

Тезисы представлены в сборнике материалов II Международной научно-практической конференции педагогических работников профессионального образования «Компетентностный подход как основа подготовки конкурентоспособных выпускников» которая состоялась 6 февраля 2014 г на базе ГОУ СПО НГТК

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ С УЧЁТОМ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Рыбалова Инна Александровна

Государственное образовательное учреждение среднего
профессионального образования Томь – Усинский
энерготранспортный техникум (ГОУ СПО ТУ ЭТТ)
г. Мыски, Кемеровская область

Компетентностный подход в профессиональном образовании направлен на формирование и развитие у обучающихся общих и профессиональных компетенций, которые определяют его успешную адаптацию в обществе. В отличие от термина "квалификация", компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

Особенность педагогических целей по развитию компетенций состоит в том, что они формируются не в виде действий преподавателя, а в виде профессиональных умений и практических навыков обучающегося. Формирование компетентностей требует создания определенных учебных ситуаций, которые могут быть реализованы в специальных учебных средах, позволяющих преподавателю моделировать и осуществлять эффективный контроль за деятельностью обучаемого в модельной среде.

Компетентностный подход призван повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда. В нем упор сделан не столько на параметры, задаваемые "на входе" (содержание, объем часов, процесс преподавания), сколько на ожидаемые результаты, которые необходимо получить на "выходе" (знания и умения обучающихся)..

Главное отличие состоит в том, что "компетентностная модель освобождается от диктата объекта (предмета) труда, но не игнорирует его, тем самым ставит во главу угла междисциплинарные, интегрированные требования к результату образовательного процесса" [1, с.23]. Компетентностный подход означает, что цели образования привязываются более сильно с ситуациями применимости в мире труда, поэтому компетенции "охватывают способность, готовность познания и отношения (образы поведения), которые необходимы для выполнения деятельности. Традиционно при этом различают предметную, методологическую и социальную компетентность" [1, с.25]. С.Е. Шишов рассматривает категорию компетенции "как общую способность, основанную на знаниях, ценностях, склонностях, дающую возможность установить связь

между знанием и ситуацией, обнаружить процедуру (знание и действие), подходящую для проблемы" [4,с.23].

Для реализации компетентного подхода с учётом требований ФГОС третьего поколения в ГОУ СПО ТУ ЭТТ преподаватели используют технологию деловых игр.

Деловая игра — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости[2, с.15].

Деловые игры способствуют повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей решения сложных задач, формируют и тренируют их практические умения и навыки.

Психолого-педагогические принципы организации деловой игры [3, с.62-84]:

- *принцип имитационного моделирования* конкретных условий и динамики производства. Моделирование реальных условий профессиональной деятельности специалиста во всем многообразии служебных, социальных и личностных связей является основой методов интерактивного обучения;

- *принцип игрового моделирования* содержания и форм профессиональной деятельности. Реализация этого принципа является необходимым условием учебной игры, поскольку несет в себе обучающие функции;

- *принцип совместной деятельности*. В деловой игре этот принцип требует реализации посредством вовлечения в познавательную деятельность нескольких участников. Он требует от разработчика выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности. При этом выявляются и моделируются наиболее характерные виды профессионального взаимодействия «должностных» лиц;

- *принцип диалогического общения*. В этом принципе заложено необходимое условие достижения учебных целей. Только диалог, дискуссия с максимальным участием всех играющих способна породить поистине творческую работу. Всестороннее коллективное обсуждение учебного материала обучающимися позволяет добиться комплексного представления ими профессионально значимых процессов и деятельности.

- *принцип двуплановости*. Принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях. Разработчик ставит перед обучающимся двоякого рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности.

- *принцип проблемности* содержания имитационной модели и процесса её развёртывания в игровой деятельности.

Цели использования деловой игры:

- формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов;

- воспитание системного мышления специалиста, включающее целостное понимание не только природы и общества, но и себя, своего места в мире;

- передача целостного представления о профессиональной деятельности и её крупных фрагментах с учётом эмоционально-личностного восприятия;
- обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений;
- воспитание ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом;
- обучение методам моделирования, в том числе математического, инженерного и социального проектирования.

Собственный опыт проведения деловых игр на примере формирования ОК2, ОК3, ОК6, ОК7

Цели урока:

Обучающая

- сформировать знания (дидактические единицы)

Развивающая

- развивать учебно-организационные умения (навыки целеполагания; анализа задач, стоящих перед менеджером (компоненты компетенции ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем); выявление факторов, способных влиять на функционирование организации); развивать умение вести диалог в группе (компоненты компетенций ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами).

Воспитательная

- воспитывать чувство ответственности за результаты своей работы и умение работать в команде; воспитывать толерантность, открытость, общительность (компоненты компетенции ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий).

Этапы урока:

1. Приветствие

Объявляется тема деловой игры, обозначаются цели игры, объясняются правила, делая акцент на обязательность их соблюдения, и дается установка на доброжелательность по отношению друг к другу.

2. Разминка

На втором этапе в качестве разминки проводится фронтальный опрос по основным дидактическим единицам темы. Данный этап необходим для активизации участников игры и выявления лидеров в данной группе участников, которые должны быть разведены по разным группам обсуждения с целью достижения равнозначности данных групп.

3. Организация игроков

На третьем этапе игры участники разделяются на приблизительно равнозначные подгруппы. Игроки формулируют проблему, определяют цель своей деятельности и обозначают задачи, которые необходимо выполнить. На данном этапе формируются компоненты ОК2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, а именно

умение организовывать собственную деятельность в соответствии с поставленной целью, самостоятельно выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач.

4. Обсуждение. Выработка общей позиции группы

На четвёртом этапе игроки формируют общее решение путём обсуждения. Далее по одному представителю от каждой подгруппы излагают достигнутые в ходе обсуждения результаты, в дискуссию вовлекаются все участники игры. Целью дискуссии является выработка некоей общей позиции по цели. Данный этап игры позволяет сформировать компоненты ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (соблюдает алгоритм при выборе решений в различных ситуациях, проявляет самостоятельность при выборе решений в различных ситуациях, участвует в решении различных ситуаций), а также компоненты ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями (соблюдение алгоритма работы в коллективе и в команде, проявление самоконтроля, участие в работе команды) и компоненты ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий (соблюдение границ собственной ответственности за работу членов команды и за результат выполнения задания, проявление инициативы в условиях командной работы).

5. Рефлексия

На заключительном этапе подводятся итоги игры, кратко обобщая сказанное участниками и внося поправки, оцениваются результаты работы, проводится рефлексия на эмоциональном уровне, и словесно поощряются все участники игры.

Система оценивания должна:

- обеспечивать разрешение противоречий в интересах участников деловой игры, определенный порядок взаимодействия, достижения общего результата, соревновательный характер деятельности игровых групп, многоальтернативность решения;
- предполагать оценку по определенным шкалам качества принимаемых решений;
- позволять оценивать деятельность каждого игрока и личностные качества участников.

Содержательная сторона системы оценивания, прежде всего, должна быть связана с общим результатом игры, вкладом каждого ее участника и предполагать определение качества общего результата игры, сформированности профессиональных (предметных и социальных) умений каждого игрока и коллектива в целом и наиболее выраженных личностных качеств игроков. Общий результат игры определяется, в свою очередь, характером игровой модели. Он может иметь вид конкретного продукта (документа, проекта), представлять собой определенные, найденные в ходе игры решения или рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности.

В качестве средства оценивания в ТУЭТТ используются оценочные листы, которые позволяют обучающемуся оценить результаты своей работы, оценить

результаты работы своей команды и получить оценку преподавателя (таблица 1).

Описанная выше учебная деловая игра, в конечном итоге, направлена на повышение эффективности учебных занятий и на развитие у обучающихся навыков комплексного анализа проблемы. Данная игра, таким образом, призвана развивать способность выработать рекомендации по решению сложных проблем, в полной мере используя при этом все полученные в ходе обучения знания; формировать компоненты компетенций, что позволяет реализовывать компетентностный подход в профессиональном образовании с учётом требований ФГОС третьего поколения.

Таблица 1

Оценочный лист

Общие компетенции	Показатели, уровни	Индикаторы к показателям	Индивидуальная оценка своей деятельности обучающимся	Оценка деятельности обучающегося руководителем группы	Оценка деятельности обучающегося преподавателем	Итого
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Соблюдение алгоритма организации собственной деятельности в соответствии с поставленной целью	Ставит цели по решению задач и выбирает способы их решения				
		Анализирует и оценивает эффективность и качество выполненных ситуационных задач				
		Выполняет требования к решению задач				
	Проявление самостоятельности при выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач	Обосновывает выбор методов и способов решения профессиональных задач				
		Выбирает рациональные приемы и методы решения профессиональных задач				
		Применяет выбранные средства и методы для решения задач				
	Участие в решении профессиональных задач и оценка их эффективности и качества	Грамотно и логически верно выстраивает устную и письменную речь				
		Выполняет самостоятельную работу по решению задач				
		Оценивает эффективность выбранных методов и полученный результат				

Список источников:

1. Байденко В.И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса [Текст] / В.И. Байденко, Б. Оскарссон - М., 2002.
2. Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М. Деловые игры[Текст] / Я.М.Бельчиков, М.М.Бирштейн- Рига: Авотс, 1989. - 304с.
3. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А.А. Вербицкий // М.: Высшая школа, 1991. – 207с.
4. Новиков А.М. Профессиональное образование в России[Текст] / А.М. Новиков- М., 1997.