

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАМЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА БОБРУЙСКОГО РАЙОНА»

ДЕЛОВАЯ ИГРА В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ  
ПРОДУКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Бородич Елена Константиновна,  
заместитель директора по учебной  
работе

В современном быстро развивающемся мире постоянно происходят серьёзные изменения, в том числе и в системе образования. Парадигма «образование на всю жизнь» меняется на парадигму «образование через всю жизнь». Каким должен быть педагог современной школы?

Обществу требуется творческий учитель, отличающийся мобильностью, активностью, гибкостью, применяющий в своей работе эффективные технологии, способный успешно и быстро решать педагогические задачи. Главная роль в «выращивании» такого учителя принадлежит методической работе.

Система методической работы в учреждениях образования имеет сходную структуру. Как пример, состоит из следующих блоков:

Таблица 1

№	Блоки	Направления и формы работы
1.	Управленческий	Планирование
		Прогнозирование потребностей в методическом обеспечении
		Мониторинг качества образования
		Конкурсы
2.	Целевая работа над образовательными проблемами	Методический совет
		Педагогический совет
		Административные и производственные совещания
		Заседания методических объединений
		Заседания творческих групп
		Совещания классных руководителей
		Открытые уроки
3.	Самообразование педагогов	Методические семинары
		Методические консультации (индивидуальные и групповые)
		Индивидуальное самообразование (работа над темой)
		Курсы повышения квалификации
		Наставничество
		Обобщение собственного опыта

4.	Инновационная деятельность	Разработка проекта
		Апробация проекта
		Анализ хода и результатов
		Трансляция опыта

Формы ведения методической работы, в которых главное место отводится докладам, прямой передаче знаний, утрачивают свое значение из-за низкой эффективности и недостаточной образной связи. В своей практике мы всё шире используем непосредственное вовлечение педагогов в активную учебно-познавательную деятельность с применением приёмов и методов, получивших обобщенное название «активные методы обучения».

Активными мы называем методы, при использовании которых деятельность носит творческий характер, формируются познавательный интерес и творческое педагогическое мышление. Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями участников о путях решения той или иной проблемы, на самостоятельном овладении знаниями в процессе активной познавательной деятельности по вопросам методики преподавания, взаимодействия с учащимися, с родителями и т.д. Таким образом, активные методы обучения характеризуются высоким уровнем активности как обучающихся, так и обучаемых. Педагоги, как правило, переносят методы проводимых с ними занятий в свою практическую деятельность.

Безусловным лидером активных методов обучения являются деловые игры. Они обладают следующими достоинствами: активизацией мышления и поведения участников, высокой степенью вовлечения в процесс игры, обязательностью взаимодействия участников между собой и тесным соприкосновением с материалами игры.

Деловые игры строятся на принципах коллективной работы, практической полезности, демократичности, гласности, соревновательности, максимальной занятости каждого и неограниченной перспективы творческой деятельности [5].

**Деловая игра** – метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную деятельность, поведение, отношение людей путем игры, по определенным правилам.

Деловая игра позволяет найти решение различных (в том числе и сложных) проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников.

Деловая игра – это и метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях по заданным или выработанным самими участниками игры правилам. Она повышает интерес, вызывает высокую

активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем.

Деловые игры представляют собой метод обучения, который близок к реальной профессиональной деятельности. Преимущество деловых игр состоит в том, что, являясь моделью реальной организации, они одновременно дают возможность значительно сократить операционный цикл и, тем самым, продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия [5].

Существующие разновидности деловых игр можно использовать во всех блоках методической работы.

Учебные деловые игры (их цель сформировать определенные навыки и умения в активном творческом процессе) по уровню сложности можно разделить на следующие разновидности:

1) *имитационные упражнения* - они отличаются небольшим объемом и небольшим количеством решаемых задач. Цель имитационных упражнений - это предоставление возможности: закрепить те или иные навыки, акцентировать внимание на каком-либо важном понятии, категории в творческой обстановке.

2) *анализ конкретных ситуаций* - обучаемые знакомятся с ситуацией, с совокупностью определенных взглядов, фактов и явлений, характеризующих конкретное событие, возникающее перед педагогом в его профессиональной деятельности и требующее от него соответствующего решения. Участники предлагают свои решения в той или иной ситуации, которые коллективно обсуждаются.

3) *разыгрывание ролей* - участники получают какую-либо ситуацию, а затем берут на себя исполнение определенных ролей. Исполнение этих ролей происходит в присутствии других членов группы, которые потом оценивают действия участников ситуации и принимаемые ими самостоятельные решения. Этот метод обучения используется для выработки практических профессиональных и социальных навыков.

4) *полномасштабная деловая игра*, имитирующая комплексную профессиональную деятельность и результаты принимаемых профессиональных решений.

Деловые игры позволяют "прожить" участниками определенную ситуацию, изучить ее в непосредственном действии. Они позволяют моделировать различные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы.

Использование деловых игр в методической работе повышает интерес, вызывает высокую активность педагогов, совершенствует умения для разрешения реальных образовательных проблем, способствует формированию профессионального творческого мышления. Важное

условие: наибольший эффект будет тогда, когда игры будут приняты педагогами; проводятся не эпизодически, а являются постоянной составляющей в системе методической работы.

Возможность проведения деловых игр по методическим блокам достаточная и высокая, что отражено в таблице:

Таблица 2

№	Блоки	Направления и формы работы	Возможность проведения деловых игр
1.	Управленческий	Планирование	высокая
		Прогнозирование потребностей в методическом обеспечении	высокая
		Мониторинг качества образования	
		Конкурсы	
2.	Целевая работа над образовательными проблемами	Методический совет	
		Педагогический совет	высокая
		Административные и производственные совещания	
		Заседания методических объединений	высокая
		Заседания творческих групп	высокая
		Совещания классных руководителей	высокая
		Открытые уроки	высокая
3.	Самообразование педагогов	Методические семинары	высокая
		Методические консультации (индивидуальные и групповые)	
		Индивидуальное самообразование (работа над темой)	

		Курсы повышения квалификации	
		Наставничество	высокая
		Обобщение собственного опыта	
4.	Инновационная деятельность	Разработка проекта	высокая
		Апробация проекта	высокая
		Анализ хода и результатов	
		Трансляция опыта	

Как видим, 52,4% форм и направлений методической работы в учреждении образования по методическим блокам имеют высокую возможность организации деловой игры. Даже принятие управленческих решений в деловых играх может осуществляться ее участниками, которые выполняют определенные роли, а поскольку интересы разных ролей не всегда совпадают, то решение приходится принимать в условиях «конфликта», а в спорах, как известно, рождается истина.

Проведение деловых игр является коллективным методом обучения. Даже если коллектив не многочисленный (как в нашей школе), всегда можно организовать группы, подгруппы. В результате игры формируется коллективное мнение и при защите мнения своей группы игроков, и критики других групп (соперников).

Подготовить и провести деловую игру - процесс творческий и достаточно длительный. Конструирование деловой игры, как правило, носит на себе отпечаток личности автора. Целесообразно планировать деловые игры совместно с руководителями школьных методических объединений. Можно взять модель уже разработанной деловой игры и изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели.

Чтобы избежать ошибок, способных свести деловую игру на нет, следует придерживаться теоретически обоснованной и описанной в методической литературе методики конструирования и проведения деловых игр.

В литературе выделяют следующие основные этапы разработки игры:

- постановка проблемы;
- выбор темы;
- анализ главных закономерностей создаваемой игры: связи, роли, субординация между игроками и т.д;
- разработка сценария;

-создание наиболее вероятного списка решений игроков в каждом игровом событии;

-разработка системы оценок (следует отметить, что не всегда в игре возможно применение количественной оценки, в этом случае применяется метод экспертной оценки);

-формулировка правил игры;

-предварительная отладка игры.

Если деловая игра используется с целью обучения, то необходимо помнить, что она не может предварять семинары и практические занятия, а проводится в конце обучения. Это может быть обучение эффективным приемам и методам работы, внедрение инноваций, обучение взаимодействию в системах ребенок-взрослый, педагог-родитель и т.д.

Для осуществления совместного планирования или разрешения имеющихся проблем деловая игра может быть началом и подвести участников к последующему проведению изучения необходимых теоретических материалов.

Разрабатывая игру, необходимо помнить, что чем больше свобода выбора решений, тем охотней игроки включаются в процесс (решения могут вырабатываться в ходе игры, а могут приниматься из предложенных). Сюжет игры должен представлять собой постоянное столкновение интересов игроков, которое поможет в итоге найти компромиссы или решить проблему.

Успех деловой игры напрямую связан с качеством ее проведения. Ведущий должен грамотно организовать следующие этапы:

*Психологический настрой на игру.* Здесь можно применить различные методы: «Аллитерация», «Алфавит», «Прогноз» и т.д., можно подобрать подходящую притчу (приложение 1) или создать словесно позитивный настрой (приложение 2).

*Запуск» игры.* Ведущий знакомит игроков с целью игры (задачами), с ее описанием. Он распределяет роли, представляет игрокам ситуацию, необходимые информационные данные.

*Корректировка игры.* Из-за затянувшихся рассуждений или из-за неверно выбранного хода решения поставленной задачи игра может затянуться или превратиться в неконтролируемый процесс. В этом случае ведущий обязан скорректировать ход игры, но продумать корректировку корректно. К примеру, ведущий может исполнить роль приглашенного со стороны консультанта, эксперта, помощника.

*Создание противоречивой среды в группе игроков.* Необходимо, чтобы в группе были противоположно настроенные к проблеме игроки, что позволит знать разные точки зрения, которые могут существовать. А разные точки зрения – это более широкий взгляд на проблему.

*Учет индивидуальных особенностей личности.* При распределении ролей следует учитывать психологические особенности игроков:

завышенная или заниженная самооценка, лидерские качества, конфликтность, пассивность и т.д.

При организации деловой игры следует придерживаться сценария. Во вступительном слове ведущего перед участниками игры ставятся задачи, определяются и представляются руководители и организаторы игры (в нашем учреждении, как правило, в роли ведущего выступают заместители директора, руководители школьного МО), объявляется ее программа. Если работа начинается с проблемной лекции, дается установка участникам: преодолеть психологическую пассивность, разрушить традиционную схему взглядов и представлений и оторваться от традиционных условий, или стереотипов мышления. После лекции проводится несложная вступительная ролевая игра. Ее цель - активизировать участников игры, пробудить в них творческие возможности, сблизить друг с другом, создать атмосферу доброжелательности и доверия, с одной стороны, соперничества и творческой дискуссии - с другой.

Далее все участники делятся на несколько равных групп (произвольно или через выбор), которые будут работать по заявленной проблеме. Каждая выдвигает кандидата, который готовит свою речь и выступает с ней. По результатам обсуждения проходит голосование. Ролевая игра идет в быстром темпе, развивает импровизационное мышление игроков. После этого группы, сформированные заранее, удаляются (или отделяются), для проведения мозговой атаки по одной из проблем. В каждой из таких групп имеется «методист», задача которого – организация процесса.

Работа группы при каждой новой мозговой атаке начинается с выбора лидера по данной проблеме, который должен организовать работу группы, подготовить доклад к конференции и защитить выбранную программу действий. Одновременно с лидером выбирается оппонент, его задача - дать оценку программы смежной группы. Методист помогает руководителю поисковой группы организовать коллективную работу, выработать предложения.

При выборе лидера очень важно соблюдение демократичности: в лидеры должны выдвигаться как руководители, так и рядовые педагоги. По завершению работы группа защищает свой проект на общей конференции.

К докладам конференции обычно предъявляются следующие требования:

1. дать краткий анализ поставленной проблемы;
2. обосновать выработанные предложения;
3. доказать практическую значимость предложений и возможность их реализации.

В деловой игре все должны быть равны, никто не должен пользоваться каким-либо преимуществом. Разрешено высказывать любые

идеи, но не следует допускать критики личности. Обсуждение игры участниками проводится после ее завершения.

На основе такой работы формируются взаимоотношения, которые сближают разные взгляды, мнения, опыт. Такая технология позволяет глубоко проникнуть в проблему, обеспечить взаимопонимание между участниками игры и достигнуть единства в разрешении проблемы, преодолении кризиса или создании принципиально нового решения.

Все свои записи группы сдают руководителям игры, на основе которых готовится совместный отчет. Таким образом, достижение поставленной цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений.

Игра не получится, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников. Структуру деловой игры можно изобразить в виде следующей таблицы:

Этапы игры	Деятельность участников игры	Деятельность руководителя игры
1. Формулировка цели. Подача материала	Четко представить проблему или структуру задач, соотнести проблему с поставленной целью	Организовать работу в малых группах
2. Самостоятельная работа в командах	Вникают в проблему, коллективно обсуждают, уточняют позиции, вырабатывают вывод или решение, высказывают точку зрения	Координирует работу, оказывает помощь
3. Межгрупповая дискуссия	Предлагают свой вариант решения проблемы. Выступают в качестве оппонентов, делают критические замечания или выступают с поддержкой	Управляет дискуссией, старается привести к решению проблемы

Деловые игры, являясь моделью ситуации с меняющимися условиями, обладают следующими особенностями: активизацией мышления и поведения участников, высокой степенью вовлечения в процесс игры, взаимодействием участников между собой, непосредственной работой каждого с материалами игры. Одновременные обучение и труд в них приобретают коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления.

Изучение проблем учебной и воспитательной работы через деловые игры помогает как начинающему, так и опытному педагогу усваивать технологию проведения учебных занятий и воспитательных мероприятий.

Этот метод ценен тем, что позволяет почувствовать ответственность каждого члена коллектива за принятые решения, оценить принцип демократичности в работе коллектива.

Деловая игра может использоваться как самостоятельный метод проведения методических мероприятий, может быть частью тренинга, педагогического совета, заседания методического объединения.

## Список использованных источников

1. Арутюнов Ю.С., Дера В.Г. Деловая игра «Мозговая атака». / Методическое пособие. М.: ИПКИР, 1990. – 96 с.
2. Бирштейн М.М. Деловые игры в мире, – СПб., 1991. – 178 с.
3. Выготский Л.С. Игра и ее роль в психическом развитии // Вопросы психологии, 1996. – 97с.
4. Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М.: Высшая школа, 1999. – 300 с.
- 5.Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: методология разработки и практика проведения. – М.: МАНИПТ, 2002. – 180 с.
6. Активные методы обучения в системе подготовки специалистов и руководителей. Сб. науч. трудов / Под ред. А. Жукова. – Л.: ЛТЭИ, 1990. – 230 с.

Притча (сотрудничество)

Жил-был один монах. И в течение большей части своей жизни он пытался выяснить, чем отличается Ад от Рая. На эту тему он размышлял днями и ночами. И в одну ночь, когда он заснул во время своих мучительных раздумий, ему приснилось, что он попал в Ад.

Осмотрелся он кругом и видит: сидят люди перед котлом с едой. Но какие-то изможденные и голодные. Присмотрелся он получше - у каждого в руках ложка с длинню-ю-ю-ю-щей ручкой. Зачерпнуть из котла они могут, а в рот никак не попадут. Вдруг подбегает к монаху местный служащий (судя по всему черт) и кричит:

- Быстрее, а то опоздаешь на поезд, идущий в Рай.

Приехал человек в Рай. И что же он видит?! Та же картина, что и в Аду. Котлы с едой, люди с ложками с длинню-ю-ю-ю-ющими ручками. Но все веселые и сытые. Присмотрелся человек – а здесь люди этими же ложками кормят друг друга.

Приемы создания ситуации успеха

Преодоление страха	«Ничего страшного...» «Бывает, что люди боятся...»
Скрытая инструкция	«Ты же помнишь, что...» «Ты же знаешь, что...»
Авансирование	«У тебя все получится...» «Ты вспомнишь...»
Персональная исключительность	«Только у тебя может получиться...» «Трудно найти того, кто это сделает лучше...»
Усиление мотивации	«Нам это нужно для...» «Без этого просто нельзя...»
Высокая оценка детали	«Вот это часть у тебя идеальная...» «Вот этот путь выбран удачно...»