

Деловая игра: «Профессиональная компетентность педагога ДОУ»

Цель игры: сформировать модель профессиональной компетентности педагога.

Задачи:

- ✓ снятие стереотипов «закрытости» личности педагога.
- ✓ формирование умений свободно ориентироваться в обсуждаемой проблеме.
- ✓ коллективообразование (неформальное общение, выявление лично значимых компетентностей педагога, формирование в группе единого взгляда на личностные и профессиональные качества педагога).
- ✓ формирование умения вести диалог.
- ✓ развитие педагогического мышления.

Оборудование: ватман, фломастеры.

Участники игры: педагоги МДОУ.

Предварительная работа: изучение теоретических материалов по теме.

Время работы: 1,5 – 2 часа.

План-конспект

1. Вступительная часть.

Психолого-педагогический тренинг «Мой профессиональный педагогический мир» - «Интервью».

Первый участник задает вопрос следующему участнику на тему: «Профессиональные и личностные качества педагога ДОУ». Участник отвечает на вопрос и задает свой вопрос следующему участнику. Ведущий комментирует ответ.

- «Ваши ожидания».

Прежде чем начать вместе работать, давайте поделимся друг с другом, с каким настроением, мыслями вы пришли в игру? Какую цель вы поставили, что хотите получить в конце игры? Расскажите о ваших личных ожиданиях.

- Деление участников на две группы (игровая жеребьевка), придумывание названия.

1. Теоретическая часть.

Возрастание роли профессионализма в современных условиях с особой остротой ставит проблему профессиональной компетентности специалиста.

Что же включает в себя понятие "профессиональная компетентность"? Чем она отличается от привычных, встречающихся в педагогической литературе знаний, умений, навыков? Профессиональная компетентность - это интегративное качество личности специалиста, включающее систему знаний, умений и навыков, обобщенных способов решения типовых задач.

Формирование профессиональной компетентности зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию.

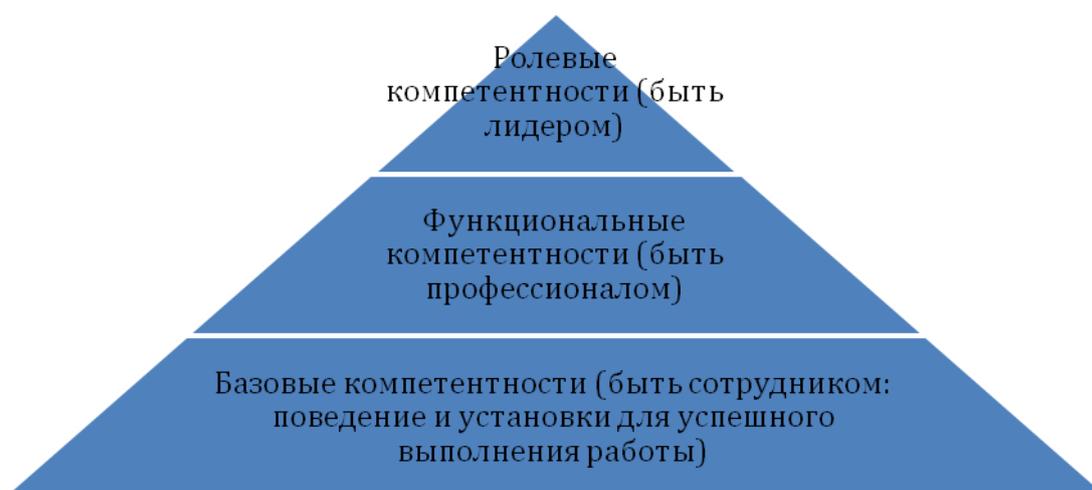
Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости специалиста, А.К.Маркова выделяет четыре *вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную, индивидуальную:*

1. *Специальная, или деятельностьная* профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных *знаний*, но и *умение* применить их на практике.

2. *Социальная* профкомпетентность характеризует владение способами *совместной* профессиональной деятельности и *сотрудничества*, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения.
3. *Личностная* профкомпетентность характеризует владение способами *самовыражения* и *саморазвития*, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относят способность специалиста *планировать* свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.
4. *Индивидуальная* профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.

2. Практическая часть

Оформление модели профессиональной компетентности педагога с ее обоснованием.



«Мозговой штурм»

Команды получают по стопке пустых карточек. Именно на них они будут записывать идеи — по одной на каждой.

Ведущий информирует участников о правилах этого этапа.

Категорически запрещается критика выдвигаемых идей. Это нужно для того, чтобы не мешать свободному полету творческого мышления.

Необходимо положительно оценивать любую высказанную мысль, даже если она кажется вздорной. Поддержка и одобрение стимулируют и вдохновляют генераторов идей.

Ведущий переходит от команды к команде, оказывая эмоциональную поддержку участникам.

По окончании отведенного времени ведущий просит сообщить о количестве идей выдвинутых в каждой группе.

Самые хорошие идеи так и останутся идеями, если не будут продуманы шаги по их внедрению. Ведущий предлагает просмотреть снова все предложения с точки зрения их соответствия двум критериям — значимости для профессии и возможности реализации. Каждая карточка с идеей должна быть помечена такими значками:

+ + — очень хорошая идея;

+ — неплохая идея;

0 — не удалось найти конструктива;

НР — невозможно реализовать;

ТР — трудно реализовать;

РР — реально реализовать.

Представители групп делают сообщения об итогах своей работы. Они рассказывают о тех идеях, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба эти значка. Обсуждение.

«Вертушка»

Методом «Вертушка» педагоги обозначают проблемы внедрения модели профессиональной компетентности, актуальные для них и их группы и предлагают универсальный способ решения обозначенных проблем.

В течение игры ведущий учитывает компетентность, умение ориентироваться в проблеме, быстроту реакции, находчивость, оригинальность, логичность, уместность вопросов, ответов, культуру общения.

3. Заключительная часть

В группах проводится рефлексивная деятельность по анализу процесса работы и полученным результатам. Делаются выводы о характере общения, плодотворности взаимодействия участников. Подводятся итоги игры в целом.

Педагогам предлагается ответить на вопросы:

Что вы сейчас чувствуете?

Что понравилось или не понравилось во время проведения деловой игры?

Пожелания участникам встречи.