Развитие профессионально – ценностных ориентаций педагогов ДОУ

**Панкратова Елена Аркадьевна Воспитатель I квалификационной категории Филиал №1 Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Шалинского городского округа «Детский сад №3 р.п. Шаля» - "Детский сад р.п. Шаля"**

10.02.2014

Развитие профессионально - ценностных ориентаций педагогов ДОУ

 Коренные преобразования, произошедшие в нашей стране в последние десятилетия в различных аспектах жизнедеятельности людей, привели не только к изменениям в экономических и политических сферах жизни общества, но и в значительной степени социокультурной ситуации в целом. Многие духовные, нравственные ценностные ориентиры и установки, которые на протяжении не одного десятилетия обусловливали гармонизацию жизни и деятельности людей, всю систему взаимоотношений человека с миром, оказались утраченными. В результате, то, что совсем недавно воспринималось человеком в качестве незыблемых постулатов, либо полностью отвергается, либо вызывает сомнение в его «полезности», значимости.

 Современный этап развития образования характеризуется возрастанием приоритета человеческого фактора, усилением внимания к личности педагога, необходимости его социально-нравственного развития. В Концепции модернизации Российского образования до 2010 года отмечается, что готовность человека к выбору в ситуациях неопределенности становится необходимой предпосылкой его социальной и профессиональной успешности, основания которой должны закладываться образованием. Для этого необходим педагог, ориентированный на базовые ценности своей профессиональной деятельности и способной к такому проектированию образовательной среды, которая предполагает возможность самоопределения, как для учащихся, так и для самого педагога.

 По мере развития теории образования, многие традиционные проблемы педагогической науки стали обретать другое значение. В числе их и проблема выделения профессионально значимых качеств педагога, таких как ценность, ценностная ориентация. В решение, которых внесли свой вклад многие исследователи (Ф.Н.Гоноблин, М.М.Левина, К.К.Платонов, М.М.Поташник, Л.В.Поздняк, В.А.Сластенин и др.). Сегодня в системе дошкольного образования ценности рассматриваются на уровнях государственной политики, ценностных ориентаций ребенка, ценностях семьи, ценностях культуры. Взаимосвязь этих уровней, преодоление негативных тенденций и формирование ценностных ориентаций является главной задачей современной педагоги.

 Совершенствование и развитие профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ происходит в разных видах деятельности, в т.ч. и методической. Но в то же время на современном этапе предъявляются новые требования к организации методической работы в ДОУ и ее активным методам работы с педагогами.

 Использование активных методов работы по развитию профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ расширяет кругозор, формирует знания, при этом совершенствуются личностные качества педагогов ДОУ, появляется стремление вырабатывать активную профессионально-жизненную позицию.

 В последнее время в работе дошкольных образовательных учреждений используется деловая игра как один из активных методов работы с педагогами ДОУ для развития их профессионально ценностной ориентации.

 Актуален вопрос о том, каким образом деловые игры в дошкольном образовательном учреждении могут обеспечить рост профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ, обеспечив тем самым соответствие его уровня современным потребностям общества.

 В деловых играх сочетаются признаки метода анализа конкретных ситуаций и ролевых игр, позволяющих педагогу ДОУ проанализировать свою профессионально ценностную ориентацию.

 На основании вышеизложенного можно сказать, что ***актуальность проблемы*** нашей опытно-поисковой работы состоит в поиске, выборе структуры и содержания деловых игр, способствующих развитию профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ.

 На основании обозначенной проблемы была сформулирована ***тема исследования*** «Деловая игра как средство формирования профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ».

 ***Цель исследования*** заключается в выявлении, обосновании, проверке на практике возможности влияния деловых игр в развитии профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ.

 ***Объект исследования:*** процесс развития профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ.

 ***Предмет исследования:*** деловые игры, обеспечивающие развитие профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ.

 В качестве ***гипотезы*** было выдвинуто предположение о том, что деловые игры могут стать эффективным средством развития профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ, если:

- они будут направлены на развитие когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов и способствовать активизации педагогов в их профессиональной деятельности;

- будут подобраны, адаптированы структурно и содержательно на конкретный педагогический коллектив;

- будут систематически включаться в разные формы методической работы ДОУ.

 В соответствии с предметом, целью и гипотезой исследования сформулированы следующие ***задачи исследования:***

* изучить психолого-педагогическую литературу, выявить и определить основные понятия «методическая работа», «игра», «деловая игра»;
* выявить и систематизировать деловые игры и их содержание, обеспечивающие развитие профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ;
* в ходе опытно-поисковой работы апробировать содержание деловых игр, определить степень их эффективности в развитии профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ.

 Для проверки выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач в исследовании использовались следующие ***методы исследования:***

* ***теоретические:*** изучение и анализ психолого-педагогической, научно-методической литературы и нормативных документов по проблеме исследования; сравнительный анализ результатов исследования.
* ***эмпирические:*** диагностика по определению профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ, опытно-поисковая работа, математическая обработка данных диагностики и их качественный анализ.

 ***Теоретической основой данного исследования послужили:***

* исследования механизмов становления личности в деятельности; условий и факторов, позволяющих влиять на профессионально ценностную ориентацию педагогов В.С.Безрукова, Л.С.Выготского, А.Н.Леонтьевой, Д.С.Эльконина [63];
* исследования в области изучения особенностей профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ М.М.Левиной, М.М.Поташника, Л.В.Поздняк, В.А.Сластенина и др.[32, 46,50];
* исследования в области управления образования К.Ю.Белой, П.А.Лосева, П.И.Третьякова и др.[7, 35,53].

 ***База исследования*:** исследование проводилось на базе муниципального дошкольного учреждения «Детский сад № 3 р.п. Шаля» - Филиал №1 р.п. Шаля, п. Шаля Свердловской области. В опытно-поисковой работе принимали участие 13 педагогов детского сада.

 ***Практическая значимость исследования*** заключалось в следующем:

* подобраны, систематизированы и апробированы деловые игры, способствующие развитию профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ;
* подобрано и адаптировано содержание деловых игр, имеющее направленность на конкретный педагогический коллектив;
* установлено, что деловые игры способствуют процессу развития профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ.

 Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПЕДАГОГОВ**

**Понятие о профессиональных ценностях, классификация ценностей**

Категория ценности стала предметом философского осмысления, в отечественной науке начиная с 60-х гг. ХХ столетия, когда возрос интерес к проблемам человека, морали, гуманизма, к субъективному фактору в целом.

Категория ценности применима к миру человека и обществу. Вне человека и без человека понятие ценности существовать не может, так как оно представляет собой особый человеческий тип значимости предметов и явлений. Ценности не первичны, они производны от соотношения мира и мира человека, подтверждая значимость того, что создал человек в процессе истории. В обществе любые события, так или иначе, значимы, любое явление выполняет ту или иную роль. Однако к ценностям относятся только положительно значимые события и явления, связанные с социальным прогрессом.

 Этимологический словарь русского языка А.Г. Преображенского понятие «ценить» трактует в значение «высоко ставить, придавать достоинство» [64] .

 Словарь русского языка С.И. Ожегова значение понятия «ценность» объясняет следующим образом:

*Ценность –* 1. Цена, стоимость. 2. Важность, значение.

*Ценный* – 1. С обозначенной стоимостью, ценой. 2. Имеющий большую цену.3.С большим достоинствами, важный, нужный [42] .

 В словаре-справочнике, «ценность трактуется это то, что человек особенно ценит в своей жизни, в чем видит особенный положительный жизненный смысл» [52].

 Философский словарь идентифицирует понятие «ценность» как «специфически социальные определения объектов окружающего мира, выявляющих их положительное или отрицательное значение для человека или общества: благо, добро и зло, прекрасное и безобразное, заключенные в явлениях общественной жизни и природы» [58].

 По мнению авторов В.А. Сластенина, Г.И. Чижакова «педагогическая аксиология рассматривает ценности как специфические образования в структуре индивидуального или общественного сознания, являющиеся идеальными образцами и ориентирами деятельности личности и общества. Отдельная личность или общество в целом рассматриваются как носители ценностей, а последние мотивируют действия и поступки человека. Характер действий и поступков свидетельствуют об отношении личности к окружающему миру, самому себе.

 Педагогические ценности представляют собой нормы, регламентирующие педагогическую деятельность и выступающие как познавательно-действующая система, которая служит определяющим и связующим звеном между сложившимся общественным мировоззрением в области образования и деятельностью педагога» [49].

 Они, как и другие ценности, имеют синтагматический характер, т.е. формируются исторически и фиксируются в педагогической науке как

форма общественного сознания в виде специфических образов и представлений. Овладение педагогическими ценностями осуществляется в

процессе педагогической деятельности, в ходе которой происходит их субъективация. Именно уровень субъективации педагогических ценностей служит показателем личностно- профессионального развития педагога.

Любая образовательная система существует в определенном социокультурном пространстве и взаимодействует с ним. Посредством образования ценности передаются от одного поколения к другому. Однако было бы неверно рассматривать образование только как транслятор накопленных культурой и обществом ценностей. В образовании заложены условия, способствующие появлению новых ценностей, оказывающих влияние на ценностные ориентации общества, так как оно является пространством творческого освоения новой информации, формирования новых жизненных умений и способностей, расширения возможностей формирования практического опыта.

В современной литературе, посвященной вопросам развития педагогического образования, как и в живом общении с коллегами-педагогами, можно обнаружить две взаимосвязанные области дискуссий:

- обсуждение ценностных аспектов образования вообще и педагогического, в частности;

- обсуждение инструментальных условий, при которых те или иные ценности утверждаются либо нет, в силу выбора более или менее подходящих средств, независимо от декларируемого намерения их утверждать.

 «Государственная политика в области образования основывается на одном из следующих принципов:

1) гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности. Воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье » [1].

**К числу основных понятий педагогической аксиологии относятся: ценности, ценностное сознание, ценностное отношение, ценностное поведение, ценностная установка, ценностная ориентация, образование, воспитание.**

**Большинство авторов теоретиков считают, что ценности являются ориентиром деятельности и поведения человека только при условии сформированности у него ценностных: сознания, отношения и установок.**

**( В.С.Безрукова, Л.С.Выготский, В.А.Сластенин и др.).**

**Так, по мнению автора В.А.Сластенина «ценностные ориентации в целом отражают направленность личности на определенные ценности в деятельности и поведении, а в каждой конкретной ситуации личность руководствуется ценностными сознанием и отношением» [49].**

**Рассмотрим содержание некоторых понятий, существенных для педагогической аксиологии как относительно самостоятельной области науки.**

***Ценностное сознание*.**

**В философии сознание рассматривается как особый объект, который невозможно исследовать и объяснить обычными способами. Сознание не является биологической субстанцией; оно позволяет человеку осуществлять жизнедеятельность за границами его тела, вступать во взаимодействие с людьми, ценностями культуры, приобщаться к различным видам деятельности без непосредственного контакта. То есть благодаря сознанию человек живет в сфере не только конкретного, но и абстрактного.**

**В широком смысле «сознание» трактуется как проблема человеческого бытия и способ отображения проблемности общественных процессов.**

**Ценностное сознание – форма отражения объективной действительности, позволяющая субъекту определить пространство своей жизнедеятельности как нравственно-духовное; единство психических**

**процессов, активно участвующих в осмыслении человеком объективного мира и своего собственного бытия на основе отражения действительности как мира духовных ценностей.**

***Ценностное отношение.***

**Под отношением в философии понимается способ сопричастного бытия вещей как условие выявления и реализации скрытых в них свойств. Отношение не является вещью и не отражает свойств вещей. Оно раскрывается как форма участия, соучастия в чем- либо, значимости чего-либо. Отношение указывает на связь между предметом (явлением) и субъектом, характеризующуюся значением первого для второго.**

**Ценностное отношение – это внутренняя позиция личности, отражающая взаимосвязь личностных и общественных значений.**

***Ценностная установка.***

**Термин установка был впервые употреблен У.Томасом и Ф. Знанецким именно в значении направленности человеческой деятельности. Установка обладает регулятивным характером, отражающим состояние готовности личности к определенной деятельности; в ней выделяют когнитивную (знания, информация) и аффективную (эмоции, чувства) составляющие. Установка соотносится с потребностями индивида, она выполняет приспособительную и защитную функции, выражает ценности индивида и организует знания.**

**Поскольку сущность установки, как и отношения, во многом определяется значимостью объекта для субъекта, то это означает, что установка обладает ценностным характером.**

**Ценностная установка – это осознание личностью своей внутренней позиции и наличие готовности к деятельности в соответствии с определенными ценностями.**

***Ценностная ориентация.***

Ценностные ориентации характеризуются как «направленность личности на те или иные ценности.

Ценностная ориентация – это система устойчивых отношений личности к окружающему миру и самому себе в форме фиксированных установок на те или иные ценности материальной и духовной культуры общества.

В исследованиях психологов, социологов и педагогов доказано, ценностные ориентации играют большую роль в жизни и устройстве общества. Они представляют собой относительно устойчивую, социально обусловленную направленность личности на цели и средства деятельности и тесно взаимосвязаны с самооценкой [49].

 **Ценности не абстрактное понятие, они тесно связаны с нравственными качествами. Нравственная ценность – *жертвенная и деятельная любовь к* *людям* – требует воспитание таких качеств личности, как *доброжелательность*, стремление совершать добрые поступки; *терпимость* к недостаткам и ошибкам окружающих, способность просить прощение и прощать, стремление примирять ссорящихся, не отвечать злом на зло; *человеколюбие,* уважение индивидуальности личности и мнения окружающих, ответственность за свое решение; *честность, правдивость*, справедливость, способность видеть свои недостатки, признавать ошибки; *ответственность, заботливость*, чуткость к людям, сострадание, послушание; *трудолюбие*, бережное отношение к труду другого, желание радовать своим трудом других; *совестливость,* стыдливость, способность слышать «голос совести».**

 Ценностные ориентации определяются сознанием или подсознанием, формируются в ходе обретения личного опыта. В сформированном состоянии они представляют индивидуальную иерархическую совокупность ценностей, определяющих направленность личности и избирательность ее поведения. Процесс формирования профессионально ценностных ориентаций графически представлен в виде модели (см. Модель становления профессионально ценностных ориентаций, автор М.М.Левина) [32]. (Схема 1).

Схема 1

***Модель становления профессионально ценностных ориентаций***

**Ценностная установка**

Стремление к активности, готовность к деятельности в соответствии с позицией

**Объект** свойства

**Субъект** потребности, мотивы, эмоции

**Ценность**

Положительное или отрицательное свойство объекта удовлетворять материальные и духовные потребности субъекта

**Ценность знание**

Субъективное отражение свойств объекта в ценностных категориях

***Ценностно-ориентировочная деятельность***

**Ценностное отношение**

Субъективная значимость объекта в виде интереса и цели

**Ценностная позиция**

Внутренняя детерминанта поведения субъекта, возникающая на основе ценностного отношения

**Ценностное сознание**

Эмоциональное личностно переживаемое отражение свойств объекта

**Ценностная ориентация**

Систе6ма устойчивых фиксированных установок и предпочтений, детерминирующих деятельность субъекта

Таким образом, суммируя все вышеуказанное, проанализировав имеющиеся в психолого-педагогической литературе различные подходы, можно сделать следующий вывод, **что высшая общечеловеческая ценность – личность человека, его неповторимость, индивидуальность и систему нравственных ценностей мы ориентируем на благо человека – на жертвенную и деятельную любовь к людям, на добро, мир, свободу, истину, совесть, труд.**

 **Профессионально ценностные ориентации педагога**

 Любой специалист должен владеть суммой знаний, профессиональными ценностями, которые делают его профессионалом. Педагог не исключение. Недостаток профессионализма, личных ценностей делают его профессионально слабым или вообще непригодным для дела воспитания. Чтобы стать духовным наставником детей, надо обладать таким духовным богатством, которым можно делиться, не боясь оскудения этих запасов, надо постоянно пополнять, обогащать и развивать их.

 Развитие, преобразование, коррекция профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ происходит в течение всей его профессиональной жизни, поэтому представляется целесообразным проанализировать возможности профессиональной сферы педагога в системе непрерывного педагогического образования.

 Теоретический анализ состояния проблемы ценностей и ценностных ориентаций явился той основой, которая позволит нам, сосредоточится на педагогических аспектах профессионально ценностных ориентациях педагогов ДОУ.

 Профессионально ценностные ориентации педагога ДОУ, мы (основываясь на исследованиях В.А. Сластенина и его школы) рассматриваем как избирательное, осознанное и эмоционально окрашенное отношение педагога к профессии, к личности ребенка. Мы разделяем позицию ряда исследователей (В.П.Бездухов, Б.С.Братусь, О.Г.Дробницкий), рассматривающих педагогические ценности как систематизирующее начало профессиональной деятельности, инициирующее появление и развитие у личности мотивов, потребностей, устремлений [4,11,21] .

 В.А.Сластенин рассматривает «педагогические ценности как особенности профессиональной деятельности, которые позволяют педагогу удовлетворить свои материальные и духовные потребности, служат ориентиром его социальной и профессиональной активности, выполняя функцию норм, регламентирующих педагогическую деятельность. Терминальные и инструментальные педагогические ценности (как групповые, так и личностные) нормативы, поскольку они выполняют функцию образцов, с которыми педагоги соотносят свою деятельность, но не носят характера однозначных предписаний.

 Среди терминальных ценностей (ценности-цели) выделяются ценности профессиональной самореализации (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная деятельная жизнь) – ценности личной жизни (здоровье, любовь, наличие друзей, развлечения, семейная жизнь). Среди инструментальных ценностей (ценности средства) – ценности профессиональной самореализации (ответственность, эффективность в делах, твердая воля, исполнительность)» [49].

Система и иерархия ценностей меняются у человека в течение жизни, определяя образ, стиль и концепции жизни. Однако фундамент такой системы ценностных ориентаций у любого человека закладывается в молодые годы. По мнению В.А.Сластенина исследование проблем ценностных ориентаций личности, особенности в переходные нестабильные периоды развития общества имеет важное значение, поскольку ценностные установки являются индикаторами некоторых противоречий, возникающих в общественном сознании и показателем интересов и предпочтений отдельных людей и групп личности.

 Одной из методик изучения профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ является методика Г.Е.Леевика, он выделяет следующие типы ценностей: ориентации на труд, на общение, на познание, на общественно полезный труд, на материальные ценности, на развитие деловых качеств, на развитие нравственных качеств, на развитие волевых качеств, на развитие моральных качеств [33].

 Проблема профессионально роста педагога рассматривается учеными также «в контексте развития «Я» – концепция личности. К числу механизмов, обеспечивающих профессионально – ценностное саморазвитие педагога ДОУ, отнесено следующее: самосознание как понимание, признание, принятие содержания своего «Я» педагога; самоопределение – обозначение границ своего «Я» педагога; самоактулизация – проявление и освобождение того, что заложено и сформировано в «Я» человека и педагога; самореализация, - выражение потенциала «Я»; саморегуляция – управление различными сторонами своей деятельности как педагога и личности и их интеграция; самооценка – соотнесение «себя актуального» и «себя потенциального»[50].

 Компоненты ценностных ориентаций:

* Ценностно - мотивационный компонент отражает ценностные ориентации, потребности, интересы педагога.
* Когнитивный компонент отражает качество профессионально-педагогических знаний в области педагогики, психологии, специальных дисциплин, знание механизмов и способов саморазвития (самооценка, самоутверждение, самоопределение).
* Эмоционально - волевой компонент раскрывается через осознание положения собственного «Я», позитивное восприятия себя как педагога, положительное отношение к педагогической деятельности,

 эмоциональную устойчивость, волевую саморегуляцию.

* Конструктивно-практический включает владение способами проектирования профессионально-личностного саморазвития (целеполагание, выбор форм и технологий реализации целей и задач деятельности).
* Коммуникативный компонент раскрывается как потребность в общении, взаимодействии с другими людьми, как эмпатия, терпение, поддержка.
* Рефлексивный компонент отражает способность к самоизучению, личностной оценке собственного жизненного и педагогического опыта, анализу причинно-следственных связей, стимулирует развитие его способности к работе над собой.

 Эти компоненты развиваются неравномерно, но, тем не менее, изменение одного из них является условием развития любого другого.

 Стратегия современного педагогического образования состоит в профессиональном ценностном росте и саморазвитии педагога. Образ педагога ДОУ, представленный в целях педагогического образования, выступает как модель конечного результата деятельности – педагога способного свободно ориентироваться в сложных социокультурных обстоятельствах, ответственно и профессионально действовать в условиях решения актуальных образовательных задач.

 Педагогическое образование зависит от уровня профессиональных знаний и способностей, деловых и профессионально значимых личностных качеств педагога ДОУ, отношения к работе, а также условий, процесса и результатов его труда.

 Понятие «профессионализм» в словаре С.И.Ожегова трактуется как хорошее владение своей профессией [42]. Прежде всего, оно означает некий набор определенных нормативных требований к профессии, коими человек обязан овладеть для того, чтобы успешно заниматься выбранным делом. Педагог хорошо работает, если выбор, сделанный им, осознанный и соответствует его потребностям, интересам и личным свойствам. Кроме того, хорошее владение профессией подразумевает не только наличие у педагога обязательных для данной сферы деятельности знаний, умений, навыков и профессиональных качеств, но и свободное владение ими.

 Многие специалисты в области педагоги (Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьева, Д.С.Эльконин) считают, что профессионализм опирается на единство и целостность уровня его образования и мотивации, ценностных ориентаций и устремлений. Педагогический профессионализм состоит из следующих компонентов: общекультурного (уровня общей культуры педагога), психолого-педагогического и предметно-технологического уровня.

 Проблема профессионализма рассматривается как система, состоящая, в свою очередь, из двух взаимосвязанных подсистем – профессионализма личности и профессионализма деятельности.

 Профессионализм деятельности – есть качественная характеристика субъекта труда, отражающая его высокую профессиональную квалификацию и компетентность; разнообразие эффективных профессиональных умений и навыков, в том числе основанных и на творческих решениях; владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач с высоким и стабильным уровнем продуктивности.

 Профессионализм личности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных личностно-деловых составляющих (качеств) и креативности; а также адекватный уровень притязаний, мотиваций и ценностных ориентаций, направленных на успешной развитие специалиста. Таким образом профессионализм личности и деятельности – это две стороны одного итого же явления, находящиеся в постоянном диалектическом единстве.

 Достижение профессионализма связано с приобретением мастерства в профессии, а также с развитием профессионально ценностных ориентаций. Поэтому очень важно на уровне учреждения создать свою систему профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ, направленную на развитие профессионализма его педагогических кадров.

**Характеристика и виды деловых игр, как активной формы методической работы в ДОУ**

 Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в определенной системе, педагоги не только повышают свой профессиональный уровень, для них потребностью становится узнать что-то новое, научится делать то, что они еще не умеют.

 Под методической работой в современном ДОУ К.Ю.Белая предлагает понимать «целостную, основанную на достижениях науки и передового опыта, систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионально ценностных ориентаций каждого педагога, развитие

творческого потенциала всего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса» [7].

 Целесообразно выделить две группы организованных форм методической работы – *групповые и индивидуальные.* К первым относятся педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, методические выставки, взаимопосещения, работа по единым методическим темам, научно-практические конференции, методические объединения, творческие микрогруппы педагогов, деловые игры. Ко вторым – стажировка, индивидуальные консультации, наставничество, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование.

 К активным формам методической работы относятся так называемые ролевые игры, мозговые атаки, инициативные творческие микро группы педагогов, а так же по новому проводимые, обучающие семинары на основе открытых занятий и отдельных мероприятий.

 В настоящее время в практике образовательных учреждений для развития профессионально ценностных ориентаций педагогов все чаще используются новые, так называемые активные формы работы с педагогами. Их цель – максимально активизировать участников проводимых мероприятий, избавить их от пассивной роли слушателей.

 Деловая игра также в последнее время является одной из самых распространенных форм методической работы, одним из средств развития профессионально ценностной ориентации педагогов любого образовательного учреждения, в том числе и дошкольного, поэтому целесообразно выявить сами понятия «игра» и «деловая игра», рассмотреть сущность и содержание их.

 Определяемое в общей форме понятие – игра представляет собой разновидность непродуктивной деятельности, главным мотивом которой является не ее результат, а сам процесс. Игра – это совокупность осмысленных действий, объединенных единством мотива. Она является выражением определенного отношения личности к окружающей действительности. У животных она связана с основными формами инстинктивной деятельности, посредством которых поддерживается их существование; у человека игра – «дитя труда» (В.Вундт) [15]. Игра человека – порождение деятельности, посредством которой человек преобразует действительность и изменяет мир. Суть человеческой игры в способности, отображая, преображать действительность.

 Анализ литературы свидетельствует об отсутствии четкого определения игры. Игра как многомерное и сложное явление рассматривается в исследованиях психологов, педагогов, биологов, этнографов, антропологов, экономистов и т.д.

 В конце IX – начале XX века появились первые систематизированные теории игровой деятельности. Наиболее распространенными являются следующие из них:

* К.Кросс считал, что игра является бессознательной подготовкой молодого организма к жизни. Источником игры являются инстинкты, т.е. биологические механизмы. Они одинаково действуют как у животных, так и у человека. Эти биологизаторские представления нашли отражение и в других теориях.
* К.Шиллер и Г.Спенсер объясняли игру простой тратой избытка энергии, накапливаемой ребенком. Она не расходуется на труд и поэтому выражается в игровых действиях. Согласно Шиллеру, игра – это скорее наслаждение, эстетическая деятельность. Для Спенсера «различие между игрой и эстетической деятельностью лишь в том, что в игре находят выражение низшие способности, в то время как в эстетической деятельности – высшие» [51].
* К.Бюлер, подчеркивая увлеченность, с которой играют дети, утверждал, что смысл игры заключается в удовольствии, которое она доставляет ребенку. Но при этом не раскрывалась причина, которая вызывает у детей это чувство радости от игры.
* З.Фрейд полагал, что «игра – это способ выражения общественных запретов. В игре отражаются подсознательные влечения. Некоторые ученые рассматривают игру как отдых. Не всеми учеными признается также значение игры» [60].
* М.Монтессори говорила «о бессмысленности игры и о том, что ее надо искоренять». Приведенные взгляды преимущественно отражают биологизаторские позиции их авторов и, кроме того, в них систематически не изложены теории игры [40].

 Принципиально по-другому подходят к игре отечественные педагоги и психологи. Игру они рассматривают как человеческую деятельность. Она есть средство познания ребенком действительности (А.А.Люблинская, К.Д.Ушинский, Д.С.Эльконин). Д.С.Эльконин дал анализ развернутой формы игровой деятельности детей. Он подчеркивал социальную природу ролевой игры. Им была выделена единица игры – роль и связанные с ней действия по ее реализации – « в ней в нерасторжимом единстве представлены аффективно-мотивационная и операционно-техническая стороны деятельности». Содержанием развернутой, развитой формы ролевой игры выступает не предмет и его употребление или изменение человеком, а отношения между людьми, осуществляемые через действия с предметами. Не человек – предмет, а человек – человек. Д.С.Эльконин подчеркивает, что «так как воссоздание, а тем самым и освоение этих отношений происходят через роль и органически связанные с ней действия и есть единица игры» [63].

 Так как в реальной действительности конкретная деятельность людей и их отношения весьма разнообразны, то и сюжеты игр чрезвычайно многообразны и изменчивы.

 Игра – это уникальный, свойственный не только человеку, но и высшим животным механизм аккумуляции и передачи коллективного опыта. Применительно к обществу в игре осваивается опыт практический (овладение способами решения жизненных задач) и этический (усвоение образцов, правил и норм поведения в различных ситуациях).

 В игре актуализируется, находит свое поведенческое проявление активная позиция её участников.

 После рассмотрения вопроса об игре в целом, перейдем к рассмотрению понятия «деловая игра».

 Что же такое деловая игра?

 Теоретические основы и практическое применение деловых игр изложены в работах Г.С.Абрамовой, Я.М.Бельчикова, М.М.Бернштейн, В.Н.Буркова, Ю.В.Геронимуса, Н.Н.Козленко, В.Ф.Комарова, Л.Н.Матросовой, С.Н. Павлова, В.Я.Платова, В.А.Степановича и другие.

 Определений понятия «деловая игра» в литературе много.

 А.Я.Бельчиков и М.М. Бернштейн предлагают следующую трактовку: «деловая игра в широко распространенном, обычном понимании – это метод имитации управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей или человека с ЭВМ в диалоговом режиме» [9].

 Другой разработчик деловой игры – А.С.Арутюнов – считает, что «деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как имитационный эксперимент, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач» [17].

 В.Н.Бурков и его последователи называют деловой игрой «имитацию на модели производственной, хозяйственной и организационной деятельности в учебных и исследовательских целях».

 «Деловая игра – это имитация реальных производственно-экономических процессов на игровой модели, с целью формирования у обучаемых экономического мышления» [38].

 Деловая игра, подчеркивает С.Н.Павлов, «активный метод обучения, использующий имитацию реального изучаемого объекта для создания у обучаемых наиболее полного ощущения реальной деятельности в роли лица, принимающего решения» [43].

 Эти определения различаются выделением каких-либо особенностей деловых игр. В первом подчеркнута роль компьютера, во втором – не только учебная, но и исследовательская цель, в третьем развитие экономического мышления, в четвертом – ролевая особенность деловой игры и отнесение ее к активным методам обучения.

 Деловая игра – это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, как отмечает К.Ю.Белая, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими. Возможно, этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

 Л.М.Денякина и Л.В.Поздняк выделяют деловую игру «как самостоятельный и более сложный метод активного обучения педагогов

в процессе методической работы» [19].

 Деловой игрой, по мнению П.Н.Лосева, «называется игровой процесс, в котором участвует группа педагогов, причем каждый имитирует либо деятельность педагога на занятии, либо воспитанников, либо заведующего, либо старшего воспитателя» [35].

 Таким образом, в нашем понимании, деловая игра – это моделирование в условной обстановке объектов реального процесса. Она имитирует выработку и принятие решения на основе анализа объективной информации о состоянии дел конкретного предприятия, учебного заведения. Основанная цель такого вида игр – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

 Н.Н.Козленко в работе «Деловые игры в принятии управленческих решений» классифицирует деловые игры по 28 признакам, среди которых назначение, цели обучения, профиль изучаемого предмета, число участников и т.п. В ряде работ (Я.М.Бельчиков, М.М. Бернштейн, Н.Н.Козленко) определяются три варианта деловых игр в зависимости от назначения.

 1. Учебные. Используются в учебном процессе при подготовке или переподготовке специалистов, а также в системе экономического образования.

 2. Производственные. Применяются для решения реальных вопросов текущей деятельности или развития конкретного предприятия, а также для повышения квалификации непосредственно на предприятиях с использованием реального информационного материала.

 3. Исследовательские. Проводятся при экспериментировании в управлении и экономике [26].

 По степени вовлечения в игру всех участников деловые игры делятся на односторонние, когда команды не вступают в противодействие на друг с другом, ни с гипотетическими командами, и двусторонние, когда предусматривается соперничество команд.

 Что же характеризует хорошую деловую игру и каковы признаки качественной деловой игры? «Хорошая деловая игра отличается самообучением и самоорганизацией – признаками саморегулирования, в ней нет никакого навязывания извне. В игре воспроизводится не материально-техническая, а информационно-процедурная сторона реального процесса хозяйствования» [9]. Так характеризуют хорошую деловую игру Я.М.Бельчиков и М.М.Бернштейн.

 Авторы настаивают на том, что последовательность действий участников деловой игры должна задаваться так, чтобы у каждого игрока была возможность «свободного» творчества, т.е. должен задаваться не готовый полный список возможных решений (для выбора одного из множества), а лишь их область. Если в основу деловой игры заранее заложены готовые решения, то «перед нами сухая схема аналитического или имитационного характера, лишенная игровой творческой деятельности. Именно непредсказуемость деловой игры делает ее специфической формой познавательной деятельности».

 В.Я.Платов отмечает особенности, которые отличают деловые игры от традиционных методов обучения.

 1. При использовании деловых игр процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается использованием в деловых играх моделей реальных социально-экономических систем. Другими словами, всякая

 деловая игра представляет собой имитационный метод обучения.

 2. Деловая игра – это игровой метод обучения. Все участники игры выступают в тех или иных ролях и принимают управленческие решения, сообразуясь с интересами своей роли. Поскольку интересы разных ролей не совпадают, игрокам приходится принимать решения в конфликтной ситуации.

 3. Деловая игра – коллективный метод обучения. Традиционные методы ориентированы на индивидуальное обучение. В деловых играх решения вырабатываются коллективно. Коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп.

 4. В деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой игроков. В сочетании с уже упомянутыми особенностями наличие в деловых играх управляемого эмоционального напряжения позволяет существенно активизировать и интенсифицировать процесс обучения [45].

 В использовании деловой игры можно отметить положительные и отрицательные моменты. К положительным моментам можно отнести высокую мотивацию, эмоциональную насыщенность процесса обучения, подготовку к профессиональной деятельности и ее совершенствование, формирование знаний и умений, а также повышается профессионально ценностная ориентация педагогов. Кроме того, участники игры учатся применять свои знания, а послеигровое обсуждение способствует их закреплению.

 К отрицательным моментам относятся: высокая трудоемкость подготовки к игре для организатора; большая напряженность организатора (он должен быть внимательным и доброжелательным руководителем в течение всего хода игры), сосредоточенность на непрерывном творческом поиске, необходимость обладать актерскими данными; неготовность участников к работе.

 Деловые игры строятся на принципах коллективной работы, практической полезности, демократичности, гласности, соревновательности, максимальной занятости каждого и неограниченной перспективы творческой деятельности в рамках деловой игры.

 А.А.Болуев выделяет основные типы деловых игр:

 Имитационная игра. Этот вид игры характеризуется имитацией реальности и исполнениям роли человека в той или иной сфере труда. Моделируются деятельность организации, события, конкретная деятельность, а также обстановка и условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность. Имитационная игра предусматривает определенную систему профессиональных знаний педагога для описания структуры и назначения имитируемых объектов, положений и нормативных актов, определяющих сущность моделируемой деятельности.

 В таких играх педагоги имитируют свою деятельность на занятии, прогулке, в игре, то есть, как бы руководят этими процессами, но с воображаемыми детьми, отрабатывают методику проведения какого-либо процесса, вида деятельности.

 Операционная игра. Сущность операционной игры заключается в обработке выполнения конкретных специфических операций, например, методики проведения педсовета, родительского собрания и др., где педагог развивает свои профессионально ценностные ориентации. В операционных играх моделируется соответствующий процесс. Игра этого типа проводится также в условиях, имитирующие реальные.

 Ситуационно-ролевая игра. Данная игра включает два аспекта: инструментальный (решение какой-либо производственной проблемы) и эмоционально-ролевой (решение межличностных проблем, возникающих в рамках коллективного взаимодействия). В этой игре формируется тактика поведения, отрабатывается реализация должностных функций. Для проведения таких игр разрабатывается модель-пьеса, между играющими распределяются роли «с обязательным содержанием». Различают психодраматический и социодраматический варианты игры в зависимости от поставленных целей. Под психодрамой понимают метод анализа и разрешения профессионально-личных проблем. Цель социодрамы заключается в достижении эффективного взаимодействия с партнерами в условиях проблемной ситуации.

 Игра-инсценировка предлагает принятие на себя роли какого-либо участника педагогического процесса и действие в соответствии с этой ролью, проявляя при этом профессиональные знания дошкольной педагогики, детской психологии и методик, то есть весь свой педагогический арсенал.

 В этих играх может быть отработано поведение педагога в определенных ситуациях: беседа с родителями, разрешение конфликта между детьми и т.д.

 Свою типологию деловых игр предлагает В.Ф.Моргун.

 Понимая игру как деятельность, человек, предметом которой являются модели-заменители предметов тех или иных видов деятельности, отмечает, что «действия с моделями профессионального труда порождают деловые игры, с моделями общения – ролевые игры, с моделями самого себя – игры психодраматические», исходя из этих положений В.Ф.Моргун типологизировал игры на основе инвариантов многомерной структуры личности.

 Деловые игры представляют собой метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности педагогов. Преимущество деловых игр состоит в том, что, являясь моделью реальной организации, они одновременно дают возможность значительно сократить операционный цикл и, тем самым, продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия. В условиях деловых игр создаются исключительно благоприятные возможности включения участников творчески и эмоционально в отношения, подобные действительным отношениям в педагогической деятельности коллектива учреждения. В игре происходят быстрое пополнение знаний, дополнение их до необходимого минимума, практическое освоение навыков проведения расчетов и принятия решений в условиях реального взаимодействия с педагогами-партнерами.

 Игры, создаваемые для использования их в образовательном процессе, получили название обучающих.

 Классификация обучающих игр (по В.Ф.Моргуну)

1. По пространственно-временно ориентации: исторические игры, тактические игры, игры-соревнования, прогностические, стратегические.

2. По потребностно-волевым переживаниям: игры-трагедии, жесткие игры, спокойные или азартные игры, возвышенные игры, комедии.

3. По содержательной направленности: деловые игры, организационно-деятельностные игры, ролевые игры и психо-социо-драмы, игры-самораскрытия.

4. По уровню освоения деятельности: дидактические игры, игры-упражнения, репродуктивные: творческие (конструктивные), эвристические, исследовательские игры.

5. По форме реализации: предметно-манипуляционные игры, инструментальные игры, игры-наблюдения, наглядные, интеллектуальные игры [41].

 Игра существует как система коммуникативных отношений. Исходя из этого, можно выделить следующие организационные формы игры: одиночные, в которые играет один человек (компьютерные игры, разбор шахматных партий); парные, где участвуют два игрока; коллективные, где играют команды игроков.

 В обучающей игре дидактическая цель ставится перед педагогами в форме игровой задачи: игровая деятельность подчинена правилам игры; в игровую деятельность вводится элемент соревнования, который переводит дидактическую задачу в игровую; успешность выполнения дидактического задания связывается с игровым результатом.

 Обучающая игра может быть использована для изучения и усвоения новой информации, ее повторения и обобщения. Она может быть частью любой формы работы с педагогами ДОУ.

 Современная ситуация в образовании и новые требования к деятельности педагогов придают особую актуальность организации деловых игр как одного из условий повышения профессионально ценностных ориентаций педагогов ДОУ.

 И так в данном параграфе мы выяснили, что деловые игры получили широкое распространение в последнее время и являются одним из наиболее эффективных средств развития профессионально-ценностных ориентаций педагогов ДОУ благодаря тому что:

 - в условиях деловых игр создаются исключительно благоприятные возможности включения участников творчески и эмоционально в отношения, подобные действительным отношениям в образовательном учреждении;

 - в деловой игре происходят быстрое пополнение профессиональных знаний, дополнение их до необходимого минимума, проведения расчетов и принятия решений в условиях реального взаимодействия с педагогами – партнерами;

 - происходит формирование конкретных практических умений и навыков педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания образования системы дошкольного образования;

 - происходит формирование у педагогов профессионально ценностных ориентаций, культуры саморазвития.

**Возможности деловой игры в развитии профессиональных ценностей педагогов ДОУ**

Реформирование системы дошкольного образования в соответствии с законом «Об образовании Российской Федерации» требуют сегодня переосмысления основных форм методической работы с педагогами образовательных учреждений.

 Сегодня необходимы новые подходы в работе с педагогическим коллективом учреждения в развитии профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ. Прежде всего, следует создать условия для повышения активности и инициативы педагогов, для пробуждения и поощрения их творческих поисков.

 Современная ситуация в образовании и новые требования к профессиональному уровню педагога придают особую актуальность организации деловых игр как одному из средств развития профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ.

 В последнее время деловые игры применяются в различных областях человеческой практики, в том числе в работе с педагогами дошкольных образовательных учреждений. Это объясняется тем, что они позволяют за сравнительно непродолжительное время решить задачу интенсивного формирования и развития профессионально значимых умений и навыков, а также скорректировать профессиональное ценностное поведение. Деловые игры нашли широкое применение в методической работе детского сада и являются неотъемлемой частью системы развития профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ.

 В деловой игре скрыт огромный потенциал активизации познавательной деятельности участников. Во-первых, игры создают условия для совместной деятельности. Во-вторых, активизация достигается за счет приближения игровых условий к реальным. В-третьих, игра способствует созданию целостного представления о проблеме и тем самым улучшает ее понимание. В-четвертых, в игре участники мобилизуют весь свой опыт. И, наконец, в-пятых, сам процесс игры предполагает творческую активность субъекта.

 С психолого-педагогической точки зрения, игра – важнейшая сфера «самости» человека: самоопределения, самопроверки, самоорганизации, самореализации и так далее.

 Деловые игры используются для достижения комплексных задач: образовательных, коммуникативных, аттестационных и др.

 Так как игра – это свободная творческая деятельность, это и привлекает ее участников. Деловые игры часто включают в организацию педсоветов, консультаций и других форм методической работы. В форме «деловой игры» лучше проводить практикумы, консультации, планируемые в каждом дошкольном учреждении.

 Практические действия, проводимые воспитателями ДОУ в игре, воспринимаются ими гораздо эффективнее, нежели теоретическое сообщение заведующей или методиста детского сада.

 Перед руководителем зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? Активизация творческой деятельности педагогов, развитие их профессиональных ценностей возможна через нетрадиционные формы работы с педагогами – деловая игра.

 Деловые игры представляют собой форму активизации педагогов при проведении любой другой формы методической работы в ДОУ. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет большое положительное значение. Они помогают максимально активизировать участников для достижения поставленной цели.

 «Деловые игры», как форма работы с педагогами, обладают следующими достоинствами: увеличивают интерес к участию в процессе, развивают самостоятельность, побуждают к творческому поиску, упражняют в принятии самостоятельных решений и др.

 «Деловая игра» эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме.

 Деловые игры связаны с решением педагогических задач, содержащих описание конкретных ситуаций, требуют от участников принятия определенной роли и выбора способов взаимодействия.

 Г.С.Абрамова и В.А.Степанович предлагают при проведении деловых игр в образовательном учреждении использовать следующие принципы их организации, знание которых позволяет руководителю игры точнее сформулировать ее назначение и сориентировать при конкретных обстоятельствах своей деятельности, а именно:

* полное погружение участников игры в проблематику моделируемой системы или ситуации;
* постепенность вхождения участников в игру;
* равномерная игровая нагрузка на участников игры;
* соревнование игровых групп;
* правдоподобие игровой ситуации;
* принцип специфики контингента участников [2].

 Принцип полного погружения означает, что участники игры, в течение всего времени ее проведения должны заниматься всесторонним рассмотрением вопросов, касающихся проблемы. Для такого марафона, естественно, требуется тщательно продуманный план всех этапов игры. Это способствует созданию благоприятной атмосферы для творческой отдачи всех участников игры.

 Принцип постепенности вхождения участников в игровую ситуацию требует, чтобы первые этапы игры были максимально упрощены, с тем чтобы участники могли легко освоить предлагаемую им игровую деятельность и адаптироваться к новой ситуации взаимодействия и друг к другу, не испытывая профессионального и психологического дискомфорта. Это происходит через реализацию педагогического принципа от простого к сложному.

 Принцип равномерной игровой нагрузки предполагает такую организацию игровых занятий, при которой каждый участник мог бы проявить себя в отведенное время. Реализация этого принципа способствуют:

* использование текстов для оценки их знаний;
* перемещение участников разных групп на разных этапах игры (когда это соответствует сценарию), назначение их на разные игровые должности;
* создание специальных ситуаций для демонстрации группе слабо изученных ею вопросов.

 Принцип смоделированного «соревнования» групп. Соревнование между игровыми группами повышает ответственность участников при необходимости публичного представления вырабатываемого в группе решения, а введение перекрестного оппонирования по экспертизе игровых решений и проектов позволяет создать в игре обстановку взаимного критического анализа, что усиливает эффективность игры, стимулирует активность участников, повышает мотивацию, удовлетворяет потребность участников в осуществлении функции анализа и контроля деятельности других.

 Вместе с тем, анализ опыта проведения обучающих интерактивных игр показывает, что чрезмерное увлечение соревновательной стороной игры, акцент на соперничестве и конкуренции имеют порой некоторые негативные тенденции, заключающиеся в том, что определенное число участников ставят цель «выиграть, во что бы то ни стало», и это отвлекает их от глубокого анализа изучаемой системы, порождает чисто игровой азарт, спортивный интерес, что не способствует достижению результатов.

 Принцип правдоподобной игровой ситуации означает, что игровая деятельность должна быть в значительной мере похожа на реальную. Приближение игровых ситуаций к реальным условиям помогает участникам лучше понять моделируемую систему, так как в этом случае начинает «работать» мышление по аналогии.

 Принцип специфики контингента участников. Анализ опыта проведения обучающих игр с руководителем организаций показывает, что чем больше число руководителей высокого уровня находится в аудитории, тем больше возникает в процессе их обучения отрицательных моментов, зачастую связанных с их негативным отношением к игровому взаимодействию во время обучения. Как правило, это сказывается как на информационном результате проводимой игры, так и на общении участников. Компетентному ведущему иногда необходимо использовать специальные тесты и психологические упражнения, позволяющие участникам игры «снять погоны» и «расстегнуть мундиры» для создания непринужденной обстановки и благоприятной среды. Отметим, что соблюдение этих принципов в процессе деловой игры является важнейшим условием для эффективности в работе с педагогами в целях развития их профессионально ценностной ориентации.

 По мнению Л.М.Денякиной, с этими принципами перекликаются обязательные условия проведения деловых игр:

* внимательность, когда участнику игры надо думать только об игре;
* включенность, когда надо сразу включиться в игру и отвлечься от всего другого;
* сопричастность, когда все участники работают в игре совместно, видя друг друга, и уважительно относятся к высказываниям других даже в тех случаях, когда они не совпадают с собственной точкой зрения;
* масштабность, когда все участники игры видят проблему по пути ее разрешения без учета жестких рамок существующих законов, инструкций, положений и сложившегося стиля работы, что существенно расширяет рамки проведения деловой игры и обеспечивает «раскованность» каждого участника. В такой ситуации, как правило, появляются новые идеи, которые можно адаптировать к практически действиям.
* самовыражение, когда каждый участник игры старается выразить себя, внести личный вклад в разрешение проблемы [19].

 По мнению К.Левина, групповое взаимодействие, в большей степени, чем индивидуальная работа способствует возникновению эффективных изменений в установках личности. Это объясняется, в частности, тем, что выявление и изменение своих неадаптивных установок зависит от умения видеть себя глазами окружающих людей.

 Еще одним преимуществом деловых игр является наличие проблемных ситуаций, которые, как утверждает И.В.Горлинский, повышают интерес и мотивацию играющих к продуктивной деятельности, что способствует, на наш взгляд, не только формированию у них необходимых профессиональных навыков и умений, но и появлению стремления к самоанализу и саморазвитию. Захватывающее действие игрового процесса способствует большей спонтанности и естественности поведения представителей группы, побуждает их к самовыражению и заставляет интенсивно сопереживать и анализировать происходящее [16].

 Непосредственная разработка материалов деловой игры включает в себя следующие шаги: создание проекта деловой игры; описание последовательности действий; описание организации проведения игры; составление заданий для участников; подготовка оборудования.

 Подготовка и проведение деловой игры – процесс творческий. Взяв модель уже разработанной игры, можно изменить отдельные ее элементы или содержание без изменения модели.

 В.Я.Платов выделяет следующие этапы создания деловой игры (Схема 2).

Схема 2

 ***Этапы создания деловой игры***

|  |
| --- |
| Определение объектов и проблем, которые должны быть решены |

|  |
| --- |
| Конкретизация целей деловой игры |

Продумывание методического и технического обеспечения деловой игры

Цель игры

Педагогические цели

Формулировка правил игры

Определение системы

Разработка комплекта ролей и функций игроков

Написание сценария игры

Создание графической модели взаимодействия участников игры

Определение предмета

 Из этой схемы видно, что модель деловой игры представлена как бы в двух планах: игровом и педагогическом (обучающем, воспитывающем).

 Для разработки деловой игры необходимо создать имитационную игровую модели, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру игры.

 Структура деловой игры достаточно проста:

1 этап: организационно-подготовительная работа.

2 этап: сама игра.

3 этап: исследовательский (может отсутствовать).

4 этап: заключительный (подведение итога).

 Однако наиболее сложным этапов являются подготовка и проведение деловой игры – творческий и достаточно длительный процесс. Конструирование деловой игры носит на себе отпечаток личности разработчика.

 Существуют теоретически обоснованные методики конструирования и проведения деловых игр. Знать их необходимо, чтобы избежать ошибок. Зачастую, взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью заменить содержание без изменения модели. Если деловая игра используется для обучения, то необходимо помнить, что она должна проводиться как завершение изучения определенной темы. Основа разработки деловой игры – создание имитационной и игровой моделей, которые должны органично накладываться друг на друга, что и определяет структуру игры.

 Специалисты рекомендуют начинать подготовку игры с определения объекты и проблем, которые должны быть решены, и уже исходя из этого, можно определить ее конечную цель.

 Продумывание игровой модели включает:

- определение игровых целей: представить себя в определенной роли, поддержать ситуацию игры для решения проблемы;

- комплекта ролей и функций игроков: организатор объясняет правила, направляет дискуссию, следит за регламентом, обобщает итоги и т.д.;

- создание сценария игры;

- формулировку правил – проблема обсуждается всеми участниками группы.

Разработка имитационной модели включает:

- педагогические цели: способствовать формированию культуры общения в коллективе, учить вырабатывать компромиссное решение (уметь слушать других, четко излагать свои мысли и т.д.);

- определение предмета игры: проблемы, которые вызывают наибольшее затруднение у педагогов;

- создание графической модели взаимодействия участников игры: организатор – участник группы;

- определение системы оценки.

 За имитационную модель деловой игры принимается ситуация реальной жизни, разрешение которой вызывает у практиков определенные трудности. Обязательным компонентом подготовки является методическое и техническое обеспечение деловой игры.

 Тематика деловых игр определяется чаще всего годовыми задачами работы педколлектива и потребностями самих педагогов. Деловые игры способствуют повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления у педагогов, поиску новых путей решения сложных задач, формируют, и тренирую их профессиональные знания, практические умения и навыки, совершенствуют профессионально-личностные качества.

 Деловая игра это в определенной степени репетиция деятельности педагога. Она дает возможность проиграть любую педагогическую ситуацию в лицах, что позволяет понять психологию человека, встав на место ребенка, его родителей, педагогов или руководителей учреждения.

 Деловые игры ценны тем, что учат практическому выполнению профессиональных норм и правил поведения. В ходе игры педагоги совершенствуют свои профессиональные знания, навыки и умения, развивается профессионально ценностная ориентация педагогов.

 С учетом всего вышесказанного можно предположить, что деловые игры могут быть одни из средств развития профессионально ценностной ориентации педагогов ДОУ.

Выводы по главе I.

 По мере развития теории образования, многие традиционные проблемы педагогической науки стали обретать другое значение. В числе их и проблема выделения профессионально значимых качеств педагога, таких как ценность, ценностная ориентация. Сегодня в системе дошкольного образования ценности рассматриваются на уровнях государственной политики, ценностных ориентаций ребенка, ценностях семьи, ценностях культуры. Взаимосвязь этих уровней, преодоление негативных тенденций и формирование ценностных ориентаций является главной задачей современной педагогики.

В первой главе мы уточнили и теоретически определили понятия профессионально-ценностных ориентаций педагогов ДОУ, ее сущность, содержание и структуру.

Выявили, что педагогические ценности представляют собой нормы, регламентирующие профессиональную деятельность и выступают как познавательно – действующая система, которая служит опосредующим и связующим звеном между сложившимся общественным мировоззрением в области образования и деятельностью педагога.

Профессионально ценностные ориентации педагогов ДОУ различаются по уровню своего существования, который может стать основой их классификации.

Осуществляя поиск путей реализации целей педагогической деятельности педагог выбирает свою профессиональную стратегию, содержание которой составляет развитие себя и других.

Пришли к выводу, что ценностно-ориентированный педагог должен обладать необходимым набором личностных качеств и успех воспитательного процесса в целом, его способы и методы зависят от педагога, который должен обладать необходимой профессиональной, научной, культурной и психолого-педагогической подготовкой.