

субъектов образовательного процесса к обучающимся с особыми образовательными потребностями как основы и начала для эффективного создания инклюзивного образовательного пространства в массовых школах.

Список использованных источников

1. Лошкин, С. М. Краткий словарь иностранных слов / С. М. Лошкин. – М.: Сов. энцикл., 1966. – 384 с.
2. Столяренко, А. М. Психология и педагогика: учеб. пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 527 с.
3. Коростелева, Н. А. Теоретические аспекты формирования толерантного отношения к студентам – инвалидам в высшей школе / Н. А. Коростелева // Педагогика: традиции и инновации: материалы IV междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 4–6.
4. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. – М.: Филинь, 1996. – 472с.
5. Капустина, А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла / А. Н. Капустина. – СПб.: Речь, 2007. – 85 с.
6. Никиреев, Е. М. Направленность личности и методы ее исследования / Е. М. Никиреев. – М.: МПСИ, 2004. – 192 с.
7. Ситников, В. Л. Образ ребенка (в сознании детей и взрослых) / В. Л. Ситников. – СПб.: Химиздат, 2001. – 288 с.

(Дата подачи: 18.02.2020 г.)

А. Н. Сизанов, Е. И. Климушко, А. В. Галецкий
Республиканский институт высшей школы, Минск

A. Sizanov, E. Klimushko, A. Galetski
Republican Institute of Higher Education, Minsk

УДК 378.16

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ ДЛЯ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА УВО С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВЕБ-ТЕХНОЛОГИЙ

BUSINESS GAMES FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS MANAGEMENT USING WEB TECHNOLOGIES

В статье рассмотрены современные методологические рекомендации и алгоритм по созданию дидактического инструментария. Разобраны практические советы по работе с дидактическими упражнениями. Указаны функции дидактических игр и некоторые особенности групповой динамики в тренингах. Приведены авторские дидактические упражнения, созданные на основании разобранного теоретического материала и направленные на совершенствование навыков владения веб-технологиями у руководящего состава УВО.

Ключевые слова: дидактические игры; деловые игры; эвристическое обучение; психологические игры; цифровые технологии; веб-технологии.

The article discusses modern methodological recommendations and an algorithm for creating didactic tools, practical tips on working with didactic exercises are also analyzed. Functions of didactic games and some features of group dynamics in trainings are indicated. In addition, author's didactic exercises based on the disassembled theoretical material and aimed at improving the skills of mastering web technologies in the management team of higher education institutions.

Keywords: didactic games; business games; heuristic training; psychological games; digital technology; web technology.

Психологи и социальные педагоги работают как индивидуально с личностью, так и с группами людей (семья, учебная группа, спортивная команда, производственное подразделение). Групповой подход в психологической работе, формировавшийся по мере развития психологической практики, сегодня выделился в отдельное направление практической психологии. Как любое психологическое направление, групповая работа имеет свои правила и закономерности, определенную структуру взаимодействия системы «тренер – слушатель», а также свои уникальные методы и инструменты. В данной статье представлены некоторые авторские инструменты для работы в группе через тренинговые игры.

Для разработки эффективных и интересных деловых игр выделяют ряд методологических рекомендаций, задающих алгоритм и облегчающих процесс создания дидактического инструментария.

Для начала нужно четко сформулировать цель (для этого нужно отчетливо представлять, чего именно деловая игра позволяет достичь и какие компетенции сформировать). Исходя из поставленной цели формируются частные задачи, позволяющие пошагово отразить процесс достижения результата игры.

Затем необходимо определить уровень сложности (насколько сложен тот или иной метод, какие формы критического мышления и какие аналитические и коммуникативные навыки понадобятся участникам, чтобы они с удовольствием выполнили упражнения). Например, в пособии по созданию деловых игр «Компас» выделяется несколько уровней сложности тренинговых упражнений:

- короткие и простые упражнения 1-го уровня сложности, преимущество которых состоит в том, что они позволяют участникам взаимодействовать и общаться друг с другом;
- упражнения 2-го уровня сложности, не требующие предварительных знаний по тематическим вопросам или хорошо развитых навыков индивидуальной или групповой работы (многие упражнения на этом уровне направлены на развитие навыков общения и работы в группе и в то же время на стимулирование развития интереса к основной теме);
- более сложные упражнения 3-го уровня, направленные на развитие более глубокого понимания и проникновения в существо вопроса; они тре-

буют более высокого уровня компетенции в ведении дискуссий и навыков работы в группе;

- упражнения 4-го уровня сложности, более объемные, требующие хорошо развитых навыков работы в группе и ведения дискуссий, концентрации внимания и сотрудничества между участниками. Подготовка к ним занимает больше времени. Они также носят более комплексный, всеохватывающий характер, благодаря чему обеспечивается более широкое и глубокое понимание вопросов [1].

Следующим важным вопросом в создании дидактического инструментария является необходимость определения оптимального размера группы: эффективное выполнение упражнения (и особенно игры) зависит от количества участников, и на этом этапе необходимо определить, какое количество участников дает физическую возможность реализовать все заданные функции и достигнуть поставленных целей.

Затем необходимо определить необходимое для полноценного проработывания материала время. Для решения данной задачи рекомендуется провести собственные расчеты и оценить, сколько времени уйдет на выполнение всего упражнения с учетом количества участников и сложности упражнения, после чего указывается общее время в минутах, необходимое для выполнения всего упражнения, включая подведение итогов и обсуждение.

Далее следует указать общий обзор самого упражнения: в этом пункте указываются основной метод реализации игры, а также материалы – обычно это перечень средств и оборудования, необходимых для выполнения упражнения.

После этого необходимо описать подготовительный этап – указать перечень того, что ведущий (фасилитатор) должен сделать перед проведением упражнения, и составить подробную инструкцию для участников о том, как выполнять упражнение.

На следующем этапе разработки дидактического инструментария разрабатывается и указывается в описании алгоритм анализа и оценки проведенного упражнения. В этом разделе указываются вопросы, которые должны помочь ведущему организовать и провести анализ и оценку упражнения; вопросы должны быть направлены на то, чтобы ведущий выступал в роли гида, а участники смогли бы самостоятельно в обсуждении убедиться в том, что провели обучение в соответствии с заявленными целями [1]. В дополнение в этом разделе могут быть указаны тематические советы ведущим или разъяснение педагогических приемов и тех вопросов, которые необходимо помнить и держать под контролем.

Заключительный этап – разработка раздаточного материала: ролевых карточек, информационных бюллетеней и карточек дискуссий, которые должны быть предоставлены каждому участнику или игровой группе.

Таков наиболее часто используемый алгоритм создания деловых игр и дидактических упражнений. Он универсален и может быть применен при

разработке практически любого обучающего инструментария, берущего за основу эмпирический опыт.

Следует учитывать, что выполнение упражнения редко проходит именно так, как этого ожидает ведущий – даже если он выполнил все вышеуказанные рекомендации и максимально ответственно подготовился, это не гарантирует идеальной реализации запланированного. Ведущий должен научиться четко и быстро реагировать на все происходящее в группе, и главное в этом процессе – ставить ясные цели и быть готовым к их достижению.

В связи с этой особенностью дидактических упражнений опытные тренеры, педагоги и авторы тренингов наряду с рекомендациями по составлению игр обращают внимание на ключевые аспекты и практические советы по работе с упражнениями:

- Совместное ведение занятий (если это возможно, привлечь к ведению занятия профессионального специалиста, который будет выступать в качестве ко-тренера для того, чтобы облегчить управление групповой динамикой).

- Управление временем (мероприятие нужно тщательно планировать и не пытаться втиснуть чересчур много/мало дел в отведенное для занятия время).

- Создание безопасной среды (аудитория, с которой ведется работа, должна чувствовать себя свободно и быть готовой проводить исследования и совершать открытия, а также взаимодействовать и делиться друг с другом).

- Установка основных правил (важно, чтобы все в группе понимали основные правила работы над заданиями).

- Огласка четких инструкций (перед началом выполнения основной работы в группе необходимо убедиться, что все поняли озвученные инструкции и знают, что они должны делать).

- Проведение дискуссий (дискуссия занимает центральное место в процессе выполнения дидактических игр в группе, поэтому ведущий должен быть уверен, что все члены группы осведомлены о возможности своего участия в тренинговой работе. Для этого рекомендуется использовать слова, выражения и язык, понятные для группы, и объяснять значение слов и терминов, с которыми они не знакомы. Также для инициации дискуссий ведущему рекомендуется предлагать участникам высказывать свои мнения).

- Анализ и оценка (ни одно упражнение или дидактическая игра не является завершенным без анализа и оценки; эта часть деятельности предоставляет ориентиры для обучения и помогает участникам внедрить то, чему они обучились, в более широкий контекст. Участникам нужно дать достаточно времени, чтобы они могли завершить свое упражнение и при необходимости выйти из роли, прежде чем приступить к обсуждению того, что они делали и что они узнали. Без размышления над сделанным люди мало чему учатся из своего собственного опыта).

- Обзор (без осмысления полученного опыта люди немногому смогут научиться. Периодическая оценка и внимательное рассмотрение того, что

ведущий делает и чему обучает, очень важны, поскольку это помогает получить общую картину того, как идут дела, и позволяет совершенствовать свои практические навыки).

- Скорость и темп работы (большинство упражнений может быть проведено за 90 минут, поэтому сохранить динамику будет несложно).

- Обратная связь (комментарии участников по поводу того, что было сказано или сделано. Способность «включать» – предоставлять и получать – обратную связь очень важна, и ведущий должен помочь членам группы освоить это умение).

- Сопротивление со стороны участников (совместные мероприятия предъявляют к их участникам высокие требования, и по мере того, как используются различные методы – например, обсуждение, рисование, ролевые игры или музыка – вполне вероятно, что не все виды деятельности и не всегда будут одинаково устраивать всех участников).

- Управление конфликтами (конфликт часто является неизбежной и необходимой составляющей образования в тренингах или в дидактических играх) [1].

Таковы основные ключевые и опорные аспекты работы с дидактическими играми либо тренингами. Соблюдение описанных выше рекомендаций повышает вероятность успеха проводимого занятия.

Существует еще один немаловажный фактор, влияющий на проведение дидактической игры, который был упомянут выше. Речь идет о закономерностях групповой динамики и работы в группе.

Групповая работа лежит в основе многих упражнений. Отличительная особенность групповой работы от индивидуальной в том, что в группе люди работают вместе, объединяют свои навыки и таланты, и используют сильные стороны каждого для выполнения общей задачи. С точки зрения тренингов или дидактических игр работа в группе выполняет целый ряд функций:

- Воспитывает ответственность. Когда люди чувствуют, что то, что они делают, является их общим делом, они, как правило, ответственно стремятся к цели и стараются получить хороший результат.

- Развивает навыки коммуникации. Люди нуждаются в том, чтобы слушать и понимать, что говорят другие, реагировать на их идеи и развивать на этой основе свои собственные идеи о дальнейших действиях.

- Развивает сотрудничество. Люди быстро понимают, что, когда они работают для достижения общей цели, им работается лучше, если они сотрудничают, а не конкурируют друг с другом.

- Положительно сказывается на навыках принятия решений. Люди быстро понимают, что наилучший способ принятия решения состоит в том, чтобы оценить всю имеющуюся информацию и попытаться найти решение, которое бы удовлетворяло каждого. Тот, кто чувствует себя исключенным из процесса принятия решений, может испортить работу группы, не соблюдая решений, которые были приняты остальными членами группы [2].

Важно отметить, что успешная работа группы должна быть целенаправленной; у группы должна быть полная ясность в том, на какой вопрос необходимо найти ответ. Сказать группе, что нужно просто «обсудить вопрос», совершенно непродуктивно – должно быть четко сказано, какая именно проблема требует решения. Какой бы ни была тема, очень важно, чтобы работа по ней была четко определена, и чтобы участники сосредоточились на работе по достижению цели, что потребует от них обратной связи со всей группой. Суть заключается в том, что, работая вместе в рамках четко поставленных целей, участники в большей степени смогут научиться новому в ходе этого процесса [2].

Так как довольно часто тренинги либо дидактические игры проводятся в группах малознакомых (или незнакомых) людей, ведущий не должен упускать из внимания общеизвестные этапы групповой динамики, воздействие которых всем участникам неизбежно придется испытать на себе.

Основные стадии развития группы (по Большакову):

1. Знакомство участников друг с другом и тренером.
2. Стадия агрессии (фрустрационная – больше подходит по смыслу).
3. Стадия устойчивой работоспособности.
4. Стадия распада группы [3].

И последний, но не менее важный теоретический компонент построения дидактических игр, который бы хотелось отметить в данной работе, связан с эффективностью алгоритма обучения. Многие современные тренинги и дидактические игры базируются на эмпирической модели обучения Дэвида Колба (также встречается в литературе как «цикл обучения Д. Колба») [1].

В эмпирической модели обучения Д. Колба выделяются четыре фазы (рис. 1). Первую он описал как фазу приобретения конкретного опыта, вторую – как осмысление полученного опыта. Далее путем осмысления человек приходит к абстрактным представлениям и понятиям в виде гипотез (о новых моделях поведения, способах решения задач), которые проверяются в ходе действий или в коммуникации. После этого становится возможной четвертая фаза: интериоризация полученных навыков/знаний/представлений, интегрирование их в систему понятий и разработка собственных схем их применения.

Согласно технологической модели интерактивного обучения, основанной на эмпирической модели Д. Колба, проработка каждого содержательного блока тренинга должна содержать четыре этапа: опыт действия «здесь и сейчас» – анализ полученного опыта – обобщение полученного опыта и вывод – проработка способов применения полученных выводов на практике [1].

Беря во внимание все вышеизложенные теоретические положения и рекомендации, с учетом интенсивно развивающихся и внедренных во все сферы нашей жизни информационных технологий, мы разработали ряд дидак-

тических игр, которые могут быть полезны с точки зрения киберпсихологии и киберпедагогики и востребованы среди современной аудитории. Далее будут описаны данные игры.



Рис. 1. Цикл обучения Дэвида Колба

Деловая игра «Университет мечты»

Цель – ознакомление с основными возможностями использования веб-технологий в работе с кадрами университета

Задачи:

- Ознакомить слушателей с ключевыми веб-технологиями в системе образования.
- Проанализировать возможности веб-технологий в зависимости от поставленных задач.
- Выявить наиболее предпочитаемые среди слушателей веб-технологии.

Размер группы – не важен, нужна возможность разделить участников на подгруппы по 5–7 человек, время работы – 1,5–2 часа.

Инструменты – интернет, бумага-ватман, фломастеры и т. д., помещение с передвижной мебелью, мультимедиа.

Основные методы – работа в группе, мозговой штурм, дискуссии в малых группах.

Сложность упражнения – высокая, требуются хорошие навыки работы в группе и ведения дискуссий, концентрации внимания и сотрудничества между участниками.

Содержание:

1 этап (5 минут). На входе в помещение всем участникам предлагается мешочек с разноцветными фишками (количество фишек равно количеству участников, количество цветов равно количеству формируемых групп). Каждый участник вытягивает не глядя по одной фишке, по цвету фишек формируются группы по 5–7 человек в каждой.

2 этап (15 минут). Знакомство обычно состоит из двух частей: первая – официальная, включающая представление тренеров, объявление темы тренинга и его краткого содержания, вторая – представление участников по форме, предложенной тренером (например, такой: «Представьте, пожалуйста,

своего соседа справа»). Такой подход создает необходимое для дальнейшего обучения безопасное пространство и позволяет разработать правила группы.

3 этап (5 минут). Каждая группа выбирает концепцию университета:

- психолого-педагогический университет
- технический
- экономический
- медицинский
- лингвистический
- юридический
- военный
- аграрный
- спортивный
- международный
- политический
- инновационный
- теологический
- культуры и искусств и др.

4 этап (15 минут). Информационный блок.

Таблица

«Интернет-технологии, применяемые в высшей школе»

№	Название ИТ	Англоязычное название	Описание
1	Автоматизированная система организационного управления	Management information system	Информационная система, предназначенная для автоматизированного осуществления управленческих процессов
2	Банк данных, база данных	database	ИТ, включающая данные и систему управления ими
3	Голосовая электронная почта	voice-mail	Электронная система для регистрации, сохранения и перенаправления телефонных голосовых сообщений
4	Локальные и распределенные (глобальные) вычислительные системы	Local and Wide area networks	Вычислительные сети представляют собой систему компьютеров, объединенных линиями связи и специальными устройствами, позволяющими передавать без искажения и переключать между компьютерами потоки данных
5	Мультисредовая система	multimedia system	ИТ, включающая информацию, содержащую несколько различных видов информации
6	Настольная электронная типография	dest-top publishing	Комплект оборудования для подготовки оригинал-макета издания, готового для печати

№	Название ИТ	Англоязычное название	Описание
7	Система автоматизированного проектирования	computer aided design system	Технологии проектирования и ведения технической документации, благодаря которым на смену черчению вручную пришли автоматические процессы
8	Система интернет-конференций	teleconference	ИТ для прямого общения одного лица с целевой интернет-аудиторией посредством коммуникационных программ в сети Интернет
9	Экспертная система	experts system	ИТ, включающая базу знаний, подсистему вывода и его объяснения
10	Электронная доска объявлений	bulletin system	Сайт, на котором размещаются объявления
11	Электронная почта	electronic mail	Технология и служба по пересылке и получению электронных сообщений между пользователями компьютерной сети
12	Электронный библиотечный каталог	electronic library	Совокупность программных и аппаратных средств по обеспечению деятельности библиотеки по заказу, каталогизации, поиску, выдаче книг, решения различных задач по отчётности и книгообеспеченности читателей и др. как в локальной вычислительной сети, так и через web-сопряжение
13	Электронный учебник	electronic textbook	Специальное устройство либо программное обеспечение, используемое в образовательном процессе и заменяющее собой традиционный бумажный учебник

5 этап (30 минут). В текстовом или графическом редакторе (либо на ватмане) создать, нарисовать и расписать организационную структуру выбранного университета: сперва просто указать основные подразделения и их НЕОБХОДИМЫЙ и ДОСТАТОЧНЫЙ функционал, а затем каждому подразделению подобрать веб-технологии, соответствующую функциям.

6 этап (20 минут). Подобрать кадровый потенциал – придумать три вопроса, которые смогли бы максимально раскрыть кандидата на должность, и веб-инструмент упрощающий набор персонала (онлайн-опрос, скайп-беседа, кейсы решаемые через e-mail и т. д.).

7 этап (20 минут). Презентация работ, обсуждение, вопросы участников (на каждую группу по 5 минут).

8 этап (10 минут). Подведение итога и завершение.

Вопросы для обсуждения:

- Чье представление вам показалось наиболее ярким и запоминающимся?
- Какое представление для вас было самым оригинальным и неожиданным?
- Как вы относитесь к теме нашего тренинга, считаете ли данную тему актуальной?
- Что в упражнении вам понравилось больше всего? Почему?
- Оцените свою активность в тренинге по пятибалльной шкале.
- Что не понравилось? Почему?

Раздаточный материал: мешочек с разноцветными фишками, ватман и набор цветных маркеров по количеству групп, компьютер (ноутбук или планшет) на каждую группу, распечатка информационного блока по количеству групп.

Деловая игра «Веб-университет»

1. Участники делятся на три команды. Каждая команда получает QR-код Вайбер-чата своей команды.

2. В чатах лежит файл задания, которое участники каждой команды должны выполнить. Переговариваться между собой нельзя.

3. Задание: координировать работу вуза в случае, если он полностью перешёл на онлайн-обучение и его персонал находится в разных странах (ректорат, преподаватели, прочие кадры вуза), но при этом остались и некоторые мероприятия в формате оффлайн.

4. Задание: организовать учебный процесс и администрирование факультета, состоящего из студентов, которые не могут посещать занятия очно (это могут быть инвалиды, студенты-беженцы и т. д.). Как вариант: организовать учебный процесс во время эпидемии высококонтагиозного вируса.

5. Задание: продумать способы интерактивного общения, организации учебного процесса, экзаменов, жизни вуза, студенческих сообществ.

6. Задание: организовать и провести онлайн-тестирование студентов со сниженной мотивацией, кадров вуза на предмет эмоционального выгорания.

7. Информировать персонал и студентов о событии в режиме онлайн (научная конференция), провести онлайн-регистрацию участников. Найти готовый вариант теста в электронном виде, либо самостоятельно создать форму для тестирования или анкетного опроса.

8. Провести профилактическую игру на тему ЗОЖ в онлайн-режиме (Telegram или соцсети).

Инструменты: канал в Telegram, паблик или событие ВКонтакте, чат в Вайбере, электронные тесты, Google-формы.

Техническая база:

- Диски DVD 4 гб – 100 шт.

- Маркеры – 10 пачек.
- Фломастеры – 10 пачек.
- Аудитория интерактивная (20 столов передвижных, стулья – 70 шт., интерактивная панель, 7–8 компьютеров и пр., мультимедиа, экран, затемнение, 6–7 дистанционных микрофонов, видеозапись).
- Ватманы – 10 листов.
- Раздаточный материал.
- Бумага А4 – 4 пачки.
- Электронная версия игры.
- Выездной ларек РИВШ с соответствующими книгами РИВШ для реализации.
- Методические призы-подарки.
- 2 модератора, из числа ректоров 5 членов жюри, 2 команды болельщиков из ректоров, 3 команды ректоров по 5–7 человек.

Вопросы для обсуждения:

- Как вы относитесь к теме нашего тренинга, считаете ли данную тему актуальной?
- Что в упражнении вам понравилось больше всего? Почему?
- Оцените свою активность в тренинге по пятибалльной шкале.
- Что не понравилось? Почему?

Таким образом, проанализировав ключевые теоретические положения и рекомендации по составлению дидактических игр с учетом интенсивно развивающихся и внедренных во все сферы нашей жизни информационных технологий, нами были представлены авторские деловые игры, которые могут быть полезны и востребованы современной аудиторией.

Список использованных источников

1. Компас. Пособие по образованию в области прав человека с участием молодёжи [Электронный ресурс] / П. Брандер [и др.]; ред. рус. изд. И. Феклистов; науч. ред. рус. издания А. Азаров. – Режим доступа: <https://www.coe.int/ru/web/compass>. – Дата доступа: 20.02.2020.
2. Григорьев, Д. А. Бизнес-тренинг: как это делается / Д. А. Григорьев. – М.: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2014. – 278 с.
3. Мельник, С. Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга: учеб. пособие / С. Н. Мельник. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2014. – 119 с.

(Дата подачи: 20.02.2020 г.)