***Организационно-деятельностная игра «Опыт»***

*Цель: создание условий для стимулирования познавательной деятельности участников мероприятия посредством организованной профессиональной коммуникации.*

*Задачи:*

*- провести диагностику профессиональных затруднений педагогов;*

*- организовать коммуникативную практику участников игры;*

*- продемонстрировать приемы рефлексии, применимые в сфере профессиональной деятельности.*

Руководитель одного из методических формирований и заместитель директора по учебной работе (если работает несколько групп) являются игротехниками данного мероприятия.

***Ход игры:***

*Шаг 1.* Каждый участник игры получает задание: на листе бумаги кратко описать свой наиболее удачный прием или метод, используемый в практической деятельности, и продемонстрировать его результативность (объем написанного — не более одной страницы формата А4). Каждый лист бумаги должен быть пронумерован, к примеру, от 1 до 5 (по количеству членов группы).

*Шаг 2.* Участники передают свои работы коллегам по кругу и заполняют таблицу, размещенную на обратной стороне листа.

|  |
| --- |
| Участник №\_\_\_  |
| № п/п | Критерии оценки |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |

1. Замечательная идея. Беру на вооружение сразу
2. Буду применять на практике, но с дополнениями и изменениями
3. Идея хорошая, но предстоит много сложностей на пути ее реализации
4. Идея не нова и не оригинальна, я уже применяю ее в своей работе
5. Не подходит по разным причинам (указать их)

Прочитав текст, на каждом листе бумаги педагог должен выбрать один из ответов и поставить значок + (плюс) в графе, соответствующей его порядковому номеру.

Прочитав все наработки коллег из состава группы, в которую входит педагог, и, получив назад свой лист, он подводит итоги по формуле:

∑ 1× (количество плюсов, идущих под № 1 в горизонтальном ряду) + 2× (количество плюсов, идущих под № 2 в горизонтальном ряду) + З× (количество плюсов, идущих под № 3 в горизонтальном ряду) + 4× (количество плюсов, идущих под № 4 в горизонтальном ряду) + 5× (количество плюсов, идущих под № 5 в горизонтальном ряду) = ...

Например:

*участник №1: 1×2 + 2×1 + 3*×*0 + 4×1 + 5×0 = 2 + 2 + 4 = 8*

Чем меньше получился балл в результате, тем интереснее опыт, который стоит взять на вооружение. Любого заместителя директора, руководителя МО должен порадовать выбор педагогами первых двух позиций.

*Шаг 3.* Публичная защита одного лучшего опыта, выбранного в каждой группе (чем больше групп, тем интереснее и плодотворнее работа).

Защита опыта предполагает не только слушание, но и обязательное обсуждение представленного материала. Вариантов обсуждения может быть много: «вертушка общения» (предполагает свернутый вариант ролевой игры: каждая группа должна побыть в роли докладчиков, оптимистов, пессимистов, реалистов и экспертов, что позволит с разных позиций оценить результат деятельности не только других групп, но и собственной), вопросно-ответное общение, интервью, составление карты мыследеятельности и др.

Педагогов, как и учащихся, нужно учить задавать вопросы в корректной форме, ш возможности брать вину на себя, чтобы не обидеть оппонента («Правильно ли я понял(-а) что, ...», «Уточните, пожалуйста ...», «Что вы имели в виду ...» и др.). Есть известное выражение: «Лучше задать глупый вопрос, чем уйти с умным лицом». Поэтому не стесняемся и задаем вопросы.

В ходе игры рекомендуется провести моделирование фрагментов учебного занятия с использованием понравившихся и результативных приемов, т.к. нельзя не воспользоваться возможностью актуализировать имеющиеся знания и вспомнить о соблюдении отдельны правил при подготовке к уроку как форме учебного занятия (первое — определение целей (задач) урока; второе — уточнение типа урока; третье — отбор содержания в соответствии поставленными целями; четвертое — выбор методов и приемов обучения в соответствии отобранным содержанием и поставленными целями; пятое — определение структуры урока соответствующей целям (задачам), содержанию и методам обучения).

Разработанный в ходе занятия материал может лечь в основу «портфолио» педагога, а потом стать объектом обобщения и трансляции его опыта.

После проведенной игры заместитель директора может инициировать создание творческо-проблемных групп педагогов, преподающих различные учебные предметы, но интересующихся определенным направлением деятельности.

*Шаг 4.* Проводится диагностика имеющихся проблем. Предлагаем еще один подход к диагностике, т.к. педагоги не любят заполнять анкеты, отвечать на предложенные вопросы. Каждый член группы записывает в тетради либо на листе бумаги 4-6 проблем, связанных с профессиональной деятельностью (например: неумение формулировать задачи предметного развития учащихся, слабое владение активными формами организации познавательной деятельности учащихся, неумение проводить самоанализ учебного занятия, недостаточное осмысление важности межпредметных связей и др.).

Затем идет обсуждение всех записанных членами группы проблем и выделение трех-четырех общих для всех.

*Шаг 5.* Фиксация на доске всех проблем (по 3-4 от каждой группы) и попытка расселить их по трем столбцам таблицы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Проблемы, которые решаются непосредственно на данном заседании | Проблемы, которые решаются в рамках учреждения образования | Проблемы, решение которых зависит от органов управления образованием |
|  |  |  |

Каждая группа работает самостоятельно, а затем проводится общее обсуждение проблем и путей их решения. Главное — вызвать педагогов на разговор и подвести к выводу, что многие из проблем решаются сообща в рамках учреждения образования.

Набросок проблем, которые необходимо решить в текущем учебном году и последующем, у заместителя директора, руководителя МО готов.

Предлагаем слово «проблема» заменить словом «задача», тогда жизнь, работа, сотрудничество станут намного интереснее.

Немаловажную роль играет уместно организованная рефлексия деятельности. Ее можно провести в следующем режиме. На вопрос «Как прошла игра?» необходимо дать ответ в двух плоскостях: содержательной и эмоциональной. Причем каждый участник игры должен сыграть определенную роль (либо каждая группа). К примеру, одной группе дается задание поделиться впечатлениями о мероприятии с родственниками, другой — с коллегами, третьей — с директором учреждения образования и т.д. Например:

*Примерные ответы, в разговоре с родственниками*

1. *На семинаре узнала новые приемы, которые можно использовать для оказания помощи друг другу и детям. Думаю, что в ближайшее время апробирую их на уроках.*
2. *Узнала своих коллег совершенно с другой стороны, и мы договорились в дальнейшем сотрудничать в составе творческой группы.*

*Примерные ответы при встрече с коллегой*

1. *Наконец-то попал на семинар, на котором мы действительно могли работать самостоятельно, а не только конспектировать информацию.*
2. *Работа на семинаре доставила мне большое удовольствие, т.к. отношение ко всем нашим проблемам и предложениям было серьезным.*

*Примерные ответы в разговоре с директором, заместителем директора учреждения образования*

1. *На семинаре шел процесс освоения ряда методических приемов, которые я готов(-а) использовать в практической деятельности.*
2. *Если бы нам предложили традиционную форму работы, то семинар был бы менее интересным.*

Чем больше ролей будет предложено педагогам, тем больше информации получит заместитель директора, руководитель МО (игротехник) о направлениях дальнейшей деятельности, формах проведения встреч. Но самое главное — будет сделан первый шаг к созданию команды единомышленников, которая в состоянии решать все задачи, возложенные на методическое объединение, учреждение образования.