DOI: 10.17117/ns.2014.02.120

Поступило в редакцию: 17.12.2014

<http://ucom.ru/doc/ns.2014.02.120.pdf>

inf@guu.ru

**Паудяль Н.Ю., Филиндаш Л.В.
Коммуникативные технологии
в профориентированной работе преподавателя:
материалы и методики проведения**

**Paudyal N.Yu., Filindash L.V.
Communication technologies in the preteentranny
work of the teacher: materials and techniques**

Представленные материалы состоят из трех разделов: описания конкретных интерактивных методов в образовательном процессе, разработки брейн-ринга «Мир профессий» и тренинга «Эффективные коммуникации»

Ключевые слова: игровые технологии, коммуникация, профессионально ориентированные задания, интерактивные методики

The materials consist of three sections: a description of specific interactive methods in the educational process, development of brain-ring «Profession in the Moscow region» and training «Effective communication»

Key words: game technology, communication, professionally-oriented tasks, interactive techniques

Паудяль Надежда Юрьевна

Кандидат философских наук, доцент,
зам. зав. кафедрой
Государственный университет управления
г. Москва, Рязанский пр., 99

Paudyal Nadezhda Yurievna

Candidate of Pedagogic Sciences, associate Professor,
deputy Head of the Department
State University of Management
Moscow, Ryazan ave., 99

Филиндаш Лариса Васильевна

Кандидат философских наук, доцент,
зам. зав. кафедрой
Государственный университет управления
г. Москва, Рязанский пр., 99

Filindash Larissa Vasilievna

Candidate of Philosophical Sciences, associate
Professor, deputy Head of the Department
State University of Management
Moscow, Ryazan ave., 99

Представленные материалы разработаны авторами для программы повышения профессионального мастерства работников образовательных организаций г. Москвы в формате игровых технологий коммуникативного лидерства.

В современных экономических и демографических условиях, когда необходимы квалифицированные кадры в высокотехнологичных инновационных отраслях промышленности, работники образовательных учреждений нуждаются в методической и дидактической обеспеченности своей профориентационной работы. Перед ними стоят задачи пропагандировать рабочие профессии, убедить учащихся сделать осознанный выбор в пользу этой сферы деятельности, пробудить интерес и активировать мотивацию к мастерским специально-

стям (материальная заинтересованность, социальная значимость рабочих профессий, возможность карьерного роста).

Цель разработанных материалов и интерактивных методик – предложить специалистам по профориентации творческие, увлекательные задания в игровых формах. Применение игровых технологий в образовании дает возможность чередовать активные и пассивные формы занятий, что важно для детей любого возраста. Образовательные игры адаптируют понимание материала учащимися любой ступени, способствуют их социальной адаптации, нравятся им. Разные формы игровой методики являются благодатной почвой для изучения и исправления ошибок и неверных мнений, выявления и интерпретации каких-либо действий или привычек молодых людей в карикатурном виде, чтобы помочь учащимся преодолеть, избавиться от них.

Предлагаемые наработки имеет ярко выраженную практическую ценность: все игры содержат инструкции по их организации, проведению и оцениванию; снабжены ответами, что позволяет использовать их в самостоятельной работе как под контролем руководителя, так и самими учащимися для интеллектуальных игр.

Представленный материал состоит из двух частей: брейн-ринга и тренинга. Брейн-ринг (от англ. brain-мозг, ring-кольцо) – один из методов инициативного, творческого освоения материала, по форме – командная игра на опережение (в каждом «рауте»/этапе побеждает команда учащихся, раньше другой давшая правильный ответ на вопрос). Скоростной режим проведения (время ответа на вопрос строго регламентировано) способствует стимулированию интеллектуальной деятельности учащихся; тематические блоки вопросов развивают эвристическое и логическое мышление. Для проведения брейн-ринга учащиеся делятся на две равные команды (10-15 человек в каждой). Командам одновременно предлагается блок вопросов и заданий: каждый блок представляет собой «бой» между командами. Основное взаимодействие в брейн-ринге идет между членами команды-игроками. Такая командная организация игры позволяет формировать такие качества, как взаимопонимание и взаимопомощь, терпение и терпимость, ответственность за свои слова, поступки, вклад в общее дело. В ходе брейн-ринга учащиеся учатся организовывать свои эмоции, выражать их цивилизованным образом.

Командам дается строго определенное время для обдумывания ответа на вопрос (например, 60 секунд). Команда, давшая правильный ответ до истечения времени на поиск верного решения, получает дополнительный балл. В случае неверного ответа одной команды возможность для ответа предоставляется второй. Брейн-ринг менее активен с точки зрения игровых действий, чем такие игровые формы, как ролевые игры, квесты (серии заданий, предполагающие движение по определенному маршруту), тренинги. Брейн-ринг не предполагает глубокого погружения в роль, в историческую эпоху, страну, образ жизни, что характерно для такой игровой формы малого формата, который достаточно легко подготовить и провести, как ролевое погружение. Эту последнюю отличает использование образного ряда (напр., отдельные аксессуары, детали костюма, предметы обихода и т.д.), в результате чего изучаемый

контекст перестает быть набором абстрактных понятий. Этот вид малых игровых форм целесообразно использовать на уроках истории, литературы, географии для закрепления определенного навыка при выполнении определенного задания.

Брейн-ринг, как активная форма проведения занятий, имеет, тем не менее, ряд важных преимуществ. Все игровые формы в разной степени предполагают увеличение участия учащихся в формировании содержания занятия и в структурировании его этапов. Подготовка и проведение брейн-ринга позволяют максимально полно задействовать всех учащихся: одну часть группы можно привлечь к подготовке заданий – созданию зрительного ряда (фотографий, слайдов, презентаций, иллюстративных материалов и т.д.), формулировке вопросов и заданий; большая часть составит игроков двух команд; небольшая часть может стать членами жюри. К формированию состава команд и жюри следует подойти с особым тактом: принять во внимание дружеские и антагонистические отношения среди учащихся в малых группах; учесть психологические особенности разных возрастов в восприятии своих сверстников в качестве арбитров и т.д.

Учитывая, что классно-урочная форма господствует в системе государственного школьного образования, брейн-ринг легко может быть использован как в основное учебное время (во время урока или сдвоенного урока), так и во внеклассной дополнительной работе.

В предложенном брейн-ринге использован эвристический подход к москвоведческому материалу. Это объясняется рядом причин. Население центральных городов и столиц всегда отличала высокая степень полиэтничности. Усиливающаяся поликультурная и полимодальная среда (в том числе и учащаяся) Москвы – столицы России, мегаполиса – объективно связана с тенденциями развития современного общества. Москвоведческий (культурологический по своему характеру) материал в этой ситуации призван решать проблемы социальной адаптации учащихся. Знакомство с архитектурно-планировочной средой города, понимание его топонимики, сведения о запечатленной в ней истории предоставляют богатые возможности для решения большого спектра воспитательных и образовательных задач. Знание культуры, истории Москвы, ее роли для страны в историческом аспекте, традиций москвичей, судеб выдающихся исторических деятелей и хранящих о них память зданиях должно быть использовано для формирования чувства патриотизма, гордости за свой город, ответственности за сохранность его ценностей, воплощенных в памятниках, зданиях, архитектурно-парковых ансамблях, топонимике т.д.. Это совершенно необходимо не только с образовательной, но и социальной точки зрения в связи с проблемой городской идентичности москвича. По данным социологических опросов Фонда «Общественное мнение» 60% жителей Москвы родились не здесь, но постоянно живут в Москве и 40% – коренные москвичи. Никак не ощущают себя москвичами 60 % постоянно проживающих в Москве людей. Среди этих людей, у которых никак не сформирована «московская идентичность», 20 % родились в Москве, т.е. для них это родной город, но при этом они никак себя с ним не связывают. Проблема формирования страты москвича в

таком мегагороде как Москва пока не осознается в полной мере, и нам казалось необходимым еще раз привлечь к ней внимание педагогов, в силу своей профессиональной позиции призванных.

Тренинг

Тренинг (англ. training от train – обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, социальных установок. Совокупность активных, в том числе психокоррекционных методов обучения дает возможность моделировать реальные ситуации, что способствует эффективному формированию коммуникативных, общекультурных и профессиональных компетенций.

Тренинг состоит из взаимосвязанных между собой теоретических и практических блоков. Теоретическая часть представлена в тренинге в виде небольшого по объёму информационного текста, кластера. Практическая часть является основной, включает в себя целый ряд сгруппированных в системный блок игровых заданий, ориентированных на усвоение информации, выработку соответствующего кластеру практического навыка.

Тренинг является методом групповой работы, при которой в результате многократного переживания участниками группы различных способов разрешения проблемной ситуации формируется необходимый опыт. В то же время тренинги нацелены на индивидуальную активную работу каждого из участников, раскрытие их личностного потенциала, а также на выработку приемов адаптивного взаимодействия в группе.

Несмотря на то, что длительность тренингов составляет от одного до трех дней, интерактивные методы обучения обеспечивают возможность поддерживать концентрацию внимания участников на протяжении всего времени обучения, при этом, подчеркнем еще раз, отработка навыков связана с обменом опытом и созданием атмосферы реальной жизненной ситуации. Немаловажный фактор – мастерство тренера: он не только вовлекает каждого участника в процесс активной работы, но и обеспечивает условия для свободного обмена мнениями, создает атмосферу комфорта, доверительности, необходимую для максимального раскрытия творческого потенциала всех участников.

Обычно число участников группы на тренинге колеблется от восьми до пятнадцати человек. Небольшой размер группы позволяет ведущему (тренеру) анализировать и корректировать модели поведения участников группы, наблюдать за формированием их навыков.

Помимо решения конкретных задач участники группы сами формируют «список» навыков, необходимых для них как специалистов. К такому роду навыков могут относиться следующие: умение работать в команде; способность принимать решения и нести за них ответственность; владение навыками деловой коммуникации, в том числе навыками визуализации и презентации и другие.

На тренинге всегда действует принцип хронотопа (букв. «времяпространство») – «здесь и сейчас». Этот принцип является фактором реализации временных и пространственных отношений в их неразрывном единстве. Эффективность действия принципа «здесь и сейчас» заключается в концентрации

внимания на происходящем в данный конкретный момент в данном конкретном месте, на тех процессах, психических, физических, коммуникативных, которые связывают во время общения участников группы с ведущим и друг с другом в целокупное единство. Принцип «здесь и сейчас» является как бы ключом к осознанию самого себя и окружающих, позволяет целостно оценить как свои действия и чувства, так и действия других.

Организация тренинга предполагает прохождение заранее определённых ведущим/ тренером фаз. Это означает создание определённых рамочных условий для обучающихся, понятных всем участникам и доведённых до них в форме ясных условий и правил. Очень часто работа по интерактивной методике требует, чтобы большая группа участников была разделена на команды – рабочие группы по пять-шесть человек. Прием деления группы на небольшие команды обеспечивает максимальный коммуникативный, социально-психологический контакт участников между собой и наработку ими социального опыта, связанного с самопознанием и саморегуляцией.

Тренинг имеет трехчастную структуру. Он состоит из вступления, основной части и завершения.

Вступление открывает тренинг, создает психологическую готовность к обучению и обеспечивает активную, деятельную, доброжелательную атмосферу. Вступление занимает примерно 15% времени тренинга и включает в себя следующие этапы: приветствие, представление тренера; обозначение цели тренинга; ввод правил; сбор ожиданий; знакомство участников.

Интерактивный подход проявляется уже во вступительной части первого занятия. Ведущий/ тренер представляется сам и формулирует цели тренинга. Затем он просит каждого участника представиться. При этом участникам предлагается ответить на вопросы, зачем им нужно повысить квалификацию, с какими проблемами они столкнулись, что их волнует, и что они ожидают от занятий. Знакомство участников, введение правил и сбор ожиданий происходит в игровой форме, причем уже на первом этапе используются элементы рефлексии. После того как участники сформулировали свои правила и ожидаемые результаты от работы в тренинге, составляются списки правил и ожиданий, которые вывешиваются на флипчарте и не снимаются до конца тренинга.

Основная часть (составляет примерно 70 % времени тренинга) включает в себя упражнения, направленные на достижение цели тренинга, и состоит из одного или нескольких модулей. Каждый модуль формирует определенные навыки. Он начинается с разминки – упражнений, активизирующих речемыслительную деятельность и создающих условия для моделирования профессиональных систем отношений.

Дальнейшая работа в модуле выстраивается в основном по следующим этапам – шагам: проблематизация – теоретический блок – отработка – формирование навыка. Проблематизация призвана мотивировать участников к обучению, выработать у них потребность к формированию определенных профессиональных навыков. В этой части модуля используются задания, не позволяющие участникам сразу достичь поставленной цели. Задача тренера состоит в том, чтобы продемонстрировать обучающимся их проблемные лакуны, с тем

чтобы мотивировать их к активной работе на протяжении всего тренинга. В дальнейшем ведущий остается в роли наблюдателя, который лишь время от времени вмешивается в игровые процессы с тем, чтобы скорректировать их течение для достижения целей всего учебного процесса.

На этапе представления теоретического материала участникам «дается» «правильный» материал в формате мини-лекции, который служит основой для упражнений, генерирующих определенный навык. Закрепление теоретической информации происходит в ролевых играх и упражнениях, многократные повторения тренируют определенные умения.

В условиях твердых временных рамок занятий объем информации, передаваемый участникам и обсуждаемый ими, строго ограничен. Он представляет собой так называемый кластер (мини-лекцию), своеобразный информационный блок. Участники не конспектируют информацию, поскольку все материалы занятия готовятся заранее и предоставляются как раздаточный материал – в виде сброшюрованных листов по тематике тренинга.

Определение количества предлагаемой участникам информации является важным аспектом успеха всех игровых методов обучения. «Не слишком мало, но и не слишком много» – принцип решения данной проблемы. Искусство тренера заключается в определении правильного направления работы групп, где предоставленный объем информации несёт задачу создания импульса к решению проблемы.

Неотделимой частью задач преподавателя является «обратная связь» – подведение итогов игры и анализ достигнутых результатов, что, как правило, производится не в форме выставления оценок, а в виде определения достигнутого результата, анализа оправданности затрат для достижения данного результата, правильности и рациональности путей его достижения. В случае работы над конкретной ситуацией интересным методом подведения итогов может быть сравнение реального решения с решением участников.

Подведение итогов происходит в завершающей тренинг рефлексивной части. Рефлексия может проходить и в ходе игры, в так называемые аналитические паузы. Можно выделить несколько уровней рефлексии: эмоциональный (комфортность, владение ситуацией), исполнительский (мастерство: самоанализ и оценка другими участниками игры). Рефлексия, посвященная анализу и обсуждению того, что происходило в основной части тренинга, занимает примерно 15 – 20% времени тренинга. При этом окончание тренинга проводят по-разному. Участники группы обсуждают итоги деловых результатов, пережитые чувства во время совместного нахождения решений, отвечают на вопросы: «Что было важно для меня?»; «Что умел до тренинга?»; «Что я узнал и чему научился?»; «Что было трудно?»; «Что я ещё хотел бы сказать группе/ что я сделал бы по-другому?

Тренинг «Эффективные коммуникации» призван формировать коммуникативные навыки, актуализировать умения убеждать, овладевать техникой и правилами ведения дебатов, дискуссий, споров, развивать аналитическое мышление. Он призван подготовить учащихся к публичному выступлению, презентации, к участию в диалогах, переговорах. Социальная ценность тренин-

га состоит в том, чтобы научить молодых людей отстаивать свое мнение и в то же время убедить в необходимости вырабатывать командные решения, то есть сочетать качества лидера и члена команды. Методы по развитию коммуникативного опыта носят игровой характер, они психологически и эмоционально положительно воспринимаются учащимися.

Список литературы:

1. Паудяль Н.Ю., Филиндаш Л.В. Инновационная методика формирования коммуникативного лидерства: интерактивные технологии обучения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Вопросы образования. Языки и специальность». 2014. № 4.
2. Паудяль Н.Ю., Филиндаш Л.В. Интерактивные методы формирования коммуникативных навыков: новые тенденции в преподавании речеведческих дисциплин // Риторика в контексте образования и культуры. Рязань: РГУ им. С.А. Есенина, 2015.
3. Паудяль Н.Ю., Филиндаш Л.В. Специфика интерактивной формы бизнес-обучения в современной образовательной среде // Наука и образование: проблемы и направления развития. Тамбов, 2014.
4. Тартынских В.В. Использование игровых технологий в процессе обучения русскому языку и культуре речи студентов-управленцев // Русская словесность. 2013. № 4.
5. Черкашина Т.Т., Тартынских В.В., Филиндаш Л.В., Паудяль Н.Ю., Морозова А.В. Интерактивные технологии эффективной коммуникации. М.: ГУУ, 2014.
6. Черкашина Т.Т., Морозова А.В. Инновационный потенциал игровых технологий формирования диалогической компетентности студентов-экономистов: ориентация на рынок труда // Риторика в современной России: традиции и новые задачи. Ярославль: ЯрГУ, 2013.

References:

1. Paudyal N.Yu., Filindash L.V. Innovative methods of forming communicative leadership: interactive learning technologies // Herald of the Russian University of friendship of peoples. The series: Education. Languages and the profession. 2014. № 4.
2. Paudyal N.Yu., Filindash L.V. Interactive methods of formation of the communicative skills: new trends in teaching received data disciplines // Rhetoric in the context of education and culture. Ryazan: RGU, 2015.
3. Paudyal N.Yu., Filindash L.C. Specifics of interactive forms of business training in modern educational environment // Science and education: problems and directions of development. Tambov, 2014.
4. Tartynskikh V.V. The Use of gaming technology in learning Russian language and culture of the leak students-managers // Russian literature. 2013. № 4.
5. Cherkashina T.T., Tartynskikh V.V., Filindash L.V., Paudyal N.Yu., Morozov A.V. Interactive technologies for effective communication. The tutorial. M.: SUM, 2014.
6. Cherkashina T. T., Morozova A.V. Innovative potential of gaming technology of formation of dialogical competence of students-economists: orientation to the labour market // Rhetoric in contemporary Russia: traditions and new challenges. Yaroslavl: YSU, 2013.