

Евтихов О.В.,

кандидат психологических наук, доцент
Сибирский юридический институт
МВД России (г. Красноярск)

Евтихова Н.Л.

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение № 292

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ ВУЗА МВД РОССИИ

В настоящее время в процессе профессиональной подготовки курсантов в вузах МВД России особое внимание уделяется практико-ориентированному обучению с использованием активных и интерактивных методов обучения. Использование деловой игры и других тренинговых технологий помогает преодолеть ограничения, накладываемые на профессиональную деятельность традиционными методами обучения. В традиционных формах профессиональной подготовки предполагается, что вначале специалист получает информацию и только через неопределенное время – возможность ее использования. Только тогда происходит реальная оценка субъектом применимости полученного знания и закрепление того, что еще от них осталось.¹ Практико-ориентированное обучение основано на предоставлении курсантам возможности применения полученных знаний в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности.

Под профессионально-ориентированной деловой игрой далее понимается игровая процедура, в основе которой лежит имитация профессиональной деятельности, рабочего процесса, моделирование реальной профессиональной ситуации. В процессе деловой игры создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и актуальной деятельности в моделируемых ситуациях профессионального взаимодействия.

Процессуально в деловой игре могут быть задействованы разные тренинговые методы: кейс-метод, метод разыгрывания ролей, групповая дискуссия, мозговой штурм, психогимнастические упражнения.

Профессионально-ориентированная деловая игра нами рассматривается в рамках когнитивно-поведенческой концепции, в которой поведение человека неразрывно связано с пониманием и интерпретацией данного поведения. Человек не просто совершает поступки, он так или иначе объясняет себе причины этих поступков (или «отсутствие» причин). Именно это объяснение, которое во многом детерминировано самовосприятием человека, его представлением о том, как его воспринимают окружающие, а также интерпретация личного опыта и имеющихся у него желаний и потребностей во многом определяют его поступки. Поэтому, формулируя цель – сформировать желаемое поведение, необходимо обеспечить и формирование когнитивных конструктов интерпретации данного поведения этим человеком.

В рамках учебного процесса профессионально-ориентированная деловая игра выстроена из трех взаимодополняющих этапов, направленных на решение последовательно выстроенных задач:

1) проявление неэффективных форм профессионального поведения (взаимодействия) в определенной проблемной ситуации;

2) определение более конструктивной модели профессионального поведения;

3) закрепление (отработка) конструктивной модели поведения в рассматриваемой проблемной ситуации.

Первый этап работы носит диагностический характер и направлен на выведение из внутреннего плана во внешний модифицируемой или вновь формируе-

мой модели профессионального поведения или взаимодействия, а также когнитивных стереотипов понимания и интерпретации обучаемыми этого поведения. Он направлен на формирование ответа на вопрос: «Как мы обычно поступаем в конкретной профессиональной ситуации?». На практике этот этап реализуется через первичное разыгрывание обучаемыми ситуации в контексте профессионального взаимодействия с использованием кейс-метода (Case study) или вербализацию (обсуждение) на основе метода анализа ситуации. При использовании кейс-метода обучаемым предлагается на основе кейс-задания разыграть ситуацию, моделирующую фрагмент профессионального взаимодействия, в которой представлен сюжет профессиональной деятельности. Это позволяет вывести во внешний план первоначальные поведенческие конструкты (шаблоны), требующие преобразования.

При использовании метода анализа ситуаций рассматриваемые ситуации для обсуждения предварительно приготавливаются преподавателем или предлагаются обучаемыми непосредственно в ходе занятия. В процессе анализа ситуации показало результативность использование опыта работы балинтовских групп. Использование сценария балинтовских групп требует наличия у обучаемых соответствующего опыта профессиональной деятельности и наиболее эффективно в работе со специалистами в рамках курсов повышения квалификации. В традиционных балинтовских группах процедура строится по следующему последовательно выстроенному сценарию: 1) участник описывает ситуацию из области профессиональной деятельности, в которой заложена неразрешенная проблема; 2) остальные участники задают вопросы, направленные на уточнение и прояснение ситуации; 3) каждый участник высказывает свой сценарий (способ) выхода из данной ситуации. Первые две стадии сценария работы балинтовских групп применимы в рассматриваемой модели для выведения из внутреннего плана во внешний модифицируемых или вновь формируемых моделей поведения.

Второй этап работы заключается в построении во внешнем плане идеальных (профессионально эффективных) моделей поведения и обеспечивающих их когнитивных конструктов. Иными словами, он направлен на формирование ответа на вопрос: «Как следует поступать в данной профессиональной ситуации?». При использовании на этом этапе работы сценария балинтовских групп задействована третья стадия, рассмотренная выше. Также на этом этапе результативны методы групповой дискуссии и мозгового штурма. Групповая дискуссия результативна при моделировании сложного решения рассматриваемой ситуации. Она позволяет сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции. В некоторых случаях для повышения активности участников дискуссии полезно ознакомить их с рекомендациями организации групповой дискуссии, описанными К. Рудестамом: а) избегайте защищать свои индивидуальные суждения. Подходите к задаче логически; б) избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти; в) избегайте таких методов «уменьшения конфликта», как голосование, компромиссные решения с целью достижения согласия при решении групповой задачи; г) рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху при принятии решений.²

Использование метода мозгового штурма на этом этапе деловой игры результативно в случаях, когда варианты разрешения рассматриваемой проблемной ситуации можно сформулировать несколькими фразами. Традиционные правила проведения мозгового штурма: а) отсутствие критики на этапе предложения идей – недопустимо не только делать критические или оценочные высказывания, но и демонстрировать критическое отношение к высказанной идее другими невербальными способами; б) поощрение идей – необходимо сделать акцент на количестве идей и поощрять каждую новую идею; в) равноправие участ-

ников – каждый участник должен чувствовать, что его идея стоит рассмотрения; г) свобода ассоциаций – любая идея принимается без комментариев; д) запись всех идей – их необходимо записывать в авторском предложении без редактирования.

На заключительном этапе рассматриваемой модели происходят модификация (закрепление) желаемого поведения участников в сторону максимального приближения к выработанному на втором этапе эталону и его закрепление во внутреннем плане. Данный этап реализуется в процессе повторного разыгрывания первоначальной ситуации и выполнения дополнительных развивающих упражнений и процедур.

Нередко преподаватели на практических занятиях исключают последний этап, объясняя это ограничениями во времени и другими, вероятно, значимыми причинами. Это неоправданно, т.к. именно последний этап является закрепляющим формируемое поведение, и только

на этом этапе формируются профессионально важные качества обучаемых. Поэтому он имеет важное значение и придает смысл практическим занятиям в практико-ориентированном обучении.

Кратко задачи, формы реализации и используемые активные и интерактивные методы на каждом этапе деловой игры приведены в таблице.

В заключение необходимо отметить, что проведение деловой игры и использование других тренинговых технологий на практических занятиях предъявляет особые требования к профессионально педагогической компетентности преподавателя, в частности к сформированности игротехнической компетенции.

¹ Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : монография. СПб.: Образование, 1997.

² Рудестам К. Групповая психотерапия. М.: Питер, 2008. С. 67.

Таблица
ЗАДАЧИ, ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ МЕТОДЫ НА КАЖДОМ ЭТАПЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Этапы	Решаемые задачи	Форма реализации	Используемые методы
1 этап	Проявление неэффективных форм профессионального поведения (взаимодействия) в определенной проблемной ситуации	Первичное разыгрывание обучаемыми проблемной ситуации в контексте профессионального взаимодействия	– кейс-метод (Case study); – разыгрывание ролей; – вербализация на основе метода анализа ситуации
2 этап	Определение более конструктивной модели профессионального поведения	Построение во внешнем плане идеальных (профессионально эффективных) моделей поведения в рассматриваемой ситуации	– групповая дискуссия; – метод мозгового штурма; – сценарий работы Баллиновских групп
3 этап	Закрепление (отработка) конструктивной модели поведения в рассматриваемой проблемной ситуации	Модификация (закрепление) желаемого поведения участников в сторону максимального приближения к выработанному на втором этапе эталону и его закрепление во внутреннем плане	– разыгрывание ролевой ситуации; – выполнение упражнения