

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 391»

Использование деловой игры в целях повышения уровня
профессиональной компетенции воспитателей ДОО.

Лысенкова Ирина Борисовна,
заместитель заведующего по ВМР,
контактный телефон 8 904 05153 66

Нижний Новгород

2017

Обновление структуры и содержания образования, использование новых форм и методов обучения, новых педагогических развивающих технологий вызывает у педагогических работников потребность в постоянном совершенствовании своей профессиональной компетенции.

Весьма важную роль в этом играют методы активного обучения, которые способствуют активизации и достижению устойчивости мыслительности педагогов, актуализации их субъектной позиции; формированию навыков самостоятельного, творческого поиска решений в условиях игрового имитационного моделирования; повышению мотивации и эмоциональности педагогов.

Исследуя различные методы подготовки кадров, С. Д. Неверкович характеризует основание для выделения «деловых игр» среди других активных методов. «Известно, - пишет С. Д. Неверкович, - что в существующих деловых играх имитируется определенная реальная коллективная деятельность людей и через ее осуществление происходит их обучение».

Основные признаки деловой игры:

- моделирование процесса труда по выработке управленческих решений,
- реализация процесса «Цепочка решений» (игра не ограничивается решением одной задачи),
- распределение ролей между участниками игры,
- различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов,
- наличие управляемого эмоционального напряжения,
- взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли,
- наличие общей игровой цели у всего коллектива,
- коллективная выработка решений участниками игры,
- многоальтернативность решений,
- наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

Деловая игра организуется по определенной технологической схеме, которая включает в себя три этапа: подготовку, проведение, анализ и обобщение.

Развитие профессиональной компетентности педагога в деловой игре осуществляется в результате подчинения двум типам норм: компетентных предметных действий и социальных отношений коллектива. Мотивация, интерес и эмоциональное состояние участников деловой игры обуславливаются широкими возможностями для целеполагания и целеосуществления, диалогического общения и взаимодействия на проблемно представленном материале или моделировании педагогической ситуации, разрешая которую, педагоги анализируют эффективность выбранных вариантов построения взаимодействия, общения с обучающимися и воспитанниками; осознают свои возможности, профессиональные ограничения (проблемы) и последствия педагогического воздействия. Рефлексивный, поисковый, мыслительный и организационный компоненты обучающей деловой игры формируют у педагога исследовательское и творческое отношение к действительности.

Отличие деловой игры от традиционных методов обучения, ее обучающие возможности заключаются и в том, что на материале заданных и порождаемых педагогических ситуаций воссоздаются элементы профессиональной деятельности и профессионального мышления, которые способствуют развитию компетентности педагогов. Игровая форма обеспечивает личностное включение участников в процесс овладения предметным содержанием профессиональной деятельности, обмен личным педагогическим опытом по взаимодействию со всеми участниками образовательного процесса и совершенствование профессионального мышления участников деловой игры, что расширяет их образованность и развивает технологичность.

Рефлексивный, поисковый, мыслительный и организационный компоненты обучающей деловой игры формируют у педагога исследовательское и творческое отношение к действительности. Это означает, что, создавая в той или иной игре условия для развития профессиональной компетентности и, тем самым, установку на анализ собственных способов действий и их организацию,

педагог практически формирует новое содержание деятельности, направленное на актуализацию основных компонентов компетентности педагогов, таких как:

- когнитивный (теоретические и практические знания, обеспечивающие возможность осуществления эффективной педагогической деятельности в педагогическом процессе при взаимодействии с воспитанниками в режиме реального времени);
- аутопсихологический (позитивное восприятие себя как личности и профессионала, знания о достоинствах и недостатках своей деятельности, особенностях своей личности и ее характерных качествах);
- рефлексивно-оценочный (способность педагога к анализу, обобщению, осмыслению педагогической деятельности и опыта работы с людьми, к оценке ее с позиций эффективности, настрой педагога на постоянную «обратную связь», на оценку результативности и целесообразности предпринимаемых им педагогических воздействий, способов решения педагогических задач и социально-психологических ситуаций);
- эмоционально-регулятивный (умение понимать свои эмоции и регулировать собственное эмоциональное состояние в процессе педагогической деятельности, умение гасить отрицательные эмоции, противостоять стрессу и эмоциональному выгоранию, с оптимизмом воспринимать любую педагогическую ситуацию и развивать навыки позитивного педагогического мышления);
- коммуникативно-деятельностный (способность строить эффективное педагогическое и деловое общение со всеми участниками образовательного процесса, регулировать конфликты, находить «общий язык» в процессе образовательного взаимодействия).

Мы используем в работе с педагогами три типа деловых игр. Первый тип игры – игра, опирающаяся на профессиональный опыт педагогов, позволяющая обнаружить пробелы, которые будут восполняться самообразованием, а также в рамках курсов повышения квалификации.

Например, проведение деловой игры «Вся наша жизнь – игра» было вызвано необходимостью контроля и систематизации знаний педагогов по

повышению эффективности педагогического процесса через организацию сюжетно-ролевых игр. Нашей целью был анализ профессиональной компетентности педагогов в организации сюжетно-ролевых игр.

В ходе деловой игры воспитателям предлагалось 4 задания. В первом задании педагогам предлагалось разгадать кроссворд по сюжетно-ролевым играм. В следующем задании необходимо за ограниченное время перечислить как можно больше сюжетно-ролевых игр, и к каждой перечисленной игре по 5 атрибутов. В третьем задании педагогам нужно было определить возрастную группу для программного содержания по сюжетно-ролевым играм. В последнем задании предлагались педагогические ситуации. Одна команда разыгрывала педагогическую ситуацию, а другой команде необходимо было её решить. С целью «Выгрузки из игры» командам предлагалось разработать памятку «Уроки, которые можно извлечь», такая рефлексия позволяет нам не просто выявить степень удовлетворенности участников проведенной игрой и принятыми решениями, а услышать информацию о трудностях, которые испытали участники, об их удачах и личных достижениях. В конце подводились итоги игры, и определялись победители.

Второй тип деловой игры - игра, опирающаяся на знания, полученные на семинарах, консультациях и практических занятиях. Эти знания не только закрепляются в игре, но и приобретают новую форму «существования», поскольку войдут в структуру опыта познавательной и профессиональной деятельности (через имитацию профессиональной деятельности). Одна из таких игр – «Слабое звено», её цель - уточнить и закрепить знания участников семинара-практикума по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников. В рамках подготовки к семинару педагогам предлагалось изучить литературу по данному вопросу. В ходе семинара я рассказала об организации нравственно-патриотического воспитания в нашем детском саду, дала определение термину «патриотическое воспитание», выделила цели и задачи, формы организации, целесообразные методы и приемы, принципы построения работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников.

Далее познакомила педагогов с правилами игры: игра состоит из 4 раундов. Длительность 1 раунда составляет 4 минуты, а каждые последующие раунды уменьшаются ровно на 1 минуту. Задача: за короткий промежуток времени дать как можно больше правильных ответов, а также следить за ходом игры и суметь проанализировать свою деятельность, и деятельность других участников, соблюдая педагогический такт. Победит тот, кто без ошибок пройдет все 4 раунда и покажет свои знания по патриотическому воспитанию на более высоком уровне. Итог игры – педагоги уточнили и закрепили полученные в ходе семинара знания в области нравственно-патриотического воспитания.

В третьем случае деловая игра обеспечивает динамику развития профессиональной компетентности педагогов за счет практического освоения педагогических технологий, таких как:

- здоровьесберегающие технологии;
- технология развивающего обучения
- технологии проектной деятельности;
- информационно-коммуникационные технологии;
- личностно-ориентированные технологии;
- технология портфолио дошкольника и воспитателя;
- игровая технология;
- технология «ТРИЗ» и др.

Целью такой деловой игры стало обеспечение условий для развития творчества и профессиональной активности педагогов в овладении ими технологий проектирования через интерактивные формы методической работы.

Начиналась она традиционно, с разминки «Вопрос – ответ». Далее командам были предложены следующие задания:

- в зависимости от видов проектов, указанных в бланке, команде необходимо было привести три примера темы проектов каждого вида,
- в зависимости от указанной на бланке образовательной области нужно было привести пример одного краткосрочного и одного долгосрочного проекта,

- привести пример индивидуального проекта в зависимости от вида детской мотивации, указанного в бланке с заданием,
- привести пример детско-родительского проекта (проблема и тема), а также выбрать наиболее эффективную форму взаимодействия с родителями для привлечения их к проектной деятельности,
- выбрать любой представленный ранее командой проект и привести пример досугового мероприятия, которое можно организовать совместно с родителями (нельзя называть традиционные мероприятия, проводимые специалистами ДОУ),
- выбрать любой представленный ранее командой проект (2 детских, 2 педагогических) и привести возможные варианты продуктов реализации данных проектов.

В конце игры подведение итогов, подсчёт баллов, объявление победившей команды.

Говоря о результатах использования деловых игр, мы соглашаемся с А. А. Вербицким в том, что в игровом пространстве переплетаются различные виды мотивации: индивидуальная и коллективная, результативная и процессуальная, профессиональная и личностная, что в большей степени способствует развитию личности педагогов, их профессиональной компетентности в целом.

В ходе использования деловых игр мы убедились в преимуществах этого метода, заключающихся в сочетании опыта и знаний, которые позволяют педагогу яснее и глубже понять целостность процесса профессиональной деятельности; кроме того, деловая игра активизирует творческие способности личности; мобилизует резервы умственной деятельности, так как, с одной стороны, усиливает познавательно-оценочное восприятие информации, а с другой - восполняет пробелы в имеющейся информации за счет комплексного видения микропроблем, и возникающих, и создаваемых в процессе игры. В этом случае мышление становится ретроспективным и прогностическим. В играх, предметом которых является моделирование социально-психологических и психологических отношений, формируются способности к социально-психологической ориентировке в профессиональной деятельности; в игре завязываются такие

взаимоотношения, которые самоорганизуют деловое сотрудничество, настраивают играющих на совместное разрешение возникающих в ходе игры проблем.

Педагоги - участники деловых игр отмечают, что в «мнимых» игровых условиях разворачивается деятельность, которая позволяет почувствовать значимость и ценность не только своего «я» (через конструктивную идею, критику), но и другого человека (субъекта взаимодействия). Кроме того, игровые условия формируют у педагогов профессиональную логику, учат педагогов системно и прагматично мыслить, ориентируют на соблюдение индивидуального подхода к личности воспитанников, что особо значимо для эффективной педагогической деятельности и развития профессиональной компетентности педагога.

В условиях деловой игры реализуется система субъект-субъектных отношений, которые выступают условием формирования и развития мышления педагога. Таким образом, деловая игра обеспечивает интенсивное развитие каждого участника игрового действия, обогащение его новыми знаниями, умениями, навыками, технологиями в контексте развития профессиональной компетентности.

В заключение следует отметить, что применение деловой игры как средства развития профессиональной компетентности позволяет педагогам научиться комплексному системному анализу педагогических ситуаций, вычленению проблемы, переводу ее в профессиональную задачу, поиску способов и средств ее решения, принятию решения в реальной педагогической ситуации, проявлению инициативы и творческого отношения к своим профессиональным обязанностям.

Отслеживание эффективности использования метода деловой игры в работе с педагогами в МБДОУ «Детский сад №391» путем наблюдений, просмотра мероприятий, опроса, анкетирования педагогов, мониторинга кадрового обеспечения, сравнительного анализа образовательного процесса выявило определенные результаты:

- повысилась активность индивидуальной и коллективной учебно-познавательной деятельности педагогов,

- педагоги активно участвуют в районных методических объединениях, профессиональных конкурсах различных уровней,
- несмотря на то, что ДОО функционирует всего 7 лет, значительно повысился уровень квалификации педагогов (высшую квалификационную категорию имеют 21 %, первую квалификационную категорию – 58 % педагогов),
- сохраняется стабильно высокий уровень освоения образовательной программы воспитанниками ДОО,
- внедряются современные формы работы — технология проектной деятельности, использование интерактивной доски в образовательной деятельности, проведение совместных с родителями воспитанников календарно-обрядовых праздников (Ярмарка, Масленица, Колядки, День жаворонка и т.д.).

Результаты методической работы позволяют сделать вывод о ее эффективности при условии разумного сочетания традиционных и введения методов активного обучения педагогов. Таким образом, современному методисту при наличии разнообразия форм работы с педагогическими кадрами необходимо продумывать их оптимальное сочетание, общей целью которого должно стать повышение профессионального мастерства педагогов.

Литература

Абрамова, Г. А. Деловые игры: теория и организация / И. Г. Абрамова, В. А. Степанович. - Екатеринбург: Деловая книга, 1999.

Паникина, С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития /СВ. Баныкина // Современная конфликтология в контексте культуры мира / под ред. Е. И. Степанова. - М.: УРСС, 2001. - С. 373-394.

Вербицкий, А. А. Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография / А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова. - М.: Логос, 2011. - 288 с.

Неверкович, С. Д. Методы и средства активизации познавательной деятельности (деловые игры, учебно познавательные задачи) / С. Д. Неверкович, И. С. Дятловская. - М., 1988.