

Е. В. ЛЁВКИНА,*к. педагог. н., старший преподаватель*

E-mail: levkina_alena11@mail.ru

Е. С. ИВАНЦОВА,*к. педагог. н., доц.*

E-mail: ivantsova1980@gmail.com

Арзамасский филиал

Нижегородского государственного университета

им. Н.И. Лобачевского

ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Рассмотрены игровые технологии, используемые в обучении будущих педагогов. Показан пример практического использования игровой имитации как средства формирования модели профессионального поведения будущих педагогов в условиях современного рынка труда, повышения их конкурентоспособности. Представлена методическая разработка деловой игры «В поисках работы» для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Педагогическое образование».

Ключевые слова: *игровые технологии обучения в высшей школе, модель профессионального поведения будущих педагогов, деловая игра, игровые имитации, неигровые имитации.*

В настоящее время одна из ведущих тенденций развития педагогического образования в России¹ связана с необходимостью усиления практической направленности подготовки будущего учителя. Это может быть достигнуто как за счет насыщения учебных планов разветвленной системой практик и стажировок [1. С. 72—79; 2. С. 80—87], так и через усиление связи всех компонентов содержания подготовки (предметных, психолого-педагогических, информационно-технических) с практическими профессиональными задачами педагога [3. С. 31—32].

Данные ориентиры требуют от преподавателей высшей школы более широкого и целенаправленного применения активных методов обучения педагогике, позволяющих включать бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Педагогическое образование», в ситуации будущей профессиональной деятельности. Так, например, игровые имитации (проектирование, стажировка, разыгрывание ролей, деловая игра и др.) позволяют «проигрывать» на занятиях проблемные ситуации, отрабатывать профессионально значимые умения, примерять на себя различные профессиональные роли. Неигровые имитации — кейс-технологии, анализ конкретных ситуаций, решение ситуативных и производственных задач и др. — особенно важны для формирования критического мышления будущих педагогов, умения анализировать и проектировать.

В Арзамасском филиале Нижегородского государственного университета (ННГУ) преподавателями кафедры общей педагогики накоплен большой опыт использования активных методов обучения педагогике, в т.ч. игровых технологий. Ниже представлена методическая разработка деловой игры «В поисках рабо-

ты», ориентированная на бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 050100 «Педагогическое образование».

Деловая игра «В поисках работы»

Цель деловой игры «В поисках работы» состоит в формировании модели профессионального поведения будущих педагогов в условиях современного рынка труда, повышении их конкурентоспособности. Ее задачи:

- ♦ моделирование профессионально значимых ситуаций, связанных с трудоустройством будущих педагогов;
- ♦ повышение их профессиональной мотивации;
- ♦ выработка способности использовать систематизированные теоретические и практические знания педагогических наук при решении социальных и профессиональных задач.

Участники: бакалавры, обучающиеся по направлению подготовки «Педагогическое образование», преподаватели педагогических дисциплин, представители образовательных учреждений города (потенциальные работодатели).

Роли: директор, заместитель директора, психолог, консультант. *Вакантные должности:* учитель-предметник, педагог-организатор, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе.

Материалы: образцы портфолио, бланки резюме, должностные инструкции директора МОУ СОШ, заместителей, школьного психолога, педагога-организатора, учителя.

Организация и проведение деловой игры состоит из нескольких взаимосвязанных этапов.

1. Подготовительный этап. На данном этапе важное место отводится:

¹ Обозначена в «Концепции поддержки развития педагогического образования» и «Профессиональном стандарте педагога».

- ◆ разработке образцов бланков резюме, включающих следующие сведения: должность, общая информация о себе (ФИО, возраст, семейное положение, адрес, телефон, e-mail), образование (годы обучения, название учебного заведения, курсы повышения, стажировки), трудовая деятельность (время работы, название организации, должность и обязанности), профессиональный опыт (профессиональные знания, опыт, участие в проектах, наличие публикаций, уровень владения ПК, знание иностранного языка), дополнительная информация (категория водительского удостоверения, загранпаспорт, положительные личностные качества, увлечения, здоровье и др.), благодарности и награды;
- ◆ оформлению должностных инструкций директора МОУ СОШ и его заместителей, школьного психолога, педагога-организатора, учителя;
- ◆ разработке методических рекомендаций по оформлению «Портфолио достижений», в структуру которого входят: общая информация о себе, материалы, отражающие результаты педагогической и творческой деятельности студента, лучшие педагогические проекты, благодарственные письма, грамоты, дипломы, сертификаты, положительные отзывы, а также фотографии, подтверждающие и демонстрирующие успехи;
- ◆ подготовке методических рекомендаций по заполнению соискателями резюме, представлению визитных карточек виртуальных образовательных учреждений в виде презентации: название образовательного учреждения, его миссия, традиции и основные направления деятельности, структура, достижения, проектная деятельность, участие в конкурсах, а также фото, иллюстрирующее деятельность школы;
- ◆ составлению основных правил поведения соискателя при собеседовании с работодателем;
- ◆ подготовке памятки «Советы соискателям», в структуре которой можно выделить три компонента:
 - ✓ советы будущему соискателю о том, как подготовиться к собеседованию и лучше показать свои профессиональные и деловые качества, а также как понравиться работодателю (заполняются непосредственно студентами в конце игры в рамках рефлексии, исходя из полученного опыта);
 - ✓ информация и напоминание о заключении письменного соглашения (трудового договора) при оформлении на работу, его обязательных условиях;
 - ✓ пожелания успехов в поиске работы как фактора, способствующего формированию положительной мотивации профессиональной деятельности и уверенности в собственных силах студента.

Таким образом, на данном этапе преподавателями разрабатываются методические материалы для участ-

ников игры, презентация для организации хода игры, распределяются роли, проводится инструктаж о правилах поведения на собеседовании, студенты-бакалавры самостоятельно готовят визитные карточки образовательных учреждений, формируют «Портфолио достижений».

2. Этап реализации. Данный этап, являясь основным, предполагает формирование модели профессионального поведения будущих педагогов в условиях современного рынка труда и включает продуманный план работы, состоящий из:

- ◆ проблематизации: вступительное слово преподавателей (целеполагание, описание игровой ситуации), выступление представителей МБОУ СОШ о развитии педагогического образования в городе, важности формирования профессиональных компетенций будущих педагогов, необходимости соответствия выпускников педагогических специальностей вузов профессиональному стандарту педагога, а также требованиям, предъявляемых к современному учителю;
- ◆ конкретизации: презентация образовательных учреждений (визитная карточка виртуальных образовательных учреждений), оглашение списка вакансий и требований к соискателям;
- ◆ заданий для групп: соискатели-бакалавры составляют резюме под руководством консультантов, руководители виртуальных образовательных учреждений готовятся к собеседованию (вырабатывают критерии оценки профессиональных, деловых и личностных качеств соискателя, продумывают ход беседы, вопросы);
- ◆ ролевой игры (демонстрация резюме и портфолио, собеседование по вопросам). В процессе игры преподавателям педагогических дисциплин, представителям образовательных учреждений города, в первую очередь «работодателям», следует обращать внимание на:
 - ✓ поведение соискателей (навязчивое — ненавязчивое, уверенное — неуверенное, активное — неактивное, отстраненное — включенное и др.);
 - ✓ соответствие их внешнего вида предполагаемой должности;
 - ✓ речь (быстрота и качество ответа на поставленные вопросы, грамотность и др.);
 - ✓ качество оформления и наполнения портфолио;
 - ✓ резюме, заполненное в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Особо следует обратить внимание на поведение студентов-бакалавров, выполняющих роли работодателей, их соответствие занимаемым должностям директора, заместителя директора и психолога, продуманность поставленных ими вопросов, обращение соискателями.

«Прием на работу». В конце «бакалаврами-работодателями» осуществляется оглашение результатов собеседования с аргументацией сделанного выбора, поздравление победителей.

3. *Этап рефлексии.* На данном этапе проводится анализ возникших сложностей и заполнение бакалаврами памятки «Советы соискателю». Организаторами игры и представителями сферы образования подводятся общие итоги, даются рекомендации по дальнейшему профессиональному самосовершенствованию и самообразованию студентов, повышению их конкурентоспособности.

В качестве методических рекомендаций по организации деловой игры «В поисках работы», способных повысить ее практическую значимость и эффективность, можно указать на нижеследующее:

- ♦ проведение дополнительного (предварительного или итогового) занятия с приглашением специалистов из Центра занятости населения города, которые представят информацию об имеющихся вакансиях в сфере образования, требованиях, предъявляемых к соискателям, а также дадут профессиональные рекомендации по заполнению резюме;

- ♦ организацию встречи либо с непосредственными работодателями, либо со специалистом по трудоустройству внутри вуза, где обучаются будущие педагоги.

Следует отметить, что данная деловая игра предполагает множество вариантов реализации в зависимости от количества участников, временных ресурсов, а также уровня сформированности профессиональных компетенций бакалавров.

Заключение

Игровые технологии, проиллюстрированные на примере деловой игры «В поисках работы», играют важную роль в формировании профессиональных компетенций бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Педагогическое образование». Они позволяют осознанно подойти к выбору места работы, обеспечивают практическую подготовку к процессу трудоустройства, способствуют выработке чувства уверенности и конкурентоспособности на рынке труда.

Литература

1. Иванцова Е.С., Кузина И.В., Лёвкина Е.В., Миронычева В.Ф. Организация практики бакалавров в условиях реализации компетентного подхода // Приволжский научный вестник. — 2014. — № 8—2 (36). — С. 72—79.
2. Иванцова Е.С., Кузина И.В., Лёвкина Е.В., Миронычева В.Ф. Уровневый подход к оцениванию сформированности компетенций бакалавров в ходе учебной практики // Приволжский научный вестник. — 2014. — № 8—2 (36). — С. 80—87.
3. Наумова Т.В. Формирование профессиональной компетентности студентов педагогического вуза посредством элективных курсов // Приволжский научный вестник. — 2014. — № 8—2 (36). — С. 31—32.

References

1. Ivantsova, E.S., Kuzina, I.V., Levkina, E.V., Mironycheva, V.F. Organizing of practices of bachelors under conditions of implementation of competence approach // Privalzhskii scientific herald. — 2014. — No. 8—2 (36). — P. 72—79.
2. Ivantsova, E.S., Kuzina, I.V., Levkina, E.V., Mironycheva, V.F. Leveled approach to evaluation of formed bachelors' competencies during training practice // Privalzhskii scientific herald. — 2014. — No. 8—2 (36). — P. 80—87.
3. Naumova, T.V. Formation of professional competence of students of pedagogical high school through elective courses // Privalzhskii scientific herald. — 2014. — No. 8—2 (36). — P. 31—32.

Ю.В. АНУФРИЕВА,

к. педагог. н., доц. кафедры экономики транспорта
Сибирский государственный университет путей сообщения
E-mail: alex7@cn.ru; juli24@cn.ru

ОСОБЕННОСТИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Представлены результаты исследования формирования корпоративной социальной ответственности студентов экономического профиля. Предложена многофакторная модель категории «ответственность» в процессе изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность». Особое внимание уделено педагогическим технологиям с учетом аксиологической составляющей в процессе инновационного образования.

Ключевые слова: аксиологический подход, ответственность, мотивы, личностные качества, методы, педагогические технологии.