

УДК 37.08

UDC 37.08

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОСРЕДСТВОМ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

IMPROVEMENT OF READINESS OF THE TEACHER TO INNOVATION THROUGH BUSINESS GAMES

Воропаева Екатерина Эдвиновна
аспирант кафедры информационных систем и технологий
Шуйский филиал ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет», Россия

Voropaeva Ekaterina Edwinovna
postgraduate student of the Department of information systems and technologies
Shuya branch of FSEI HPE "Ivanovo state University", Russia

Статья содержит описание игрового моделирования, применяемого в практике повышения квалификации педагогов в части совершенствования готовности педагога к инновационной деятельности. Деловая игра представлена как руководство к использованию в обучающих мероприятиях для педагогов общеобразовательных школ с указанием эффектов реализации и трудностей разработки, преимуществ и ограничений

The article contains description of gaming simulation, applied in the practice of teacher training in the part of improving the readiness of the teacher to innovation. Business game presents as a guide for use in training events for teachers of secondary schools with the indication of the effects from the implementation and difficulties development, advantages and limitations

Ключевые слова: ДЕЛОВАЯ ИГРА, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Keywords: BUSINESS GAME, IMPROVEMENT OF READINESS OF THE TEACHER TO INNOVATION

Введение

В условиях модернизации образования особое значение приобрела инновационная деятельность. Для реализации инновационных процессов в образовании нужен инициативный творческий педагог, способный к принятию нестандартных решений. Формирование такого педагога может осуществляться на основе целенаправленной работы по совершенствованию профессиональных компетенций, по развитию инновационного потенциала через непрерывное образование, вовлечением его в инновационную педагогическую деятельность. Поэтому необходимо уделять внимание повышению квалификации педагогических кадров, развитию их творческого потенциала, овладению ими инновационными подходами в образовании.

Процессы развития образования детерминируют совершенствование обучения педагогов. Одним из главных направлений совершенствования

обучения педагогов является использование активных методов обучения.

В последнее время наибольшую актуальность среди активных средств обучения приобретает игра, поскольку игра имитирует реальную профессиональную деятельность.

В своей работе мы исходим из общепринятого определения игры как формы деятельности в условных ситуациях, направленной на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированной в социально-закрепленных способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры [1].

В педагогической литературе можно встретить различные виды игр, используемых в подготовке педагогических кадров: обучающие (В.П.Бедерханова), дидактические (Н.Н.Страздас, Е.В.Семенова, М.Ж.Арстанов, П.И. Пидкасистый, Н.В.Тамарина, Ж.С.Хайдаров, А.А.Вербицкий), позиционные (Н.П.Аникеева, В.А.Болотов, В.Б.Новичков), педагогические (Ю.Н.Кулюткин, Г.С.Сухобская, В.Г.Мамигонов, Т.А.Мамигонова, С.Я.Харченко), учебно-ролевые (Е.П.Коровяковская, О.П.Юдина, Н.П.Аникеева), имитационно-моделирующие учебные (М. В.Кларин, В.В.Сериков), деловые учебные (Н.П.Аникеева, Л.Н.Матросова) и другие игры.

В психологическом словаре под общей редакцией А.В.Петровского, сущность деловой игры выражена следующим образом: «деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики»[5]. Деловая игра выступает и «методом поиска новых способов выполнения того или иного действия, и методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности» [4].

Изменения, происходящие в образовании, привели к необходимости изменить подходы в реализации методической работы в общеобразовательной школе, уделить внимание развитию системы мотивации педагогических кадров, формированию корпоративной культуры педагогического коллектива. Профессиональное развитие учителей общеобразовательных школ Российской Федерации на современном этапе осуществляется традиционно - в основном с помощью курсов повышения квалификации: педагоги индивидуально или по направлению учреждения записываются на программу повышения квалификации и зачисляются в группы, обучение в которых проводится по рабочему учебному плану один раз в пять лет, как установлено большинством действующих требований к квалификации. Такая система повышения квалификации слабо ориентирована на конечные результаты деятельности каждого конкретного учителя. Формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов. Переход к внутришкольному обучению педагогов позволит с нашей точки зрения, осуществлять процесс обучения персонала целенаправленно. На наш взгляд, именно школа должна сегодня выступать учебно-методическим центром непрерывного инновационного профессионального образования учителей. Налицо противоречие: между, с одной стороны, постоянно возрастающими требованиями к педагогам и необходимостью повышения их квалификации на основе практикоориентированных методов и, с другой стороны, недостаточной разработанностью использования деловых игр в корпоративном обучении педагогов в силу их содержательной, функциональной и организационной специфичности.

В данной статье мы хотим дать обоснование использованию деловой игры, как эффективному средству для совершенствования готовности педагогов к инновационной деятельности. При этом мы опираемся на

основные показатели готовности, выделяемые нами в рамках исследования:

- наличие познавательно интереса к инновационным педагогическим технологиям; потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям;

- знания педагога об инновационных технологиях и умение логического построения этапов и реализации конструкта инновации на практике (когнитивный компонент готовности);

- активность, открытость к инновациям, умение анализа собственной деятельности, способность к самосовершенствованию (личностный компонент готовности);

- наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии (деятельностный компонент готовности).

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр.

В рамках нашего исследования, нами была выбрана классификация И.Хейзинга и Р.Кайюа. В качестве основания такой классификации лежит стратегический принцип, идея игровой стратегии. В своей работе за основу игры мы приняли стратегию состязательности. Состязательная стратегия позволяет обнаружить количественные проявления компетентности (разнообразие знаний, умений, опыта, уровень активности самовыражения, скорость актуализации информации и выработки решения, степень связанности и согласованности действий с другими участниками).

И. Хейзинг и Р. Кайюа выделяют следующие виды стратегий: стратегии движения, позиционности, имитационности, драматизации, розыгрыша, шанса, интерпретации. В нашей игре мы решили реализовать элементы

стратегии позиционности и стратегии имитационности. Стратегия позиционности предполагала создание проблемной ситуации, разрешение которой требует участия всех заинтересованных сторон. В играх, реализующих эту стратегию, возникает возможность диалога, дискуссионного обсуждения, выработки совместной программы действий по выходу из конфликта, разрешению проблемы. В стратегии имитационности предлагались разнообразные, иногда весьма затруднительные обстоятельства, по отношению к которым участникам и предлагается продумать свои действия. Важным игровым результатом является здесь обретение некоторого представления, как можно действовать в таких ситуациях. Результатом в этом случае может стать адаптация к возможным, новым условиям. Поэтому в этих играх особенно актуальны прогностические, гипотетические, интуитивные усилия участников.

Описанная в данной статье деловая игра названа нами «Педагог-новатор», поскольку педагогический коллектив школы активно работает над проблемой внедрения инновационной деятельности в педагогическую действительность.

Игра проходила в конце учебного года, по окончании курса «Инновационная педагогическая деятельность», разработанного нами с целью совершенствования готовности педагогов к инновационной деятельности. Участниками игры были педагоги, включенные в проект муниципальной экспериментальной площадки.

До проведения игры мы внимательно изучили теоретические основы деловой игры, методом «построения рейтинга проблем» выявили ту, которая на данный момент является особенно актуальной для нас, и обсудили, что можно сделать, чтобы игра прошла как можно удачнее именно в данном педагогическом коллективе.

Проведенная нами диагностика позволила выявить «пробелы» в знаниях педагогов в части экспериментирования: педагоги, не всегда корректно определяют цель, формулируют гипотезу, определяют этапы, критерии оценки эффективности работы, диагностику начального состояния дел, функции каждого участника эксперимента, слабо вооружены методикой научно-педагогического исследования.

При разработке общего сценария нам было важно осуществить максимальное погружение участников в игру, равномерно распределить игровую нагрузку среди участников, применить прием соревновательности групп, смоделировать реалистичную и актуальную ситуацию. Игра позволяет систематизировать знания по теме «Инновационная педагогическая деятельность», обогатить практический опыт. В игре представлены разнообразные виды заданий: творческие; по обмену опытом; решение проблемной педагогической ситуации, направленные на развитие способности разработки педагогического эксперимента.

Цели деловой игры - один из самых сложных и противоречивых ее структурных компонентов. Не случайно их деление на игровые и диагностические.

Таким образом, цели разработанной игры (игровая): обобщение и закрепление материала по курсу «Инновационная педагогическая деятельность»; совершенствование готовности педагогов к инновационной деятельности(диагностическая).

Задачи:

- углубление знаний по теме игры, обогащение практического опыта педагога;
- совершенствование профессиональных умений в области экспериментальной деятельности педагогов;
- развитие рефлексии по отношению к своему профессиональному ресурсу;
- создание в коллективе благоприятной психологической атмосферы;

- развитие навыков профессиональной коммуникации;
- создание условий для творческого развития личности педагога.

Для эффективной организации взаимодействия участников тактика ведущего строилась в соответствии с определенными этапами деловой игры:

1.Этап подготовки - начинался с разработки сценария. В содержание сценария входит цель игрового занятия, описание проблемы, обоснование задачи, план деловой игры, общее описание процедуры игры, содержание ситуации.

2.Этап введения в игру - начинается с определения режима работы, формулировки главной цели. Выдаются пакеты материалов, инструкций, правил. Собирается дополнительная информация, при необходимости участники обращаются к ведущему за консультацией. Допускаются предварительные контакты между участниками игры. Негласные правила запрещают отказываться от выполнения правил, выходить из игры, пассивно относиться к игре, подавлять активность, нарушать регламент и этику поведения.

3.Этап проведения - с началом игры никто не имеет права вмешиваться в ее ход и изменять ее. Только ведущий может корректировать действия участников, если они отходят от главной цели игры.

Этап проведения включает в себя:

- а) разминку;
- б) собственно игру.

4.Этап анализа - обсуждение и оценка игрового события предполагает обмен мнениями, защиту участниками своих мнений, выводов.

5.Заключительный этап – ведущий констатирует достигнутые результаты, отмечает ошибки, формулирует итог занятия в соответствии с поставленной целью.

Игру проводит один ведущий, который осуществляет наблюдение, организационные действия и экспертизу действий групп. Форма проведения игры - работа в творческих группах. В ходе игры участники размещаются по группам за "круглые" столы для коллективной работы по представленной проблеме. Участники распределяются на примерно равные группы произвольно или с помощью процедуры случайного выбора (с применением разноцветных карточек и т.п.).

Игра начиналась с обсуждения в группах вопроса: Какие ассоциации у вас возникают при упоминании понятия «инновационная педагогическая деятельность»? Варианты ответов каждой группы оформляются на листах, каждой группе выдано 5 листов (по одной ассоциации на лист). Листы вывешиваются на доску и определяются характеристики, представленные группами. Как итог задания, делается вывод о многогранности понятия «инновационная педагогическая деятельность». Кроме основной цели задания (дать определение понятию) мы наблюдали у участников уровень активности самовыражения, скорость актуализации информации и выработки решения.

Следующее задание предполагало обмен опытом среди педагогов школы. Группам предлагалось привести примеры из опыта работы по применению инновационных технологий. Представители от групп сообщали название инновационной технологии; плюсы и минусы этой технологии, в чём перспектива использования данной технологии в работе со школьниками.

Приведем пример ответов из опыта игры в педагогическом коллективе школы. «Что же позволяет современному педагогу сделать процесс обучения более продуктивным? Несомненно, инновационные образовательные технологии. Одна из них – технология критического мышления. Практическая работа по этой технологии показывает, что ее использование приводит к целостному осмыслению, обобщению

полученной информации; формирует у каждого школьника собственное отношение к изучаемому материалу. Следующий тип продуктивных образовательных технологий – информационные технологии, так как в современном обществе, ориентированном на общую информатизацию, информационные коммуникационные технологии являются ключевыми».

За основу третьего задания был взят видеофрагмент. Группам было необходимо проанализировать деятельность учителя на уроке с позиции метапредметного подхода.

Другое задание имело творческий характер. Педагогам предлагалось предложить свою инновационную технологию и доказать важность идеи, которую они смогут реализовать в педагогической деятельности в школе.

В рамках другого задания группам были предложены проблемные ситуации, проанализировав которые педагогам предлагалось сформулировать противоречие, проблему, идею, замысел и цель эксперимента. Приведем пример одной из ситуаций. «Десятилетия педагогического труда в школе заставляют меня убеждаться в простой и непреложной истине: ребенок, отправляясь в школу, хочет хорошо учиться. У каждого человека есть свой первый учитель, и, как сказал Я. Коменский, все человечество проходит через первый класс. А перед учителем стоит труднейшая задача – поддержать интерес к школе, не дать ребенку разочароваться и обмануться в своих ожиданиях, не потушить искорку огня, заменив его равнодушным молчанием.

Все педагогические поиски превращаются в прах, если у ученика нет желания учиться. А желание учиться не пропадет только при одном условии – когда есть успехи в учебе. Интерес к учению есть только там, где есть вдохновение. В начале успеха – уверенность ребенка в том, что он его достигнет. Успех рождает вдохновение. Традиционная школа не может этого обеспечить. В этом состоит проблемная педагогическая ситуация».

Среди предложенных группам заданий, были и такие, в которых была предложена проблема, и педагогам необходимо было сформулировать объект, предмет, цель, задачи, гипотезу и критерии эксперимента. Например, проблема «Дидактические условия формирования опыта творческой деятельности учащихся». Состязательная стратегия позволила нам обнаружить разнообразие знаний, умений педагогов области экспериментирования.

В качестве другого задания группам предлагалось проанализировать текст в соответствии с теоретическими положениями методологии эксперимента и внести корректировки. Объяснить, в чем состоит проблемная ситуация, на решение которой направлен педагогический эксперимент?

Состязательная стратегия позволила нам обнаружить степень связанности и согласованности действий с другими участниками).

Задания в аспекте педагогического эксперимента выбраны нами не случайно, поскольку имеется противоречие между инновационными процессами, стимулирующими становление «новой» школы и отставанием научно обоснованного механизма разрешения противоречий как фактора ее развития.

Подведение итогов начиналось с комментариев о приобретенном опыте педагогов. Что дала игра участникам? Результат своего участия в игре педагоги оценивают сами.

1. Что нового, интересного вы извлекли из данной деловой обучающей игры?
2. Какие вновь приобретенные навыки вы сможете использовать в дальнейшей работе?
3. Какие знания вам могут помочь в ближайшее время?
4. Что, как вам кажется, было менее интересным, важным?
5. Что, как вам кажется, можно было бы добавить в данную деловую игру?

Оценку мы производили в словесных описаниях («понравилось, что...», «не понравилось, что...», «было бы хорошо, если бы...»), но можно ее производить и (на некоторые вопросы) в баллах (например от 1 до 10, причем необходимо указать «вектор»: 1— «не понравилось», 10 — «очень понравилось»).

Самооценка участников на наш взгляд, очень важна. Однако она не может быть объективной и исчерпывающей: ведь люди не видят себя со стороны. Поэтому в завершающей части деловой игры мы дали возможность участникам дать друг другу оценку в конструктивной форме, например: «Мне понравилось, что в течение тренинга Вы...» Так можно оценить, какова роль тренингового мероприятия в целом. Далее ведущий также дает обратную связь участникам, чтобы помочь им оценить данное мероприятие.

В заключении ведущий подводит общий итог, соотнося полученные результаты с целями. Ведущий объявляет о завершении игры и благодарит участников.

При разработке и использовании деловой игры мы зафиксировали следующие трудности:

- отсутствие общепринятой (или хотя бы разделяемой большинством исследователей и практиков) концепции деловой игры;
 - методологические трудности в оценке эффективности деловой игры.
- Система оценивания должна обеспечивать, с одной стороны, контроль качества принимаемых решений с позиции норм и требований профессиональной деятельности, а с другой - способствовать развертыванию игрового плана учебной деятельности.

Нами также были выделены преимущества и ограничения деловой игры, которые представлены в Таблице 1

Таблица 1 Преимущества и ограничения деловой игры

| Преимущества | Ограничения |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> -наглядность средств и результатов обучения; - понимание и автоматическое усвоение материала любой степени сложности; - развитие продуктивного мышления, социальных способностей; - обучение действием; - демонстрация взаимосвязей между различными функциями и процессами в организации. | <ul style="list-style-type: none"> - требует интенсивных усилий по подготовке и проведению игры; - достаточный риск отвлечения от целей обучения и сосредоточения на желании выиграть любой ценой; - требует мастерства от преподавателя и полного владения темой игры; - достаточное количество времени, особенно при разборе результатов; |

Проводя оценку эффективности проведённой игры как средства формирования готовности педагога к инновационной деятельности, мы можем вернуться к обозначенным нами критериям готовности, чтобы проанализировать изменение каждого из них в ходе игры.

1. наличие познавательно интереса к инновационным педагогическим технологиям; потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям. Убедительная демонстрация необходимости овладения предлагаемым материалом для профессиональной деятельности позволила педагогам осознать потребность в самосовершенствовании в области инноватики. Применение методов активного обучения, таких как анализ педагогических ситуаций, дискуссии побудила желание участия педагогов в создании педагогических новшеств. Факторами, через которые мы воздействовали на динамику мотивационных структур педагогов явились: демократический стиль общения, ситуация выбора, личностная значимость, вид работы (продуктивный, творческий). Творческий характер проблемной ситуации стимулирует тенденцию к дифференцированию и упорядочению компонентов структуры, то есть тенденцию к устойчивости. Включение в содержание деловой игры элементов научного знания,

отражающих сущность и специфику профессионального опыта как объекта концептуализации, также выступало в качестве стимулирующего фактора.

2.знания педагога об инновационных технологиях и умение логического построения этапов и реализации конструкта инновации на практике (когнитивный компонент готовности). Одним из основных путей руководства самосовершенствованием педагогов, а значит, их нацеленностью на инновации явилось целенаправленное моделирование и развитие ситуаций для самостоятельной осознанной деятельности, при которых они сталкивались с необходимостью активно расширять и применять свои знания, проявлять профессионально важные качества. Это на наш взгляд способствовало углублению знаний по теме игры, обогащению практического опыта педагогов;

3.активность, открытость к инновациям, умение анализа собственной деятельности, способность к самосовершенствованию (личностный компонент готовности); В процессе игры педагогам были даны индивидуальные и коллективные задания по теме, что способствовало развитию рефлексии по отношению к своему профессиональному ресурсу, развитию навыков профессиональной коммуникации;

4.наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии (деятельностный компонент готовности). В процессе прохождения игры педагоги сталкивались с ситуациями, где было необходимо проявить свои умения в разработке инновационной технологии. Это, вероятно, способствовало формированию профессиональных умений в области экспериментальной деятельности.

Таким образом, по нашей оценке и оценке самих педагогов, разработанная деловая игра показала свою эффективность в совершенствовании готовности к инновационной деятельности. При использовании данной игры нам удалось разрешить противоречие между

возрастающими требованиями к педагогам и необходимостью повышения их квалификации, и недостаточной разработанностью использования деловых игр в корпоративном обучении педагогов.

Среди многообразия апробированных нами методов и технологий процесс совершенствования готовности педагога к инновационной деятельности в наибольшей степени оптимизирует деловая игра. Данная модель игры предназначена для обеспечения интерактивного характера образовательного процесса в постдипломном образовании, а также для различных видов аттестации в ходе дополнительного образования педагогов.

Литература

1. Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь. М.: Научное изд-во «Большая Российская энциклопедия», 2002. С. 98-99.
2. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. Пособие. М.: Высш. шк., 1991.- 207 с, С. 144
3. Гукасова А.М. Методика трудового обучения. М.: Просвещение, 1990.
4. Кордуэлл М. Психология. А-Я: Словарь – справочник. М.: Фаир-Пресс, 2000. 448с.
5. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского.- 2-е изд., испр. и доп.- М.: Политиздат, 1990.— 494 с.

References

1. Bim-Bad B. M. Pedagogicheskij jenciklopedicheskij slovar'. M.: Nauchnoe izd-vo «Bol'shaja Rossijskaja jenciklopedija», 2002. S. 98-99.
2. Verbickij A.A. Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod: Metod. Posobie. M.: Vyssh. shk., 1991.- 207 s, S. 144
3. Gukasova A.M. Metodika trudovogo obuchenija. M.: Prosveshhenie, 1990.
4. Kordujell M. Psihologija. A-Ja: Slovar' – spravochnik. M.: Fair-Press, 2000. 448s.
5. Psihologija. Slovar' / Pod obshh. red. A.V. Petrovskogo, M.G. Jaroshevskogo.- 2-e izd., ispr. i dop.- M.: Politizdat, 1990.— 494 s.