

Руднев А В

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СССР
ПО НАРОДНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

ВСЕСОЮЗНЫЙ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

**МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР**

Методические рекомендации

Москва 1988

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СССР
ПО НАРОДНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

ВСЕСОЮЗНЫЙ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР
Методические рекомендации

Рекомендовано к изданию
Ученым советом ВМЦентра

Москва 1988

Кузнецов В. В., канд. пед. наук, преподаватель
Свердловского инженерно-педагогического института.

Методика разработки педагогических игр: Методические
рекомендации.— М.: Изд. ВНМЦентра, 1988.— 38 с.

В настоящих методических рекомендациях дана методи-
ка разработки педагогических игр, а также опыт проведе-
ния педагогических игр.

Данные методические рекомендации предназначены для
повышения квалификации инженерно-педагогических работ-
ников профессионально-технических учебных заведений.

Отзывы и предложения просим направлять по адресу:
125319, Москва, ул. Черняховского, 9. Всесоюзный научно-
методический центр профессионально-технического обуче-
ния молодежи. Научно-методическая лаборатория методов
теоретического и производственного обучения.

Рецензенты: К а л и н и н а Н. В., канд. пед. наук, препо-
даватель Московского филиала ВИПКа; Ш т а н к о в а Л. А.,
канд. пед. наук, зав. учебной частью СПТУ № 92; Ч е р е д а -
н о в а И. Г., преподаватель 3-го Московского индустриаль-
но-педагогического техникума.

Заведующая лабораторией методов теоретического и
производственного обучения А р т а м о н о в а Л. С.

Ответственный за выпуск М и н а е в а Н. А.

С Всесоюзный научно-методический центр
профессионально-технического обуче-
ния молодежи Госпрофобра СССР, 1988.

ОТ АВТОРА

Предыдущая работа по организации и методике проведения педагогических игр¹ была написана в период, когда игры в педагогических и инженерно-педагогических учебных заведениях применялись очень редко. Теория и методика их проведения была почти не разработана. В настоящее время этой проблеме уделяется огромное внимание, опубликованы десятки рекомендаций, брошюр и книг по данной теме.

В указанных методических рекомендациях сделана попытка использовать опыт проведения педагогических игр, имеющийся в нашей стране. В ней раскрываются проблемы организации и методики проведения педагогических игр с учетом замечаний и рекомендаций, полученных автором от преподавателей индустриально-педагогических техникумов и инженерно-педагогических факультетов, а также от рецензентов.

¹ Кузнецов В. В. и др. Организация и методика проведения педагогических игр.— М.: ВНМЦ, 1983.

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР

Педагогические аспекты игры раскрыты в трудах К. Д. Ушинского, П. Ф. Кантерева, Н. К. Крупской, А. С. Макаренко.

Н. К. Крупская в своих работах не раз подчеркивала необходимость применения игры в процессе воспитания и обучения: «У нас сложилось мнение, что приобретать знания можно только сидя за книгой... А ведь есть такие экскурсии, игры, которые учат всматриваться в жизнь... Игра крепит коллективные эмоции, коллективные переживания»¹.

А. С. Макаренко очень высоко оценивал идею обучения будущих учителей в игровой форме. «Я представляю себе,— писал он,— что в педагогическом учебном заведении нужно проделать какие-то упражнения... Предположим, что мальчик украл три рубля, разговаривайте с ним. Мы будем слушать, как вы разговаривали: хорошо или плохо»².

Профессиональная педагогическая игра дает возможность педагогу-профессионалу или будущему инженеру-педагогу действовать на основе имеющихся психолого-педагогических знаний. Игра — это действие, принятие решения и его исполнение в ограниченный период времени. Следует учесть, что условия, в которых принимаются решения и выполняются педагогические действия, как правило, создаются руководителем игры искусственно.

¹ Крупская Н. К. О воспитании и обучении.— М.: Учпедгиз, 1946, с. 17.

² Макаренко А. С. Соч.: в 7-ми т.— М.: Изд. АПН РСФСР, 1957—1958.— Т. 5. Общие вопросы теории педагогики. Воспитание в советской школе, 1958, с. 250.

В настоящее время ученые разрабатывают и теоретически обосновывают различные их разновидности: учебно-деловые (Вербицкий А. А., Пидкасистый П. И. и др.), имитационно-моделирующие (Кларин М. В.), ситуационно-ролевые (Богомолова И. И., Петровская А. А.), обучающие игры (Бедерханова В. И.), дидактически-имитационные (Хайдаров Ж. С.), имитационные игры (Лебедева М. М.), педагогические (Мамигонова Т. А., Мамигонов З. Г., Кулюткин Ю. Н., Тюнникова С. М. и др.), учебные имитационные игры (Ирюков М. М., Знаменская О. П.), операционные (Грем Р. Г., Грей К. Ф.) дидактические (Семенова Е. В., Страздас Н. Н.), учебно-ролевые (Короваковская Е. П., Юдина О. П.), деловые педагогические (Пенькова Р. И., Федорин М. В.), познавательные игры (Бабанский Ю. К.).

Автор не пытается анализировать различные по природе игры, не делает попытку классифицировать их. Смысл работы заключается в ее практической направленности.

Организатору игры — преподавателю учебного заведения, в котором готовят инженерно-педагогических работников, прежде всего перед началом учебного года следует обдумать содержание и решить вопрос о количестве педагогических игр. Не рекомендуется планировать много игр. Лучше выбрать апробированную игру, соотнести ее с расписанием, составом учащихся.

Далее нужно проанализировать игру с точки зрения ее сопоставления и сочетания с другими активными методами обучения (анализ конкретных ситуаций, решение учебно-педагогических задач, встречи за круглым столом, индивидуальные практикумы, проведение инсценировок, разбор педагогических инцидентов и др.). Не следует подменять игру задачей. Игра значительно сложнее и требует специальной подготовки.

Игра должна преследовать конкретную цель. Применять ее рекомендуется при следующих условиях:

- а) наличия педагогического опыта у участников игры;
- б) подготовленности руководителя игры и ее участников, членов жюри к анализу принятых участниками игры решений и качества выполняемых ими действий;
- в) с учетом учебного расписания для проведения педагогической игры.

Не следует называть игрой все, что связано с элементами состязательности, активизацией мыслительной деятельности обучаемых.

Как правильно организовать игру

Во-первых, подобрать учебно-педагогическую задачу и рассмотреть ее в динамике. Игра должна тренировать у будущего преподавателя (мастера) профтехучилища умение мгновенно принимать решения и качественно выполнять их.

Во-вторых, подобрать соперников. Силы у них должны быть равными.

В-третьих, определить количество времени, в течение которого может продолжаться игра.

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ

РАЗЛИЧНЫХ ПО ХАРАКТЕРУ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР

А. Игры без взаимодействия участников между собой

I этап: решение руководителем игры организационных вопросов (разъяснение правил игры, исходная информация о ней, индивидуальные консультации, формирование игровых групп).

II этап: подготовка атрибутики (надписей, плакатов, аудитории и т. д.). Целесообразно иметь специальный класс для проведения педагогических игр. Руководитель игры выдает инструкции, задания или материалы (педагогическую информацию).

III этап: процесс проведения игры.

На основе единой педагогической информации в указанных руководителем игры подгруппах (звеньях) принимаются различные решения. Как правило, основная трудность заключается в умении преподавателя вуза (техникума) организовать соревнования между участниками игры за достижение высоких результатов (шаг № 1).

Соревнование должно быть гласным. Педагогическая игра строится на основе определенной модели. Участники игры принимают решение, оформляют его (действуют), сдают жюри или специальной оценочной группе.

Члены жюри или расчетной группы должны детально представлять себе возможные варианты действий будущих педагогов или пользоваться ЭВМ, в которую заранее заложены правильные решения.

Далее руководитель игры может предложить следующую педагогическую информацию (шаг № 2) и т. д.

IV этап: анализ итогов игр. Определение победителей.

Руководитель игры должен сравнить стратегию играющих, выявить основные закономерности, определяющие успешность принимаемых решений. Этап должен носить обучающий и в

меру оценочный характер. Количество педагогических информации (шагов или педагогических ситуаций) должно строго фиксироваться. Оно может изменяться в зависимости от темпа игры и отведенного на нее времени.

Анализ рекомендуется начинать с выступления того игрока или группы игроков, у которых самые низкие результаты. Он должен рассказать о том, как поступал в каждом конкретном случае, чем руководствовался.

Далее должен выступить победитель игры. Он раскрывает суть своего варианта. На сравнении действий двух этих участников игры строится дискуссия.

Б. Игры с взаимодействием бригад, звеньев или их представителей

Как правило, игры такого рода проводятся в конце учебного года, в заключение изучения раздела или целого курса. Педагогическая информация должна носить комплексный характер (быть связана с психологией труда, физиологией, охраной труда, общей и педагогической психологией, методикой преподавания).

На время игры обучаемые разбиваются на группы, бригады, звенья. Одна из групп может играть роль управления профтехобразования в лице начальника или его заместителя, например, по УПР. Другая — мастеров производственного обучения или старших мастеров. Остальные должны выполнять функции преподавателей спецтехнологии СПТУ, учащихся профтехучилища, представителей базовых предприятий, руководителей училища.

Жюри и участники игры, а также «посредники»¹ должны вести игру под руководством ее руководителя. Инструкции для групп (бригад, звеньев) должны быть подготовлены и разъяснены. «Посредники» должны получить от руководителя игры четкие указания. Инструкции и задания должны быть достаточно подробными.

Анализ игры проводится, как правило, после каждого ее шага (этапа). Такой подход не снижает интерес участников игры, учитывает их интересы.

¹ Обычно «посредники» должны своевременно по ходу игры дать дополнительную педагогическую информацию (для усложнения или упрощения игры). Цель группы посредников — направлять игру, если необходимо, даже подыгрывать ее участникам.

В ходе подобных игр сталкиваются интересы представителей профтехучилища, школы и базового предприятия. Обучаемые обогащают практический опыт, отрабатывают навыки принятия решений с учетом полученных психолого-педагогических знаний.

Главное в такой игре — правильно оценить действия играющих, своевременно поощрить инициативу, знать, каков вклад каждого участника в решение общей задачи.

Такую игру можно проводить на межкафедральной основе, например, кафедры педагогики и кафедры психологии. Могут присоединиться кафедры физиологии и охраны труда. Целесообразно составить сценарий игры, работать коллективно, внося свои предложения.

Методика разработки педагогических игр

1. Начать следует с выбора темы.
2. Выявить основные факторы, влияющие на изучаемое педагогическое или психолого-педагогическое явление (количество учащихся в группе, стаж инженера-педагога, микроклимат в училище и пр.).
3. Определите модель формирования какого-либо качества личности, модель мастера производственного обучения, преподавателя спецтехнологии и т. д. Найдите критерии оценки решений участников педагогической игры (баллы, коэффициенты и пр.), разработайте инструкции, которыми участникам предстоит пользоваться в ходе игры. Часть из них (исходные данные и т. д.) определяются темой и замыслом игры.
4. Составьте сценарий игры, условия и правила ее проведения, подготовьте материалы для участников игры, жюри и преподавателя.
5. Продумайте место данной игры в системе учебно-педагогических задач и заданий.
6. Запомните несколько важных слов: подготовка, инструктаж, тренировка, жюри, («ПИТЖ»). Начинайте игру. Будьте доброжелательными, спокойными, не забывайте о гласности (можно подготовить табло результатов игры).

ПРИМЕРЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР

1. Игры без взаимодействия участников между собой

(для разминки, либо в начальном этапе подготовки обучающихся к проведению сложной профессиональной игры).

Педагогическая информация

Вы приехали на базовое предприятие с трудовым договором, согласно которому к 10 сентября в училище должны быть доставлены необходимые материалы, инструмент, приспособления. Сегодня уже 18 сентября. Вам необходимо переговорить с представителем базового предприятия, ответственного за доставку всего того, что указано в трудовом договоре, в училище. Разговор этот должен помочь выполнить условия трудового договора.

Игра проводится по схеме, приведенной на с. 7—8. В игре может принять участие одна половина группы. Другая половина может играть, основываясь на педагогической информации, которую можно условно назвать «Обязательно добейся своего».

«Обязательно добейся своего»

В отдел технического обучения крупного машиностроительного завода, на базе которого проходят производственную практику учащиеся профтехучилища, пришли два мастера, ответственных за организацию производительного труда учащихся. Им по ошибке дали одно и то же задание. Об этом они узнали случайно. Мастера работали в соседних профтехучилищах. Каждый из участников, играющих роль мастера производственного обучения, должен решить задачу.

Следующие ниже ситуации могут стать основой для организации такого рода игр в трех, четырех и пяти группах (подгруппах) обучающихся. Количество групп (подгрупп) определяет организатор педагогической игры.

«Объясни ситуацию»

В конце учебного года к Вам пришла мама Коли Н. и выразила недовольство тем, что деньги, которые заработал в училище ее сын, он сам не получает. Маме 38 лет. Младший сын учится в 7 классе. Вам необходимо побеседовать с нею так, чтобы мама была удовлетворена результатом беседы.

«Ваши действия»

В учебной мастерской по обработке древесины в середине года вышли из строя пять верстаков. Необходимо срочно исправить создавшееся положение. Как это сделать?

«Что сказать отцу?»

Учащийся II курса Вова Д. поранил руку, работая на сверлильном станке. К Вам пришел отец Вовы, чтобы выразить свое недовольство. Как вы проведете беседу с ним, чтобы инцидент был исчерпан. Вы не желаете, чтобы отец после разговора с Вами пошел к директору СПТУ.

«Как поступить?»

Шел вводный инструктаж при занятиях в слесарной мастерской техникума или института. Мастер демонстрировал ударную операцию «рубка металлов». При демонстрации ударной операции мастер пользовался плакатом. Однако 80% учащихся группы все-таки выполнили эту работу неверно. Какими будут ваши действия по устранению ошибок в выполнении ударной операции «рубка металла?». Обоснуйте их.

«Сложная ситуация»

(Игра проходит в любой аудитории техникума или института). Во время перерыва к Вам приходит учащийся первого курса и показывает две детали — средства наглядности. За одну Вы поставили оценку четыре, за другую — пять. Как убедить учащегося в том, что оценки поставлены объективно.

«Помогите учащемуся»

(Игра проходит в столярной мастерской училища, техникума или института). Учащийся первого курса принес сломанную деталь — коническую ножку от шкафа (слом произошел по резьбе конической части ножки). Он не знает, как восстановить деталь. Как Вы будете действовать?

«Исправь станок»

(Игра проходит в механической мастерской училища, техникума или института). Остановился токарно-винторезный станок. Впереди четыре часа занятий. Работа на нем идет по графику. Необходимо во время перерыва исправить станок. Детали должны быть сделаны сегодня (таков заказ предприятия). Как Вы будете действовать?

Обычно руководитель игры затрудняется в оценке итогов выступлений учащихся, деятельности подгрупп, определении победителей. Эту работу рекомендуется проводить специально создаваемой экспериментальной группе (жюри), в состав которой должны войти ведущий преподаватель и три-четыре эксперта.

В подобного рода играх не предполагается выработка однозначного решения, поэтому работу каждой группы (подгруппы) целесообразно оценивать по следующим основным параметрам:

- организованность работы;
- согласованность принятых решений;
- активность участников;
- качество выступления лидера-докладчика¹.

Анализ итогов игры не должен сводиться только к определению победителя. Главное в игре — не дискуссии, а акцентирование важнейших психолого-педагогических закономерностей, лежащих в основе оптимального варианта решения той или иной педагогической ситуации.

Можно воспользоваться формой оценки качества выступления участника игры, приведенной, например, в работе И. Г. Абрамовой «Интенсификация учебного процесса в системе повышения квалификации с помощью деловых игр».

Оценка качества выступления²

- Фамилия выступающего _____
- Продолжительность выступления _____
- Количество вопросов _____
- Идейный и научный уровень выступления _____
- идейная и воспитательная направленность _____
 - научная аргументированность _____
 - учет интересов и запросов аудитории _____
 - свободная ориентация выступающего в материале выступления _____
 - логичность выступления _____
 - культура и направленность речи (трактовка понятий, терминов и т. д.) _____
 - эмоциональность _____

¹ Соколова Е. И. Деловая игра «Молодой рабочий на производстве». — Ростов-на-Дону, 1986, с. 9.

² Абрамова И. Г. Интенсификация учебного процесса в системе повышения квалификации с помощью деловых игр. — Ростов-на-Дону, 1986, с. 27.

Итого:

Желательно, чтобы участники игры были как можно более самостоятельны. Этого можно достигнуть за счет разработки полных и ясных инструкций лидеру подгруппы (докладчику) и членам экспертной группы (жюри).

Если проанализировать систему оценки работы групп, звеньев, подгрупп — участников игры, то как правило, применяют различные шкалы: от —20 до +20, от —10 до +10, от —5 до +5, от 0 до 5 баллов.

Оценивая деятельность группы или подгруппы (звена), необходимо оценить и деятельность каждого участника игры. Это связано с подготовкой в каждой из групп или подгрупп (звеньев) лиц, ответственных за оценку каждого выступления, участия каждого участника игры в подготовке выступления, принятого решения, с умением обучаемого правильно оценивать работу товарища. Такая работа формирует навыки самооценки.

Преимущества занятий, проведенных в форме игры без взаимодействия участников между собой, заключаются прежде всего в том, что обучаемые работают коллективно, но каждый может высказать свое мнение по проблеме и обсудить его.

II. Профессионально-ролевые игры

[с взаимодействием бригад, звеньев или их представителей]

Участники игры:

- группа 1 (5 человек) — управление народного образования (зам. начальника управления);
- группа 2 (3 человека) — мастера производственного обучения;
- группа 3 (3 человека) — преподаватели спецтехнологии;
- группа 4 (5 человек) — учащиеся профтехучилища;
- группа 5 (4 человека) — зам. директора училища по учебно-производственной работе;
- жюри — 4 человека;
- посредник — 1 человек.

ОБОСНОВАНИЕ ТЕМЫ ИГРЫ¹

«Урок — семинар, урок — лекция»

С необходимостью выбора того или иного решения сталкиваются, как правило, все участники учебно-воспитательного процесса в профтехучилище. Поводом может служить приказ или распоряжение вышестоящей организации.

Процедура педагогической игры

1 этап: устное обоснование актуальности темы и целей игры ее руководителем. Распределение ролей. Выдача пакетов с заданиями. Каждая из 5-ти групп получает индивидуальное задание. Первая группа должна проанализировать содержание задания, а именно — к 1 июня представить в вышестоящую организацию данные о количестве проведенных в профтехучилищах области уроков-семинаров, уроков-лекций;

вторая — разработать план проведения уроков производственного обучения с учетом требований повышения уровня активизации мыслительной деятельности учащихся, обучающихся профессии слесаря;

третья — разработать тематику и методику проведения уроков-семинаров и уроков-лекций по спецтехнологии слесарного дела;

четвертая — представить себя в роли учащихся профтехучилища, обучающихся профессии слесаря, составить характеристику группы по ряду факторов;

пятая группа — проанализировать полученные материалы и принять решение.

2 этап: подготовка к игре. За спаренные столы садятся группы обучаемых: за первые два стола садится группа № 1 (5 человек) — играющие роль заместителей начальника управления профтехобразования; два других стола занимают 3 человека, играющих роль мастеров производственного обучения. Еще два стола занимают трое обучаемых, играющих роль преподавателей спецтехнологии. Четыре человека, играющих роль заместителя директора по УПР, занимают еще два стола. Учащиеся профтехучилища (5 человек) садятся по 2 человека за столы, удаленные от других.

Жюри занимает двойной стол (два стола, расположенные в длину). Посредник занимает 1 стол.

¹ Описание игры проводится по аналогии с методикой описания деловой игры, изложенной в книге А. А. Балаева «Активные методы обучения». — М.: 1986, с. 52—58.

3 этап: проведение игры.

Представитель первой группы достает пакет из управления народного образования и читает его вслух для своей группы:

«Уважаемый тов.

к 1 июня Вам необходимо представить в управление данные о количестве проведенных в профтехучилищах области уроков-семинаров, уроков-лекций». Сегодня 19 сентября. Как Вы будете действовать?

Данная группа выполняет задание № 1.

Задание 1 для представителей первой группы

Представьте, что Вас утвердили в должности зам. начальника областного управления. Вы проработали в этой должности 1 год. До этого 10 лет Вы работали директором профтехучилища. Вас мало знают в области. Подготовьте план реализации распоряжения по управлению народного образования. Как Вы будете действовать? (Можно писать, говорить, передавать информацию для работников профтехучилища любым способом).

Задание 1 для представителей второй группы

Вы мастер производственного обучения, проработавший в этой должности 5 лет. Вы пришли в училище из механосборочного цеха базового предприятия, учитесь в инженерно-педагогическом институте.

Вам нужно составить план урока производственного обучения по любой теме, акцентировав внимание на особенностях повышения качества урока производственного обучения с использованием активных методов обучения. Это задание Вы получили от заместителя директора по УПР.

Задание 1 для представителей третьей группы

Вы — преподаватель спецтехнологии слесарного дела, проработавший после окончания политехнического института 10 лет. Вы инженер-механик. Вы получили задание от заместителя директора по УПР — составить план урока спецтехнологии по любой теме. Урок должен быть проведен в форме урока-семинара или урока-лекции. Вам необходимо представить график проведения этих занятий.

Задание 1 для представителей четвертой группы

Вы — учащиеся второго курса среднего профтехучилища, профиль — металлообработка, группа сложная, актив группы

слабый. Вам даны характеристики каждого учащегося группы. Попытайтесь на этой основе составить характеристику группы в целом (письменно в 2-х экземплярах). Передайте 1 экземпляр мастерам производственного обучения в группу № 2 и вторую — преподавателям спецтехнологии в группу № 3.

Задание 1 для представителей пятой группы

Вы — заместитель директора среднего профтехучилища по учебно-производственной работе. В училище в этой должности Вы работаете 3 года. Коллектив у Вас сложный, имеет высшее техническое образование, проработали преподавателем спецтехнологии в училище 8 лет. Вам необходимо, после получения пакета из областного управления профтехобразования проанализировать возможности оптимального решения задания и дать письменные распоряжения. Вам нужно подготовить все материалы к 10—20 мая.

1 шаг корректируется как руководителем игры (преподавателем вуза, техникума), так и «посредником». Жюри оценивает действия каждой группы по пятибалльной системе.

Условно дату руководитель игры пишет на доске (после каждого шага).

19 сентября

Руководитель игры управляет процессом ее проведения. В частности, после того, как первая группа приступила к действиям, ей стало известно, что вторая, третья и пятая группы примут участие в обсуждении ее решения. Четвертая группа будет работать самостоятельно по заданию № 1, которое она получит от руководителя игры.

Проанализировав первый шаг игры, организовав дискуссию между тремя группами, руководитель игры может приступить ко второму шагу.

26 сентября

Руководитель игры поясняет, что заместитель начальника управления профтехобразования рассылает письма в профтехучилища области. Они адресованы заместителям директоров по учебно-производственной работе (пятая группа).

Пятая группа получает от первой группы задание (пакет) и срочно приступает к его исполнению. Группам № 2 и № 3 даются письменные или устные распоряжения.

1 октября

Представители группы № 5 собирают сведения от групп № 2 и № 3 и анализируют их (шаг № 3). В дискуссии принимают участие все обучаемые. Руководитель игры сначала рассматривает решение группы представителей «мастеров производственного обучения», затем — «преподавателей профтехучилища». Жюри оценивает материалы второй, третьей и четвертой групп. Преподаватель оценивает участие обучаемых в дискуссии (по шагу № 3).

Запись на доске: с 4 октября по 10 мая проходят уроки-семинары, уроки-лекции по расписанию профтехучилища.

Шаг № 4.

С помощью видеомagnитофона преподаватель проводит урок спецтехнологии слесарного дела, обучаемые делают пометки. Предварительно им было дано общее задание: дать письменный анализ урока спецтехнологии слесарного дела (обучаемые выполняют это задание дома самостоятельно).

Шаг № 5.

Представители пятой группы собирают письменные анализы урока спецтехнологии слесарного дела и дают им устный анализ. Все обучаемые участвуют в дискуссии. Жюри подводит итоги выступлений представителей каждой группы.

Шаг № 6.

15—20 мая

Представители пятой группы составляют отчет о количестве и качестве проведенных в училище уроков-лекций и уроков-семинаров, готовят материал для отправки в областное управление профтехобразования на основании всех имеющихся данных. Остальные участники выполняют самостоятельную работу по заданию руководителя игры или «посредника».¹

Шаг № 7.

Отсчет составлен, его зачитывает преподаватель. Участники игры поочередно обсуждают отчет. При подведении итогов обсуждается оптимальный вариант.

¹ Например, посредник выдает обучаемым задания, в которых вводит ограничения. Задание начиналось с вопроса: что бы вы сделали, если бы в вашей группе...

24 мая

Представители первой группы получают отчет, еще раз его анализируют и отправляют в Госпрофобр РСФСР.

4 этап. Подведение итогов игры

Игра заканчивается. Преподаватель и жюри подводят ее итоги. Внимание акцентируется на правильных и оптимальных решениях, а также на основных ошибках, допущенных участниками игры.

Игра с взаимодействием групп и их представителей очень сложна. Поэтому ее следует проводить как зачетное мероприятие. В ее подготовке должны принимать участие представители всех заинтересованных кафедр: педагогики, психологии, методики преподавания технических дисциплин, производственного обучения, охраны труда, физиологии и гигиены труда.

Руководитель игры должен прежде всего уметь подобрать педагогическую информацию с учетом изучаемой проблемы или темы.

В приложении к данной работе приведены примеры ситуаций, которые должны помочь в выборе решения инженерно-педагогическим работникам средних ПТУ.

Профессиональные игры с взаимодействием бригад, звеньев или их представителей целесообразно проводить на курсах повышения квалификации.

В процессе организации переподготовки следует помнить об инертности и стереотипности суждений взрослого человека, несовпадении интересов участников игры. Зачастую в ней возникают конфликтные ситуации. Задача руководителя игры — ввести игру в нужное русло, пройти с участниками игры всю «цепочку решений».

Наибольшую трудность в такого типа играх представляет выбор шкалы оценок, введение специального правила, позволяющего производить сравнительную оценку деятельности бригады, группы или звена в целом на основе полученных данных по отдельным показателям.

Организация игрового взаимодействия требует от руководителя игры опыта оценки внутригрупповой (звеньевой, бригадной) работы, управления стилем общения участников игры.

Следует обратить внимание на комплектование игровых групп. Первое условие комплектования — однородность со-

става. Второе условие — интерес участников к проблеме игры.

В состав жюри должны входить, например, наиболее опытные мастера профтехучилищ. Часто их выбирают сами обучаемые.

Анализ рекомендаций научных центров по разработке теории и практики деловых игр (Москва, Ленинград, Киев, Новосибирск, Челябинск, Свердловск, Куйбышев) и материалы Положения об аттестации деловых игр свидетельствуют о том, что занятие можно считать игрой, если оно имеет следующие признаки:

- воспроизведение процесса труда руководящих работников;
- наличие объекта игрового моделирования;
- распределение ролей между участниками игры;
- взаимодействие участников игры, исполняющих те или иные роли, имитирующие педагогическую деятельность;
- различие интересов и участников игры;
- наличие конфликтных ситуаций в игре;
- наличие общей цели игровой группы;
- реализация «цепочки решений в процессе игры»;
- привязка моделируемых в игре событий к определенным моментам времени;
- наличие разветвленной системы индивидуальной или межгрупповой оценки деятельности участников игры.

И. Г. Абрамова рекомендует, оценивая деятельность участников игры, пояснять также об их личностных качествах. Видимо, в системе повышения квалификации особую роль играет умение руководителя точно оценивать такие качества инженера-педагога, как уровень педагогической культуры, умение руководить своей группой, организовывать ее на выполнение задач обучения и воспитания, честность, инициативность.

Введение профессиональных педагогических игр в систему повышения квалификации и подготовки инженерно-педагогических работников значительно повышает интерес обучаемых к психолого-педагогическим дисциплинам, педагогической профессии, а также способствует успешному решению задач, стоящих перед профессиональной школой.

ЛИТЕРАТУРА

- Маркс К., Энгельс Ф. О воспитании и образовании. В 2-х томах.— М.: Политиздат, 1978.
- Ленин о молодежи. Сборник, изд. 2-е, доп.— М., Молодая гвардия, 1974.
- Материалы XXVII съезда КПСС.— М.: Политиздат, 1986.
- Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране.— М., Высшая школа, 1987.
- О реформе общеобразовательной и профессиональной школы: Сборник документов и материалов.— М., Политиздат, 1984.
- Ахметов Н. И. и др. Игра как процесс обучения.— Алма-Ата, 1985.
- Батышев С. Я. Реформа профессиональной школы.— М., Высшая школа, 1987.
- Балаев А. А. Активные методы обучения.— М., 1986.
- Бурков В. Н., Ивановский А. Г., Немиев А. В. Деловые игры.— М., 1977.
- Вербицкий А. А. и др. Психолого-педагогические вопросы проведения деловых игр.— М., 1983.
- Гидрович С. Р. Деловая игра — инструмент выработки хозяйственных решений.— Л., 1985.
- Головко Т. Ф. Деловые игры.— Минск, 1982.
- Грэм Р. Г., Грей Н. Ф. Руководство по операционным играм. Пер. сангл. /Под ред. Ф. В. Широкова.— М., Советское радио, 1977.
- Деловые игры в учебном процессе.— Минск, 1982.
- Деловые игры для инженерно-педагогических кадров.— Л., 1985.
- Деловые игры и конкретные ситуации, разработанные в ИПК и вузах СССР.— Л., 1982.
- Деловые игры и методы активного обучения. /Под ред. Б. П. Христенко.— Челябинск, 1982.
- Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение.— Л., 1985.
- Игра «Педагогическая интеграция» /Сост. В. С. Безрукова, Л. И. Карташова, М. Н. Зотеева.— Свердловск, 1987.
- Игровые занятия в строительном вузе.— Киев, 1985.
- Киселева Л. А. Деловая игра при повышении квалификации руководящих работников и специалистов.— М., 1981.

Макаренко А. С. Соч., т. 5.— М., Изд. АПН РСФСР, 1957—1958. Общие вопросы теории педагогики. Воспитание в советской школе.

Мамигонов В. Г., Мамигонова Т. А. Педагогические игры: Содержание и возможности. Советская педагогика, 1981, № 2.

Митина И. И. Активные методы обучения на ФПК. /Советская педагогика, 1987, № 1.

Методология и практика применения имитационных игр.— Новосибирск, 1983.

Мусатов С. А. Деловая игра как метод подготовки пропагандистов экономических и научно-технических знаний.— М., 1985.

Новиков А. М. Методы повышения познавательной активности. Советская педагогика, 1986, № 2.

Олейников Н. А. и др. Деловая игра.— М., 1984.

Основы профессиональной педагогики /Под ред. С. Я. Батышева, Шапоринского С. А.— М., Высшая школа, 1977.

Педагогика и психология игры.— Новосибирск, 1985.

Пидкасистый П. И. и др. Дидактическая игра как средство организации проблемного обучения в вузе. Современная высшая школа, 1982. № 1.

Современный урок в СПТУ. Методические рекомендации по организации педагогической игры. /Сост. В. С. Безрукова, Л. И. Карташова, М. Н. Зотеева.— Свердловск, 1987.

Тюнникова С. М. Применение дидактических игр на уроке производственного обучения.— М., 1986.

Хмель Н. Д. Педагогический процесс как объект деятельности учителя.— Алма-Ата, 1982.

Шамова Т. И. Активизация учения школьников.— М., Педагогика, 1982.

Эльконин Д. Б. Психология игры.— М., Педагогика, 1978.

Приложение
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ
ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР

(При подготовке и повышении квалификации
мастеров производственного обучения)

«Работать по-новому»

Вы — старший мастер, а вы — мастера производственного обучения. Перестройка в нашей стране касается и перестройки учебно-воспитательного процесса в профтехучилище. Старший мастер в беседе с мастерами должен объяснить смысл выражения «работать по-новому», показать возможные пути перестройки урока производственного обучения и воспитательных мероприятий.

«Знаю ли я педагогическую литературу!»

В задание вводится фрагмент проблемного урока производственного обучения, дается вопрос для дискуссии: верно ли, что поисковые (проектировочные, регулировочные и диагностические) упражнения связаны с естественной проблемностью многих задач, с которыми повседневно сталкивается рабочий соответствующей профессии (С. А. Шапоринский. Вопросы теории производственного обучения.— М., Высшая школа, 1981).

«Беседа»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — учащиеся группы профтехучилища. Двое учащихся не пришли на субботник. Необходимо провести с ними беседу на эту тему. Каждый мастер дает свой вариант беседы.

«Разговор с родителями»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — родители двух учащихся группы. К одному из мастеров производственного обучения пришел отец одного из учащихся и предъявляет к нему претензии в отношении неосторожного замечания в адрес сына. Вы должны провести беседу таким образом, чтобы отец Вити ушел от Вас удовлетворенным.

К Вам пришла мама Дениса с жалобой: Вы не учли, что Денис заикается и при опросе его вызвали, отчего в классе поднялся хохот. Денис не ходит второй день в училище. Вам

нужно провести разговор с родителями, после которого мама Дениса успокоилась бы.

«Профессиональная этика»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — учащиеся группы. Ситуация сложилась так, что мастер производственного обучения нарушил законы профессиональной этики, пытаясь поддерживать приятельские отношения с учащимися. Об этом узнал директор училища и просил Вас срочно исправить положение. Что Вы предпримите?

«Запрет»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — учащиеся группы. Мастер строил свои взаимоотношения с учащимися группы на одних запретах, сосредотачивал внимание учащихся на их ошибках, крайне редко поощрял их. Актив группы доложил обо всем директору училища. Ваши действия после разговора с директором СПТУ?

«Не хватает инструмента»

Вы — мастер производственного обучения, а вы — группа учащихся. В мастерской не хватает двух комплектов слесарного инструмента. Ваши действия?

«Мягкотелость»

Вы — мастера производственного обучения. Один — со стажем свыше 10 лет, другой — 1 год. У начинающего мастера сложилось мнение, что чем мягче он будет обходиться с учащимися, тем лучше. Как мастеру с опытом переубедить начинающего?

«Грубость»

Вы — мастер производственного обучения. Один — со стажем свыше 15 лет, другой — 3 года. У второго сложилось мнение, что чем строже (а на деле — грубее) он будет обходиться с учащимися, тем лучше. Однако группа стала неуправляемой. Какие советы должен дать мастер со стажем своему молодому коллеге, чтобы исправить положение?

«Производительный труд»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — представители базовых предприятий. В ваше училище в течение

двух недель не привозят необходимые по трудовому соглашению материалы. Вам нужно договориться о стабильной поставке материалов. Как это сделать?

«Производственная практика»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — начальники участков базового предприятия. На этих участках предстоит проводить производственную практику, но там сложилась очень плохая атмосфера. Как должен действовать мастер производственного обучения?

«Профорентация»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — работники школ и учебно-производственных комбинатов (УПК). Среднее профтехучилище ежегодно не справляется с планом комплектования группы строителей. Вам как мастеру нужно переговорить с классным руководителем и мастером производственного обучения УПК о системе профорентации и ее возможностях. Как добиться того, чтобы этот разговор принес училищу пользу.

«А вы сами можете!»

Вы — мастера производственного обучения, а вы — методисты управления профтехобразования. После урока производственного обучения мастер сделал замечание по поводу слишком большого количества теоретического материала во вводном инструктаже. Вы очень обиделись, т. к. работаете в училище десятый год и, следовательно, имеете опыт, сочли замечание неправильным.

«С глазу на глаз»

Вы — мастер производственного обучения, а Вы — «трудный» учащийся, который не хочет учиться. Ситуация сложилась так, что с данным учащимся нужно поговорить не в присутствии группы, а с глазу на глаз. Как провести беседу, чтобы переубедить учащегося?

«Просить ли помощи!»

Вы — мастер производственного обучения. Работаете в училище четвертый год. Одна из групп, которую Вы ведете, несмотря на все принятые Вами меры, неуправляема. Вы решили обратиться за помощью к старшему мастеру. Как

побеседовать с ним так, чтобы добиться необходимого результата?

«Подумаешь, теория!»

Вы — мастера производственного обучения, а Вы — заместитель директора СПТУ по учебно-воспитательной работе. В училище имеет место пренебрежение психолого-педагогической наукой. Заместитель директора по УВР должен выявить комплекс мер, побеседовать с коллективом, переговорить с мастерами производственного обучения, чтобы исправить создавшееся положение. Как Вы будете действовать?

«Итоги учебного года»

(игра проводится обычно в конце учебного года)

Вы — старший мастер, а вы — мастера производственного обучения. Закончился учебный год. У старшего мастера и мастера производственного обучения много вопросов друг к другу. Часть из них посвящена нарушениям дисциплины, допущенным учащимися. Мастер производственного обучения должен задавать вопросы, а старший мастер отвечать на них. Затем мастер должен пойти в группу, подвести итоги работы за учебный год. Как все это правильно сделать?

«Самоанализ»

Вы — мастера производственного обучения. Один из вас проработал в училище 10 лет, другой — два. К мастеру со стажем обращается с вопросом молодой мастер. Как добиться успеха в работе, проводя самоанализ.

Мастер со стажем должен провести с молодым беседу, в которой доходчиво изложить последнему методику самоанализа.

«Мотивация»

Вы — старший мастер, а вы — мастера производственного обучения. Старший мастер должен провести совещание с мастерами на тему «Роль мотивов учащихся в повышении эффективности урока производственного обучения». Необходимо составить план совещания, подготовить литературу.

«Помогите найти друга»

Вы — мастер производственного обучения, а Вы — учащийся. У Вас сложности во взаимоотношениях с товарищами. Внешне ничем не отличаетесь от других и страдаете от того, что с Вами никто не дружит.

Каким должен быть план действий мастера? Его следует составить письменно.

«Сложные родители»

Вы — директор СПТУ, а Вы — мама учащегося. У Вас как у директора — огромное желание помочь Славе. Вы говорили с мастером производственного обучения, но, по его словам, он уже несколько раз был в семье у учащегося, беседовал с его мамой. Вам как руководителю училища нужно умело повести с мамой учащегося разговор. Он должен изменить отношения мамы и ее сына, а также отношение мамы к контролю за обучением сына.

«Урок и здоровье учащихся»

Вы — мастер профтехучилища, а Вы — медицинский работник. Мастер должен провести сам с медицинским работником училища беседу, в которой выяснить вопросы, имеющие отношение к эффективности и качеству урока производственного обучения.

«Основы производства. Выбор профессии»

Вы — директор профтехучилища. Вы получили письмо из горно. Вас просят оказать помощь в проведении нового учебного курса «Основы производства. Выбор профессии». Как директор должен построить свое выступление перед преподавателями и мастерами, чтобы выполнить просьбу горно?

«Как распознавать ученика!»

Вы — мастер производственного обучения. Вам предстоит оценить характеристику, данную классным руководителем школы, в которой учился Ваш учащийся. Необходимо составить перечень вопросов, которые, по Вашему мнению, наиболее полно характеризуют данного учащегося.

«Умею ли я делать выводы!»

Вы — старший мастер. Перед Вами три письменных анализа урока производственного обучения. Выводы и предложения в них сделаны неверно. Вам необходимо сформулировать выводы и предложения, записать их и передать преподавателю для оценки.

«Как помочь учащемуся!»

Вы — директор профтехучилища. Мастер производственного обучения Вашего училища просит Вашего совета относительно одного из учащихся. Он хорошо учится, но не находит контакта с учащимися своей группы, это его беспокоит и он собирается уходить из училища.

Как провести беседу с мастером производственного обучения, чтобы учащийся остался в училище? (Беседа должна быть записана на магнитофон и оценена преподавателем).

«Разнородная группа»

Вы — мастер производственного обучения, а вы — учащиеся группы профтехучилища, но очень разные. Один учится только на «хорошо» и «отлично», другой плохо понимает теорию, но «руки золотые», третий — еле-еле успевает в целом, четвертый — лентяй, но очень способен, пятый — старается, но учение ему дается с трудом.

Задание. Вам нужно провести опрос, но таким образом, чтобы удовлетворить каждого. Тема опроса: «Токарные резцы, их виды». Можно дополнительно устно сообщить о путях и методах работы с такой разнородной группой.

«Оценка»

Вы — мастер производственного обучения. К Вам обратился учащийся с жалобой на то, что Вы поставили ему неправильно оценку. Разъясните учащемуся свой подход к выставлению оценок, убедите его в правильности поставленной Вами оценки.

«Пунктуальность»

Вы — старший мастер. Начинаящий молодой мастер производственного обучения обратился к старшему мастеру с вопросом о том, как выработать в себе пунктуальность? Старший мастер должен подсказать молодому коллеге, как выработать в себе это качество.

«Слухи»

Вы — молодой мастер производственного обучения. Вы имеете стаж работы в училище 15 лет. Вам молодой коллега рассказал о том, что учащиеся распространяют плохие слухи о его работе, делают ему замечания. Вы должны успокоить начинающего педагога, дать ему конкретные советы.

«Критика»

Вы — директор профтехучилища. К Вам пришли представители управления профтехобразования и говорят, что один из мастеров училища выражает недовольство посещением своих уроков методистом. Вам, как директору известно, что этот человек по натуре таков, что любит жаловаться. Вам необходимо объяснить ему создавшуюся ситуацию и принять необходимое решение.

«Неудачная шутка»

Вы — мастер производственного обучения. К Вам обратился учащийся Вашей группы с просьбой перевести его в другую группу. Причиной этому послужила неудачная шутка его товарища.

Вы должны провести беседу с обиженным учащимся таким образом, чтобы он остался в Вашей группе и был доволен общением с Вами.

«Метод В. Ф. Шаталова»

К Вам обратился начинающий мастер производственного обучения с просьбой объяснить ему суть метода В. Ф. Шаталова. Как бы Вы сделали это?

«Кинофильм по уроку»

Начинающий мастер производственного обучения просил посоветовать, как построить урок по теме «Наладка шлифовальных станков». Обязательно ли мне использовать кинофильм? Как ответить начинающему мастеру?

«Правильно проведите беседу»

В инструкции приведено описание действий учащихся и мастера производственного обучения. Как, используя теорию психологии и педагогики, объяснить мотивы действий участников описанных действий, провести беседу с учащимися и с мастерами производственного обучения, указать им их ошибки.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
От автора	3
Организация и методика проведения профессиональных педагогических игр	4
Примеры профессиональных педагогических игр	9
Литература	19
Приложение	21

Владимир Викторович Кузнецов

МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР

Методические рекомендации

Литературный редактор **Л. В. Николаева**
Корректор **Е. М. Шеймина**