, «мозговая атака», деловая игра, разыгрывание ролей и др.).

Таким образом, в первые дни занятий колледж благодаря данной игре создает студенческий управляемый и самоуправляемый коллектив.

#### Реквизит



**ПРИЛОЖЕНИЯ К БИ «ОРТИМА I»**

Формат I Блиц-игра  
«Optima I» «Последняя минута должна быть счастливой»

Групповая оценка	Групповая ошибка	Правильное решение	Индивидуальная оценка	Индивидуальная ошибка	Перечень предметов
					Вентилятор
					Мороженое
					Таз с холодной водой
					Чайные розы
					Турецкий халат
					Сандаловый веер
					Кислородная подушка
					Полотенца
					Бутылка шампанского
					Шприц с камфарой
					Бокалы
					Чучело чайки
					Настойка лауданума (опия)
Итого баллов:	Итого баллов:		Итого баллов:	Итого баллов:	

Уважаемые студенты!

Вы должны индивидуально, затем коллективно ранжировать перечисленные предметы по степени важности (от 1 до 14). Записать «правильный ответ», который представит ведущий игры. Затем сравнить его с вашим индивидуальным и коллективным ответом и сделать арифметические действия для выявления количества ошибок.

*Благодарим!*

Формат Ia

**Блиц-игра «Optima I» (только для ведущих  
БИ)**

Перечень необходимых	Правильное решение
Вентилятор	
Мороженое	
Таз с холодной водой	
Чайные розы	<b>3</b>
Турецкий халат	
Сандаловый веер	
Кислородная подушка	
Полотенца	
Бутылка шампанского	<b>1</b>
Шприц с камфарой	
Бокалы	<b>2</b>
Чучело чайки	
Настойка лауданума (опия)	

Формат II

Протокол группы № \_\_\_\_  
(для экспертов)

Параметры оценки	Группа №1	Группа №2	Группа №3	Группа №4
Количество баллов, полученное в результате коллективного решения				
Средний балл (среднее арифметическое индивидуальных баллов)				
Размах индивидуальных баллов (макси- мальный и минимальный)				
Лучшая группа по количеству решений				
Лучший игрок по индивидуальной ошибке (написать <b>Ф.И.О.</b> )				

## Глава 2

### БЛИЦ-ИГРА «ОРТИМА IV», ИЛИ «ТАЙЯН» («Тайна январской ночи»)

#### Введение

Данная игра из серии «Optima» существенно отличается от всех предыдущих тем, что она может быть использована как в учебном процессе, так и в клинических условиях, поэтому данную БИ можно классифицировать как *производственную*.

Мы будем рассматривать только именно этот вариант. Экспериментальную игру провели в 2003 г. в Госпитале ветеранов войн № 3 в урологическом отделении совместно с врачами и медицинским персоналом.

Конечно, в БИ изменились цели, а значит, и сценарий игры: правила и условия, роли, критерии оценки, последовательность. Таким образом, можно сказать, что производственный вариант перевоплотился в самостоятельную игру.

Основное отличие состоит в том, что в БИ «Тайян» игроки самостоятельно вырабатывают индивидуально, затем коллективно последовательность действий по спасению мнимого пациента Петра I.

В учебной БИ «Тайян» игроки стремятся выработать эту последовательность по предложенному списку действий, приближаясь к эталонному решению.

Цели игры (рис. 1):

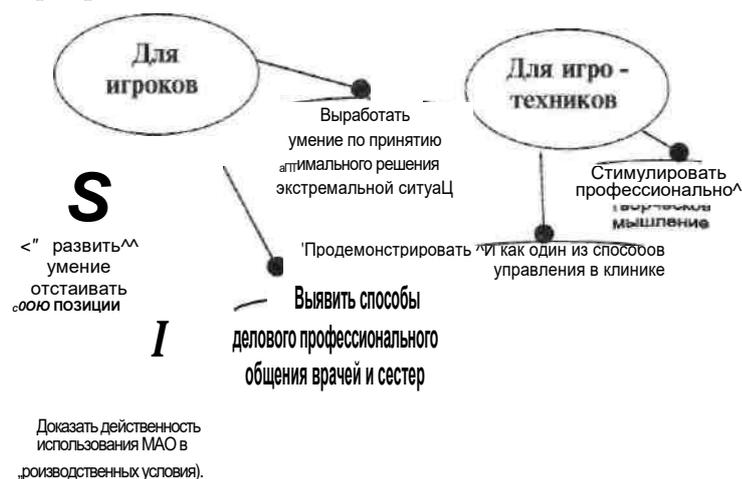


Рис. 1. Цели БИ «Optima IV»

### Игровая ситуация

Зловещим местом был град Санкт-Петербург в январе 1725 г. - умирал первый император Всероссийский, Отец Отечества, царь Петр Великий.

Во дворце теснятся сенаторы, генералы, высокие чины, гвардейские и морские офицеры. Здесь и близкие царя, сама императрица Екатерина Алексеевна, опухшая от слез и потерявшая покой и сон. Светлейший князь Александр Данилович Меншиков не отходит от нее и все время шепчет на ухо: «Тебе царствовать, более некому».

А вокруг дворца, да и по всей Руси разносился темный слух о смерти, а кто и поговаривал о насильственном уничтожении царя — отравлении. Шептунов пытали на дыбе, рвали языки, жгли каленым железом, но бедовые речи еще долго слышались в народе, порождая смущение и страх. Были основания для этих слухов? Конечно.

Во-первых, Александр Меншиков ожидал неминуемого наказания, так как был обвинен Петром I в крупном казнокрадстве. Во-вторых, Петр I не мог простить бывшему любимцу и другие прегрешения. Но основное - это пособничество Меншикова в любовной интриге императрицы Екатерины и ее любовника, красавца Монса. Узнав подробности пикантного романа собственной супруги, он пришел в страшную ярость. Монсу отрубили голову, а Екатерине было запре-

щено приближаться к Петру. Таким образом, Меньшикову грозил суд, ссылка, а возможно, и позорная казнь.

Итак, слухи ползли, стали вспоминать злополучный пир 8 января, когда Петр попробовал новый сорт конфет, присланных неизвестным в подарок. Царю стало плохо: рвота, чувство онемения в руках, жжение в животе. Не правда ли, довольно подозрительно? (Кстати, спустя два года примерно при таких же обстоятельствах скончалась Екатерина I.)

И еще не лишняя интересная деталь: перед входом в спальню умирающего Петра был установлен алтарь походной церкви, за который по православному обычаю не могли заходить женщины и люди иной веры. Таким образом, доступ к больному стал крайне затруднителен как для дочерей, так и для иноземных врачей. Все это было сделано по распоряжению Петра, который серьезно заподозрил свое окружение в покушении на его жизнь.

Петру I были известны многочисленные случаи отравления великих особ, поэтому он интересовался этой проблемой и знал, что еще в Древней Греции и Риме были широко распространены яды, приготовленные из цикуты, белены, ртути, фосфора, сулемы. Но одно из первых мест в печальном списке принадлежит мышьяку. Он знал, что это - «яд ядов», по преданию, его создателем был арабский ученый-алхимик, живший в X веке, Джабир ибн Хайян. Петр знал о незаметных стороннему взгляду дворцовых переворотах королевских домов. Он также знал, что мышьяк легко растворяется, не имеет вкуса и запаха. Он также предполагал, что обнаружить следы мышьяка в теле отравленного не представляется возможным. (Только в 1775 г., то есть спустя 50 лет после смерти Петра I, шведский аптекарь Карл Вильгельм Шееле открыл химическую реакцию, в результате которой выделялся газ мышьяковидного водорода, имеющий резкий запах чеснока.)

За прошедшие столетия токсикология ушла далеко вперед, и современные методы экспертизы позволяют определить малейшие следы мышьяка в тканях, волосах, ногтях. Почему мы вообще заговорили о версии отравления Петра I мышьяком? Потому, что симптомы и клиника отравления мышьяком легко маскируются многими распространенными заболеваниями, в том числе и теми, которыми страдал Петр I.

Что же послужило причиной смерти Петра I, двухметрового великана, обладавшего фантастической силой и выносливостью в походах, пирах, делах, так удивлявших современников? Когда смерть настигла Петра, ему было всего 53 года, из которых почти 43 он был на престоле. Немало подробностей о течении болезни можно найти в донесениях иностранных дипломатов.

Великий историк СМ. Соловьев описывает некоторые эпизоды болезни именно так: «Летом 1724 года он сильно занемог, но в сентябре начал поправляться: гулял, плавал по Неве. Но 22 сентября у него сделался сильный приступ, от которого он пришел в ярость и прибил медика... потом опять оправился. В начале ноября, недалеко от местечка Лахты, он проплывал на корабле, увидел бот с солдатами, севший на мель, и стал, стоя по пояс в холодной воде, помогать им. Припадки немедленно возобновились, ввиду имеется острая задержка мочеиспускания».

Профессор-медик П.И. Ковалевский утверждал, что «царь страдал странгурией», а это один из симптомов воспалительного процесса шейки мочевого пузыря и задней стенки уретры, провоцирующие частые и болезненные позывы на мочеиспускание.

Саксонский резидент в России Лефорт сообщает о мочевом камне. Французский посол пишет о язвах уретры. Английский хирург Горн не признавал версию о мочевом камне, но считал, что причина смерти Петра в «едкой материи, которая, разъев мочевого пузырь, образовала в нем нарывы».

До января месяца болезнь отступила, и только 8 января 1725 г. после пишествия и гуляний приступ возник с новой силой. Ухудшение состояния Петра продолжалось до 17 января: острая задержка мочи, Петр не встает с постели, испытывая страшные мучения. Приступ следует за приступом, приглашают священника. С 21 января наступило некоторое облегчение. Но уже в понедельник 25 января при катетеризации мочевого пузыря было эвакуировано около литра гнойной мочи. Далее периодически случался обморок, потом бессилие, озноб, сопровождающийся судорогами, во время которых он терял сознание. Лицо сводит от боли судорога, больной кричит, и этот крик слышен во всем дворце. Как только боли отпускают царя, он тут же требует бумагу, но силы иссякли, и он успевает вывести только «Все отдать...» 28 января 1725 г., так и не оставив наследника престола, умер император Петр I.

Таким образом, можно считать, что у императора была стриктура (сужение уретры). Известно, что он сам бужировал себе уретру серебряными катетерами. Кроме того, его образ жизни: переохлаждения, переедания, неумеренное употребление алкоголя и кофе, необузданность в работе и в страстях неизбежно провоцировали заболевания мочеполовой системы.

Тогдашняя медицина была достаточно ограничена, но думается, что были использованы не все возможные средства даже по тем временам:

- только один раз проводилась катетеризация;
- не проводилась операция — цистостомия (пунктирование мочевого пузыря);
- не проводилось вскрытие тела.

Наличие подобного недуга у царя вполне могло навести на мысль быстрее довести процесс до летального исхода — некоторые симптомы болезни Петра I весьма сходны с отравлением: жжение в животе, судороги, галлюцинации, бессилие и т.п. По непонятным причинам не было проведено вскрытие тела умершего монарха; может быть, кто-то очень не хотел этого. Однако версия отравления Петра I остается лишь правдоподобной исторической гипотезой.

В связи с этим в БИ «Тайян» будет рассматриваться только непосредственно само заболевание и возможности лечения и ухода за больным современными средствами.

#### Имитационная модель БИ

Объектом моделирования в блиц-игре является процесс выработки алгоритма врачебных и сестринских действий в ситуации, взятой из исторического научного материала - болезни и смерти Петра I.

Сложность объекта моделирования и в то же время его простота связаны именно с тем, что вырабатываются реальные действия, в реальных условиях современного урологического отделения, реальными медицинскими работниками по поводу известной личности Петра I, если бы он попал в наше время.

#### Игровая модель БИ

Игровая модель достаточно приближена к реальным профессиональным условиям, так как проводится непосредственно в больнице. Таким образом, можно считать, что данная блиц-игра является производственной. Кроме того, ее можно классифицировать как исследовательскую по приближенности к сценарию и импровизированную по содержанию и поведению игроков. Также данную игру можно назвать и развивающей, так как она помогает формировать особый творческий стиль общения на основе эффективного самоуправления и саморегуляции.

В данной игре происходит столкновение разных мнений и позиций игроков по определенной заданной «ключевой» теме - спасение пациента и предварительная выработка алгоритма необходимых действий. Таким образом, происходит соревнование людей и мнений, а также возможны конфликты, которые необходимо разрешать, иначе игра будет дезорганизована. Для этого предлагается использовать правила.

#### Правила игры

1. Все игроки на этапе индивидуальной работы являются независимыми друг от друга как административно, так и юридически.

2. На этапе группового обсуждения все игроки исполняют определенные роли и подчиняются менеджеру группы (менеджеру по персоналу).

3. Игра проходит эффективно только при строгом соблюдении регламента:

- Индивидуальная работа — 10 минут.
- Групповая работа - 30 минут.
- Дискуссия — 15 минут.
- Выступления — 10 минут.
- Заключение - 10 минут.

4. Для выработки единого решения коллективом игроков участники должны:

- Открыто отстаивать личную точку зрения.
- Поддерживать только те взгляды, с которыми полностью согласны.
- Не следует избегать конфликтных ситуаций, необходимо их вовремя решать.
- Выигрывает та группа участников, которая сумела выявить оптимальный алгоритм для спасения «мнимого» пациента - Петра I.

Комплект ролей

Блиц-игра «Optima IV» может проводиться с различным количеством игроков: от 10 до 30 человек, в которые обязательно должны входить и врачи-урологи и медсестринский персонал. Поэтому и игровые группы будут зависеть от общего числа играющих.

На этапе индивидуальной работы каждый разыгрывает роль *аналитика*, стремящегося осознать ситуацию, обобщить диагноз «мнимого» пациента и выработать единственно правильное решение для проведения операции и выхаживания больного.

На этапе коллективной работы предлагается выбрать следующие роли:

- *менеджер по персоналу*;
- *менеджер по технологии*;
- *разработчик алгоритма* (все участники группы);
- *критик* (игрок, выступающий с конструктивной критикой);
- *эксперт* (игрок, оценивающий эффективность игры и игроков по определенным критериям);
- *консультант(ы)* (ведущие БИ, отвечающие на разнообразные вопросы игроков).

**Сценарий БИ**

№ п/п	Этапы	Время
<b>Этап I — Вводный — 30 минут</b>		
1.1	Введение в блиц-игру: цели, задачи, правила, роли, критерии	10 минут
1.2	Разбор игровой ситуации	10 минут
1.3	Объяснение технологии проведения БИ	10 минут
<b>Этап II - Индивидуальный - 10 минут</b>		
2.1	Выработка 14 основных позиций в виде последовательности действий для лечения «мнимого» больного	10 минут
<b>Этап III - Групповой — 30 минут</b>		
3.1	Совместная групповая выработка 14 основных позиций на основе индивидуальных решений	30 минут
<b>Этап IV — Дискуссионный — 30 минут</b>		
4.1	Выступления менеджеров групп, отстаивание и аргументация созданного алгоритма действий по лечению пациента	10 минут
4.2	Дискуссия по каждому выступлению	10 минут
4.3	Принятие оптимального решения по проблеме	10 минут
<b>Этап V — Итоговый — 20 минут</b>		
5.1	Выступление экспертов	10 минут
5.2	Разбор игры ведущим	10 минут
<b>ИТОГО:</b>		120 минут (2 часа)

**Критерии оценки игроков и блиц-игры**

Оптимальность созданного перечня действий	— от 20 до 30 баллов
Разыгрывание ролей	— от 10 до 15 баллов
Эффективность дискуссии	- от 20 до 25 баллов
Выступления с докладом	- от 1 до 20 баллов
Организованность работы в группе	— от 10 до 15 баллов
<b>ИТОГО:</b>	— от 41 до 115 баллов

Эталон последовательности действий игроков (для игротехников)

1. Провести лабораторные исследования:
  - общий анализ крови;
  - биохимический анализ мочи;
  - анализ мочи на чувствительность к антибиотикам;
  - общий анализ мочи;
  - анализ группы крови.
2. Провести осмотр пациента врачами:
  - урологом;
  - анестезиологом.
3. Оценка функционального состояния пациента:
  - пульс;
  - АД;
  - ЧДД;
  - ЭКГ.
4. Установление диагноза:
  - гнойный цистит;
  - острая задержка мочи;
  - стриктура уретры.
5. Выполнить санитарную обработку.
6. Провести операцию с помощью врачей-специалистов и операционный медсестры.
7. По назначению врача проводить дезинтоксикацию и антибиотикотерапию.
8. Осуществлять наблюдения и уход за дренажами и раной.
9. Выполнять инстилляции антисептическими растворами.
10. Проводить туалет тела.
11. Контролировать количество потребляемой жидкости.
12. Кормить больного.
13. Провести беседу с родственниками.
14. Проводить постоянный контроль за функциональным состоянием пациента: АД, пульс, ЧДД, термометрия и т.п.

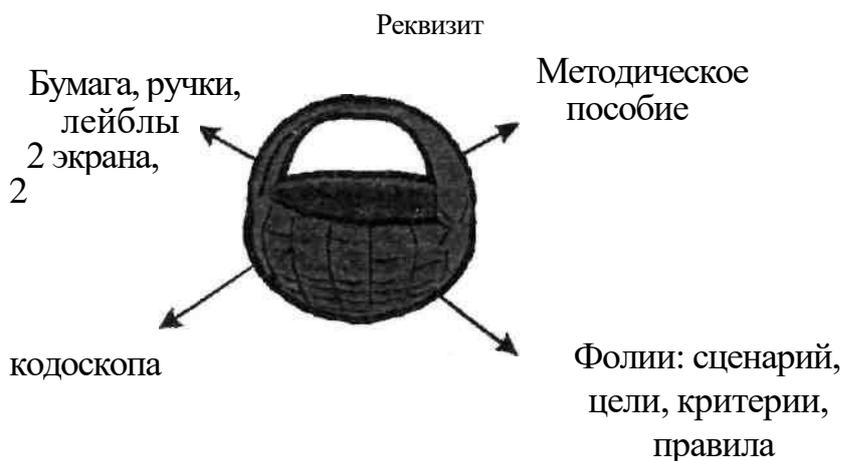
Заключение

В данной блиц-игре сделана попытка приблизить игровую ситуацию к реальной профессиональной деятельности.

В основу игры положена историческая ситуация: болезнь и смерть Петра I, и его предлагается спасти с помощью современной медицинской технологии и методами ухода за больными.

Впервые сделана попытка сконструировать блиц-игру производственного характера.

Может возникнуть мысль о том, зачем проводить игру, когда и без нее можно решить подобные проблемы. Надо учитывать, что деловые профессиональные отношения врачей и медсестер находятся на очень слабом уровне развития. Каждый живет и работает в своем узком кругу, редко прикасаясь друг с другом. Наша задача была соединить их при экстремальной ситуации и совместными усилиями решить проблему. Пилотное проигрывание продемонстрировало, что подобный альянс благотворно влияет на результат. Кроме того, игра в силу привлекательности формы и содержания повышает творческие способности и активность медперсонала. На наш взгляд, подобное сочетание истории и реальности увеличивает интерес к новым методам активного управления.



## Глава 3

### ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЯРМАРКА ИДЕЙ»



Грехи  
МОИ ТЯЖКИЕ



Упреки,  
подозрения



Ноу-хау

*«Лишенные общения с другими созданиями,  
мы щипали бы траву, а не размышляли...»*

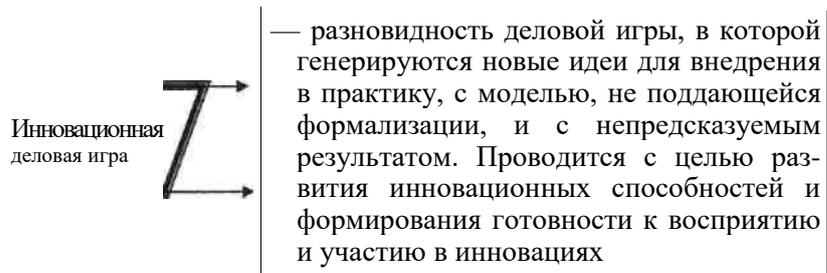
Петр Чаадаев

#### I. ВВЕДЕНИЕ - НЕМНОГО ПСИХОЛОГИИ

Петр Чаадаев был прав, поскольку естественным способом существования человека является его взаимодействие с другими людьми, а сам человек становится человеком только в процессе общения. В связи с этим современного человека с не меньшим основанием можно назвать **homo communicans** (человек общающийся), но при этом он остается homo sapiens (человек разумный), homo faber (человек производящий) и homo ludens (человек играющий).

Для того чтобы сконструировать и провести деловую или блиц-игру, необходимо иметь в виду все возможности человека, но сделать особый акцент на homo communicans и homo ludens.

Данная деловая игра является инновационной, так как в ней происходит процесс генерирования новых идей и предложений (ноу-хау, новшества, инновации). В связи с тем, что предметом игры является мыслительная деятельность, очень трудно создать формализованную модель, а поэтому результат игры будет непредсказуемый. Сложно спрогнозировать, какие именно идеи возникнут в игровом процессе и сколько их будет накоплено к концу игры. Желательно обратиться к трактовке:



Именно подобные игры в сочетании с другими их разновидностями и технологиями активного обучения создают предпосылку к инновационному образованию.

В данной инновационной игре «Яри» сделана попытка использовать основные законы делового и игрового общения и психологии (рис. 1):

Таким образом, мы решили следовать этим этапам для того, чтобы более эффективно использовать человеческие резервы психики и делового, игрового взаимодействия участников.

На контактной фазе (этап 1) мы хотели побудить игроков к общению и создать соответствующую атмосферу для реализации основной цели:



Рис. 1. Этапы делового и игрового общения

- организация делового и игрового обсуждения проблемы;
- естественный процесс по принятию решения.

По мнению психологов, существуют защитные психологические механизмы, которые мешают сразу принять игру, людей, которые ее ведут, и вообще пустить кого бы то ни было в свою личную зону. Данная контактная фаза должна размыть эти границы (личного и коллективного).

Для этого необходимо определить эмоциональный уровень игроков и в зависимости от него и поставленных целей либо самому подыграть им, войдя в соответствующую тональность, либо **постепенно и ненавязчиво** помочь участникам выйти из нежелательного состояния (нехотение играть, активно мыслить, творить и общаться и т.п.).

Поэтому на данном контактном этапе мы предлагаем снять это личностное напряжение, недовольство и пассивность **самокритикой**, предоставив возможность всем абсолютно участникам игры стать **«черными»** оппонентами по отношению к себе и написать анонимно о своих личных и профессиональных недостатках («грехах») на листах бумаги и передать их для того, чтобы бросить в корзинку № 1 под названием «Грехи мои тяжкие» (рис. 2):

Естественно, анонимность сохраняется.

Для большей убедительности берется специальный сосуд и в нем кремируются все «откровения» наших игроков. Это неожиданное действие должно вызвать эффект «разорвавшейся бомбы» и определенный интерес к новой форме проведения занятия.

Но, к сожалению, участники выплеснули не все негативы, хранящиеся у них «за пазухой»: имеются в виду «чужие грехи» (недостатки, которые, с точки зрения игрока, мешают профессиональной деятельности коллектива (необоснованное упрямство, неумение по-деловому общаться, конфликтность, непрофессионализм, грубость — мягкость и др.).



Грехи  
МОИ ТЯЖКИЕ

Рис. 2. Корзинка № 1 - самокритика



статков,  
так и  
**ПОДОЗРЕНИЯ**

Поэтому для того, чтобы окончательно освободиться от остатков негативного настроения, игрокам ИДИ «Яри» предлагается **метод критики**. А именно, написать краткие послания одному - двум участникам с открытой доказательной критикой их недостатков, как профессиональных, так и личных. Таким образом,

они становятся анонимными «черными оппонентами по отношению к другим». Им предлагается бросить свои «откровения» в корзинку № 2 под названием «Упреки, подозрения» (рис. 3); И так, сделана окончательная попытка снять психологический «зажим» (барьер), освободив игроков от накопившегося негатива, используя самооценку и оценку других. На этом неожиданном и шумном этапе произошла ненавязчивая подготовка к следующим шагам ИДИ. Снято напряжение, и, возможно, вызван интерес к предстоящим этапам: генерирования новых идей и принятия решений.

**На втором этапе** - ориентация в ситуации - предлагается всем игрокам индивидуально написать свои собственные «ноу-хау» (новшества): предложения, идеи, передовой опыт, достижения и т.п., которые бы усовершенствовали деятельность коллектива организации.

На **третьем и четвертом** этапах делового и игрового общения и при разыгрывании ролей происходит главное в этой игре: обсуждение и принятие группового решения и оценка индивидуальных ноу-хау, выбор наиболее ценного начинания, как в содержательном, так и балльном отношении, для проведения непосредственного публичного обсуждения в форме «Ярмарки идей». Этот этап плавно переходит в **пятый** - выход из контакта, то есть именно в этот игровой период ставятся «точки над i»: подводятся итоги о победителях и побежденных и общие результаты игры. Все новшества бросаются в корзинку №3-«Ноу-хау» (рис. 4):

Итак, мы постарались в ИДИ «Яри» применить некоторые элементы теории психологической защиты игроков для того, чтобы раскрепостить

личность и направить ее потенциал на генерирование новых идей. При этом мы учитывали некоторые из способов психологической защиты (таблица I):

В этой связи представляют практический интерес предложенные Фрейдом механизмы снятия эмоционального напряжения, то есть вытеснение и сублимация. Суть этих механизмов может быть проиллюстрирована работой герметически закрытого парового котла, в котором неуклонно возрастает давление. Взрыв неизбежен? Рис. 4. Корзинка № 3 — новшества Здравый смысл подсказывает два варианта выхода из сложившейся ситуации: либо максимально укрепить стенки котла, либо открыть предохранительный клапан и выпустить пар. В первом случае мы имеем дело с вытеснениями, когда негативные чувства или настроения вытесняются в область бессознательного, но все-таки мотивируют эмоциональное состояние и поведение человека. Во втором случае (сублимация) энергия трансформируется во внешнюю деятельность, общественно и индивидуально значимую.



Ню-хай

Таблица I

Способы психологической защиты

+	• отрицание	- отказ от негативной информации
+	• вытеснение	- предотвращение внутреннего конфликта
+	• проекция	- бессознательное приписывание другим собственных желаний и стремлений
+	• идентификация	- отождествление себя и других
-	• замещение	- перенос действия на недоступный объект или доступную ситуацию
+	• включение	- облегчение уровня внутреннего конфликта благодаря сопереживанию
-	• изоляция	- утрата способностей к сопереживанию

Условные обозначения: «+»  
— использовано в ИДИ «-» —  
не использовано в ИДИ.

Если деятельность игроков сравнивать с работой парового котла, давление в котором все время нарастает, то, естественно, мы стремимся ко второму варианту — «выпустить пар» накопившегося у игроков негатива. Для этого помогаем снять заряд внутреннего напряжения с помощью некоторых психологических способов: самокритика и критика, и только после этого переходим непосредственно к игровому делу: генерирование и распространение новых идей.

Если ИДИ остановить на этом этапе, то возможно опять наступление стадии содержательной недоговоренности и незавершенности, которая может привести к деструктивным результатам. Поэтому психологически точно продуман и последний этап игры по выведению ее участников из игровой деятельности в реальную жизнь.

## II. ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ

### ИДИ «ЯРИ»

В данной игре моделируются несколько процессов, поэтому и моделей будет несколько.

Психологическая модель имитации (2-й и 3-й этапы БИ) - это снятие психологических и смысловых барьеров у игроков, то есть эмоционального напряжения, нежелания играть, активно мыслить, творить и общаться, страха перед неопределенностью, низкой самооценкой и т.п.

Для этого используются некоторые способы психоанализа:

- самопорицание, или самокритика, или покаяние;
- взаимопорицание или взаимокритика.

Как вы уже поняли, психологический барьер напрямую связан со смысловым барьером. Естественно, если личность находится в психологическом барьерном состоянии, возможны некоторые искажения в восприятии смысловой информации (непонимание основной сути происходящего).

В свою очередь, эти психологические барьеры связаны с психологической защитой личности. Если ею не воспользоваться, блокируется адекватность восприятия действий, самооценки, возрастает степень тревожности, страхов и невротических состояний.

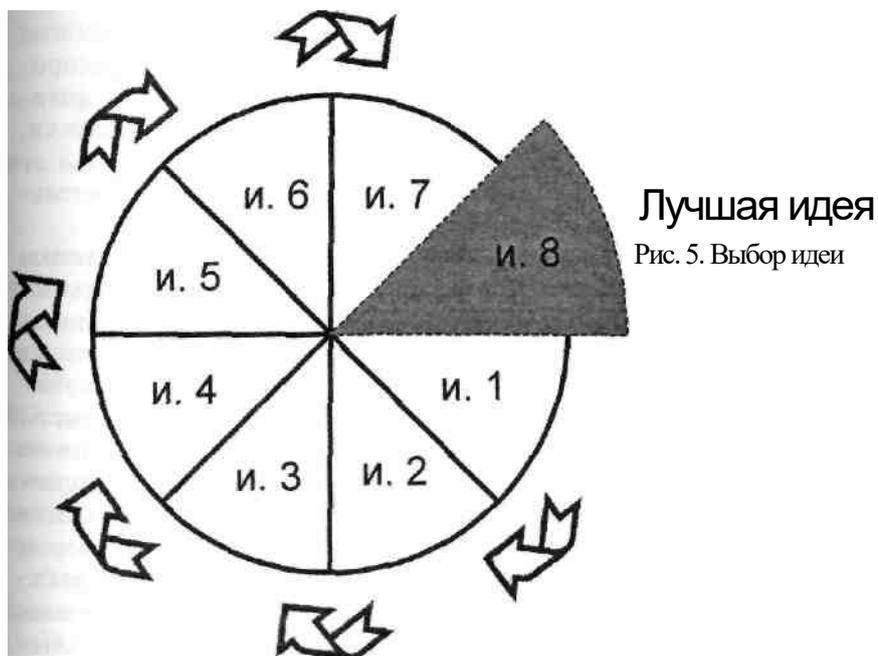
Итак, психологическая защита — это особая система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение до минимума чувства тревоги, страха, негативных переживаний, дискомфорта.

Поэтому, если в реальной жизни для снятия этих психологических барьеров и для поддержания на определенном уровне психологической защиты применяются: психоанализ, психотренинги т.п., то в имитируемой модели используются некоторые ее элементы: самокритика и критика.

Мы считаем, что вся эта игровая процедура необходима для того, чтобы создать примерно одинаковые стартовые возможности игроков для дальнейшего генерирования новых идей, их описания, самооценки и взаимооценки.

Второй имитируемой моделью является процесс генерирования новых идей, необходимый для совершенствования деятельности организации, учреждения, вуза, колледжа и т.п., где проводится БИ «Яри».

Данный процесс генерирования идей трудно поддается описанию, его легче выразить визуально (рис. 5):



Процедура генерирования идей состоит из следующих действий:

- перебор вариантов идей, которые наилучшим образом соответствовали требованиям совершенствования деятельности организации, то есть из «отличных» и «хороших» выбирается наилучшая идея, наиболее современная, внедряемая и приносящая эффект;
- наилучшая собственная идея проецируется на возможные идеи других игроков, сравнивается, и, если предполагается, что ее смогут высоко оценить другие игроки, необходимо ее кратко и четко описать, представив также сроки внедрения, и сообщить, кто именно этим займется.

Итак, переводя эту процедуру на язык менеджмента, можно сказать, что это поиск новых идей и принятие оптимального решения. Данные процедуры описаны в специальных изданиях в теории и практике деятельности менеджеров.

Третьей имитационной моделью является процесс подготовки и проведения «Ярмарки» или «Аукциона». В реальной жизни подобные мероприятия имеют в настоящее время довольно широкое распространение. На торги выставляются произведения искусства, антикварные изделия, книги, личные вещи известных людей, фабрики, заводы и т.п.

Подобное мероприятие имеет несколько этапов: подготовительный, непосредственно торги и расчетный.

Если на первом этапе подготовки особое внимание уделяется сбору предметов аукциона, их рекламе, подбору потенциальных покупателей, выбору и оформлению помещения, изданию каталога, приглашениям и, главное, назначению ведущего торгов, то на втором этапе он, отлично владея различными методами коммуникации, умеет вызвать особый интерес к продаваемому предмету, правильно назначить стартовую цену и оперативно реагировать на увеличение ее покупателями, вовремя ударить деревянным молотком, оповещая о конечной стоимости объекта торга. Покупатели остаются анонимными, каждый из них под определенным номером может предложить свою цену за продаваемый предмет, но она должна быть выше назначенной ведущим. Потенциальный покупатель, предложивший наивысшую цену, становится реальным обладателем предмета.

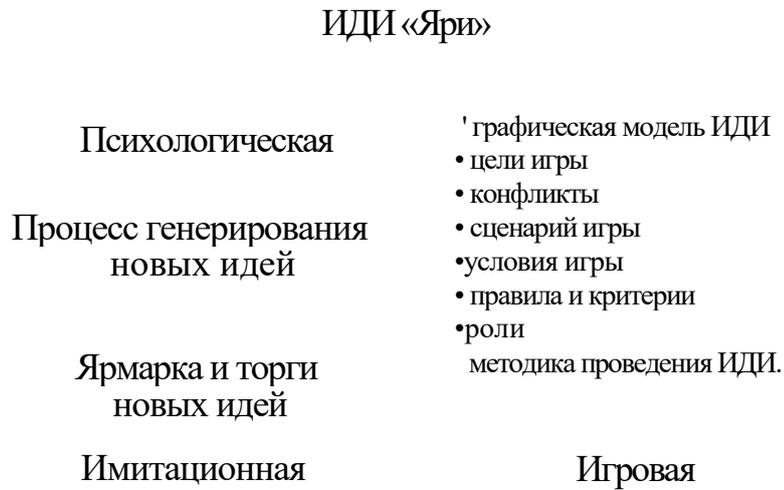


Рис. 6. Модели ИДИ «Яри»

На третьем этапе производятся окончательные денежные расчеты, пишется отчет о проведенном аукционе (ярмарке, торгах), осуществляется связь со средствами массовой информации для оповещения результатов.

Итак, это реальная модель подготовки и проведения ярмарки. Для БИ взята форма ее проведения, но содержанием непосредственно торгов являются не эксклюзивные предметы, а эксклюзивные новые идеи, предложения, инновации и т.п., которые могли бы улучшить деятельность организации. А сама технология подготовки и проведения схожа с реальной.

Четвертой моделью является игровая, которая включает в себя следующие разделы (рис. 6):

Именно такого принципа мы будем придерживаться при описании разделов в данной игре.

### III. ГРАФИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИГРЫ



Рис. 7. Графическая модель игры

### IV. КЛАССИФИКАЦИЯ ИГРЫ (рис. 8)

Хотелось бы выделить первый параметр ИДИ: универсальность. ИДИ «Яри» может быть использована в любой сфере деятельности, так как основной целью игры является генерирование новых идей для дальнейшего совершенствования работы организации и их внедрению.

Любое учебное заведение и разнообразные организации постоянно заинтересованы в создании банка новых идей, достижений, передового опыта, инноваций для улучшения собственной деятельности.



*Иновационная деловая игра «Ярмарка идей»*

Рис. 8. Классификационные параметры игры

Поэтому резонно, что данная игра является универсальной. Разница может быть связана только со спецификой производственной или научной, или учебной направленности. В связи с этим по-разному будут расставляться акценты. При необходимости можно выделять разные аспекты ИДИ (рис. 9):

Несколько слов о 7-м параметре ИДИ — результате.

Материализованный результат игры выражается в создании банка новых идей, предложений, инноваций и т.п., которые принимаются

*	для психологов	это своеобразный тренинг по снятию психологических барьеров	
*	для менеджеров	это генерирование новых идей, их оценка и принятие решений	
*	для информационных работников	это описание новшеств	
*	для медиков	это разнообразные способы коммуникации с пациентами и принятие решения по их лечению	
*	для педагогов	это системное использование данной игры для демонстрации метода активного обучения	

Рис. 9. Универсальность ИДИ «Яри»