

# **Организационно-деловые игры как инструмент профессионального совершенствования **Soft skills** педагога**

МАОУ «Гимназия №2» Центрального района города  
Красноярска

Выступающие: Смирнова С.В., психолог  
Трудниченко Н.И., психолог

# Модели наставничества

Модель	Описание	Целевая группа	Задачи
<b>Коучинг</b>	Самообучение и саморазвитие	Все категории работников	Пополнение знаний, обучение новым навыкам
Классическое наставничество <b>(менторство)</b>	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам, помочь адаптироваться. Контролировать результат работы. Улучшить взаимодействие между работниками. Сохранить и передать знания внутри организации
Паритетное взаимодействие <b>(buddying)</b>	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	Передать знания и адаптировать работника, оценить эффективность изменений в работе педагога, сформировать команду
Критическое взаимодействие	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов. Определить потребность педагогов в обучении и помощи



## «Пространства» игры:

1. Правило игры, пространство/  
самоопределение игрока
2. Проблемы/настройка принятия ролей
3. Культурный замысел ОДИ/сценарий
4. Имитация/разворачивание сценария
5. Рефлексия

# Задачи

- **Развивающие:** Создать благоприятные условия для развития профессиональных способностей, для удовлетворения потребностей в профессиональном росте, общении, для самовыражения, самоутверждения молодых педагогов.
- **Обучающие:** Просвещение молодых педагогов с целью оказания практической помощи в выстраивании профессионального маршрута, раскрытии профессионального потенциала, повышении уровня их психолого-педагогической компетентности.
- **Воспитательные:** Создать условия, способствующие формированию доброжелательных и доверительных профессиональных отношений между коллегами.
- **Социальные:** Выстроить взаимодействие с педагогическим коллективом с целью создания наиболее комфортных условий развития личности молодых педагогов.
- **Диагностические:** Изучение потребностей молодых педагогов в практической помощи для определения перспектив профессионального развития в целом с целью грамотной организации системы профессионального самосовершенствования.
- **Профессиональные:** совершенствование эффективных «мягких навыков» педагога, контроль и рефлексия профессиональной деятельности.

## Ожидаемые результаты от реализации практики:

1. Обеспечить профессиональное развитие молодых педагогов в соответствии с выявленными потребностями/дефицитами профессиональной деятельности.
2. Использовать технологию «ОДИ (организационно-деловые игры)» с целью повышения уровня педагогических компетенций, Soft skills молодого педагога.
3. Обеспечить высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, профессиональную деятельность, культурную жизнь Гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

# Описание практики

Основные задачи наставников:  
содействие развитию долгосрочной  
внутренней мотивации участия наставляемых  
в педагогической деятельности; развитие  
личных и социальных компетенций  
наставляемых; обеспечение наставляемого  
эффективными инструментами и методами  
организации самостоятельной педагогической  
деятельности.

## Участники ОДИ

- молодые специалисты, психологи и наставники молодых педагогов, разработчики деловой игры, наблюдателями могут представители ШМО, ведущий деловой игры и его помощники (психологи, наставники и молодые специалисты), видео оператор.

## организационная модель практики

- определение потребностей молодых специалистов (Анкетирование, опрос, беседа, интервьюирование).
- выявление профессионально значимых компетенций молодых педагогов (анкета, ранжирование компетентностей).
- определение и корректировка темы, целей задач, концепции и методологии проведения деловой игры.
- входящая диагностика профессиональной культуры и мастерства педагога на основе профессиограммы мастерства и творчества учителя, автор Эверт Н.А.
- решение организационных вопросов по проведению инры.
- игра
- рефлексия полученных результатов, исходящая диагностика профессиональной культуры и мастерства педагога на основе профессиограммы мастерства и творчества учителя, автор Эверт Н.А.



## Инструменты замера эффективности практики

Мониторинг (входной, итоговый):

- диагностика профессиональной культуры и мастерства педагога на основе профессиограммы мастерства и творчества учителя, автор Эверт Н.А.;
- анкетирование потребностей молодых специалистов.

Направление профессиональной траектории	Компетентности	Уровни педагогического мастерства			
		4	3	2	1
1. Культурно – личностное	1. Субкультура педагога	Характеризуется образованностью, интеллигентностью, высокой степенью предметной и педагогической культуры (потребность в профессиональном самообразовании и готовность к духовной работе над собой).	Образован, предметная и педагогическая культура является частью его внутренней и внешней культуры (интеллигентности).	Образован, овладел предметной и педагогической культурой (педагогической этикой, тактом, знанием культуры детей и их родителей)	Образован, овладел предметной и педагогической культурой
	2. Направленность педагогической деятельности	Заботится об искусстве обучения и воспитания, реализации потенциальных возможностей ребенка.	Заботится об искусстве обучения и воспитания, реализации своих художественных способностей и индивидуальных качеств.	Заботится о поддержании стабильного состояния образовательного процесса.	Заботится о поддержании своего авторитета.
	3. Гражданская позиция	Воспитывает отношение терпимости к чужим взглядам	Не навязывает своих взглядов, помогает разобраться в многообразии мнений	Стремится передать свое миропонимание ученикам	Собственная позиция выражена нечетко
2. Профессиональное	4. Специальная подготовка педагога	Разрабатывает собственную стратегию обучения и воспитания (авторскую учебную программу, курс углубленного изучения предмета и т.д.)	Имеет систему дополнительных знаний по воспитанию и обучению, овладел стратегией обучения и воспитания	Имеет стандартную базовую систему знаний по воспитанию и обучению, овладел стратегией обучения и воспитания	Имеет высшее или среднее специальное образование
	5. Методическая подготовка педагога	Ведет постоянный поиск возможных приемов, способов воспитания и коррекционно-развивающей работы с детьми, разрабатывает оригинальные методы обучения, пишет рекомендации и т.д. (возможны публикации)	Избирает оптимальные методы, приемы обучения и коррекционно-развивающую работу с детьми, привносит элементы нового	Использует известные методы, приемы обучения и коррекционно-развивающую работу с детьми	Овладевает методами, приемами обучения и коррекционно-развивающей работы с детьми
	6. Психолого-педагогическая подготовка педагога	Ведет самостоятельное психолого-педагогическое исследование, участвует в анализе, решении и разработке актуальных профессиональных проблем на уровне района, города и т. д.; способен	Ориентируется в новых психолого-педагогических достижениях и творчески использует в работе отдельные виды профессиональной деятельности (диагностирование, коррекция, анализ усложненных	Знает базовые компоненты психолого-педагогических дисциплин и репродуктивно использует в работе отдельные виды профессиональной деятельности (диагностирование, моделирование, анализ	Имеет стандартное психолого-педагогическое образование (вуз, педучилище, профессиональные курсы и т. д.)

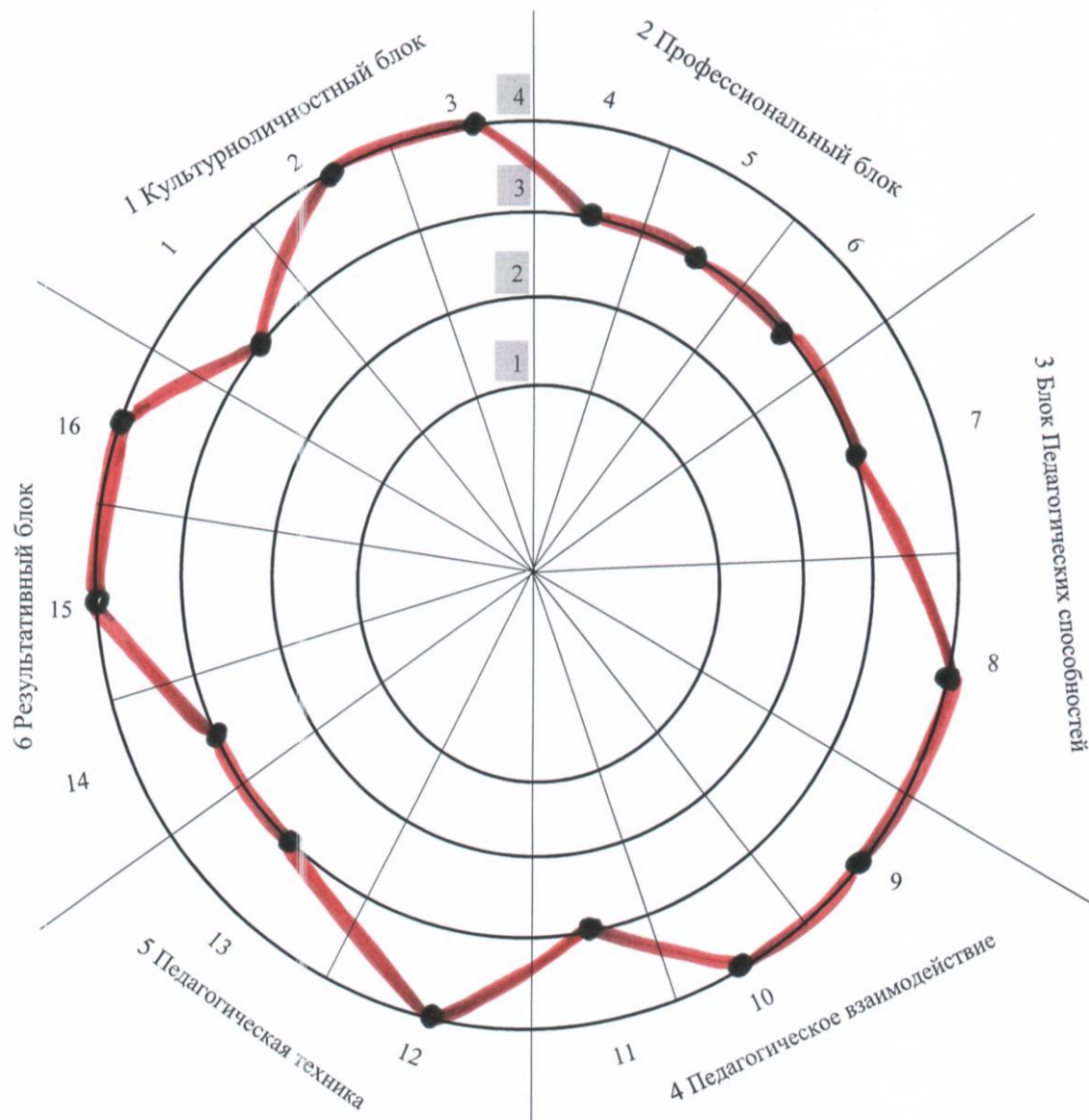
		организовать психолого-педагогическую службу	нестандартных психолого-педагогических задач и результатов деятельности и т. д.)	результатов деятельности, решение типичных психолого-педагогических задач и др.)	
3. Педагогические способности	7. Педагогическая интуиция	Способен принимать нестандартные решения	Быстро, подсознательно принимает оптимальное решение	Быстро, подсознательно принимает решения лишь в типичных ситуациях	Педагогическая интуиция слабо выражена
	8. Импровизационная компетентность	Импровизационная деятельность стала профессиональной нормой	Импровизационная способность проявляется в типичных и нестандартных ситуациях профессиональной деятельности (способен оперативно и оптимально соотносить творческий замысел с обстоятельствами его реализации; по необходимости использовать свои индивидуальные возможности и не планируемые заранее средства профессиональной коммуникации: выразительность речи, эпитеты и т.д.)	Импровизационная способность проявляется в типичных ситуациях профессиональной деятельности (способен органично воплощать свой замысел в живое обращение и находить средства его целесообразной корректировки)	Импровизационная способность слабо выражена
4. Педагогическое взаимодействие	9. Гуманизация отношений	Является подвизником идей педагогического сотрудничества, гуманизации отношений и с уважением относится к каждому ученику (каждый ученик – субъект отношений)	Осознает ценность идей педагогического сотрудничества и оптимально выстраивает отношения взаимопонимания с детьми (в основном регулирует отношения в классе)	Познает идеи педагогики сотрудничества и выстраивает взаимопонимание с детьми класса (в основном регулирует отношения в группе)	Учится выстраивать отношения в группе (объект отношений – группа детей)
	10. Искусство убеждать	Ведет постоянный поиск педагогически целесообразных методов и приемов убеждения и предвидит возможное их использование в общении с учениками	Оптимально избирает известные методы и приемы педагогического воздействия; овладел искусством убеждения (слово логично, содержательно, эмоционально, этически выражено)	Творчески осведомлен и продуктивно использует методы убеждающего воздействия; овладевает искусством убеждения, внушения	Владеет теорией и технологией убеждающего воздействия (авансирование, намек, косвенное педагогическое воздействие и т. д.)
	11. Способность моделировать обучающие и воспитательные	Моделирование общения на занятии и вне занятия стало нормой профессиональной деятельности	Овладел технологией моделирования нестандартных ситуаций на занятии и вне его (помогает детям пережить	Овладел технологией моделирования учебных ситуаций (делового сотрудничества,	Познает технологию моделирования и овладевает ею

			сотворчества, взрослости, радости, успеха, открытия и т. д.)	психологического настроения и т. д.)	
5. Педагогическая техника	12. Мобилизационная готовность	Мобилизационная готовность педагога определяется <b>саморежимом</b> (одноразрядностью) мышлением: не способен нанести вреда психике ребенка ни словесным, ни бессловесным воздействием	Мобилизационная готовность к профессиональной деятельности оптимально выражена (крайне редки действия, приводящие к <b>дидактогенности</b> )	Мобилизационная готовность к деятельности, общению с детьми профессионально выражена, однако возможны действия, приводящие к <b>дидактогенности</b> : нанесение вреда психике ребенка словом, мимикой, жестом и т.д.	Мобилизационная готовность к профессиональной деятельности занижена (недостаточный потенциал психофизической активности и эмоциональной настроенности на общение с детьми)
	13. <b>Психорегуляция</b>	Способен избегать ситуации напряжения и в нестандартной обстановке войти в творческое состояние	Овладел искусством <b>психорегуляции</b> (может снять с себя психическое напряжение и войти в творческое состояние)	Овладел отдельными технологическими приемами <b>психорегуляции</b> (при любых обстоятельствах может войти в рабочее состояние)	Овладевает технологическими приемами <b>психорегуляции</b> (умение владеть настроением, собой, ситуацией)
6. Результативность, достижения обучающихся	14. Уровень обученности учеников	Ученики владеют способами познавательной деятельности и ведут самостоятельное	Большинство учеников владеет системой дополнительных знаний по программе на	Большинство учеников владеет стандартной базовой системой знаний по программе на	Большинство учеников овладевает стандартной базовой программой

исследованию (осуществляет целостный эвристический поиск) — творческий уровень (осуществляет отдельные шаги эвристического поиска) — ретрансляционным уровнем (работают по образцу-презенту)

поощряется	15. <b>Этика ученика</b>	Для большинства учеников выполняется дисциплина, режим посещения занятий и корректные отношения к педагогам на занятии и вне его стало нормой повседневного поведения	Большинство учеников выполняет педагогические целесообразные требования педагогов на занятиях и вне их (учебную дисциплину и режим посещения занятий в школе)	Большинство учеников выполняет установленный порядок поведения на занятиях (учебную дисциплину и режим посещения занятий)	Большинство обучающихся не выполняет установленный порядок поведения на занятиях (отсутствует дисциплина и режим посещения занятий)
здок на		16. <b>Психологический климат класса</b>	В общении с детьми созданы условия для самовыражения личности.	Наблюдается бесконфликтное, уравновешенное эмоциональное состояние учеников	За внешним благополучием во взаимоотношениях обучающихся у отдельных детей наблюдается дискомфорт
м					
д)					
зается					
ности					
неса-к					

# Профессиограмма педагога





# soft-skills у игре

- Решение конфликтных ситуаций
- Коммуникативные навыки «Я-высказывание»
- Компетенция тайм-менеджмент
- Управление изменениями и техники управления стрессом
- Профессиональный и личностный потенциал
- Эмоциональный интеллект
- Тактическое и стратегическое мышление

# Структура ОДИ «Летний лагерь»

## 1. Инструкция участникам:

## 2. Содержание игры

- *Компетенция «Знакомство с отрядом»*
- Ситуация 1: Первое занятие – как справиться с волнением?
- *Компетенция решение конфликтных ситуаций*
- Ситуация 4: «Записка» или очередное испытание
- *Компетенция Коммуникативные навыки «Я-высказывание»*
- *Компетенция Продуктивность*
- Ситуация 2: Очень много теории или теоретический «беспредел»
- *Компетенция тайм-менеджмент*
- Ситуация 1: Двадцать пять часов в сутки...
- Ситуация 2: Забот «полон рот»
- *Компетенция Управление изменениями и техники управления стрессом*
- Ситуация 2. Неожиданные слезы
- *Компетенция профессиональный и личностный потенциал*
- Ситуация 3: «Тёмная лошадка» или как проявить способности
- *Компетенция Эмоциональный интеллект*
- Ситуация 2. Срыв занятия
- Ситуация 4: Трудный подросток

## 3. Интерпретация полученных результатов/ рефлексия

Пример

Компетенция: Управление изменениями и техники управления стрессом

## Ситуация 2. Неожиданные слезы

На занятии по интересам «Танцы» девочка 13 лет вдруг заплакала (возможно, обиделась на что-то, возможно, что-то вспомнила...). Её слёзы привлекают внимание других ребят, отвлекают. Необходимо срочно принять какие-нибудь меры.

- **Вопросы** водителю: Как Вы поступите в такой ситуации? Как одновременно уделить внимание плачущей девочке и не «потерять» остальных воспитанников?
- **Ваше решение:**
- **Оценка:** Учитывая то, что Вам нужно одновременно продолжить занятие и успокоить девочку, ситуация не простая.
- **Прогнозирование:** Ситуация должна оставаться под Вашим контролем во всех аспектах: плачущая девочка, остальные воспитанники, продолжение занятия.
- **Решение:** Если девочка идет на контакт, лучше посадить ее рядом с собой и продолжить занятие, отвлекая ее, взглядом на группу детей со стороны преподавателя. Акцентировать внимание детей на ребёнка в такой ситуации не нужно.



# Подготовительный этап ОДИ «Летний лагерь»: Семинар-практикум soft skills педагога



# Эпизод игры «Летний лагерь»



**«Жизненный опыт дает нам радость  
только тогда, когда мы можем  
передать его другим».**

**Андре Моруа**