Виновет Оксана Владимировна

Преподаватель истории ГАПОУ «ЮЯТК» г. Нерюнгри, Республика Саха (Якутия**)**

**Деловая игра на занятиях истории как фактор формирования профессиональных компетенций**

**в рамках Федерального проекта «Профессионалитет»**

**(из опыта работы)**

Для работодателей профессиональная компетенция работника – это, прежде всего, познаваемая, поддающаяся оценке, совокупность взаимосвязанных знаний, умений и навыков, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешений типовых проблемных ситуаций в указанной профессиональной области.

Для обучающихся СПО, в данном случае ГАПОУ «ЮЯТК», профессиональная компетенция **–** это особый вид компетенции, представляющий собой комплексную интеллектуально-личностную характеристику, включающую в себя совокупность приобретенных знаний, умений, профессиональных навыков, а также ценностных ориентаций, социально и профессионально значимых личностных качеств, которые необходимы для полноценного включения молодого специалиста в профессиональную среду.

На занятиях специальных/профессиональных дисциплин формирова-ние профкомпетенций предусмотрено программой, отработаны методы и приемы, составлен рейтинг наиболее эффективных видов работ и оценивающих материалов. **Но, федеральный проект "Профессионалитет» предусматривает формирование профкомпетенций уже с первого курса, при изучении всех общеобразовательных дисциплин, в том числе и истории.**

**При разработке программы по ОД. 03 История преподавателями колледжа лекционно-теоретический материал и практические работы были ориентированы на практико-ориентированное содержание (ПОС).**

Профессиональный характер компетенций базируется на общих компетенциях (которые являются надпрофессиональными) и выражаются через такие качества личности, как самостоятельность, умение принимать ответственные решения, постоянно учиться и обновлять знания, гибко и системно мыслить, осуществлять коммуникативные действия, вести диалог, получать и передавать информацию различными способами.

Готовность взять на себя ответственность за коллектив - трудно вырабатываемая, а чаще всего, не принимаемая, и не вырабатываемая компетенция в образовательном учреждении (ССУЗ или ВУЗ), но так необходимая не только в профдеятельности, но и в повседневном социуме. Для формирования данной компетенции у обучающихся возможно применение методов, используемых в производственных коллективах, но адаптированных под учебную деятельность.

*Метод репертуарных решёток,* предусматривает анализ подготовки обучающимися творческих работ продвинутого уровня (затраченное время, источники информации, структурирование и форма подачи материала, количество команды) с последующим составлением рекомендаций для выполнения данного вида творческой работы.

*Метод критических инцидентов:* преподаватель в индивидуальной беседе выясняет, какие трудности испытывает и почему обучающийся выполняет однотипные, порогового уровня работы и на основе интервью составляет рекомендации по преодолению выявленных проблем.

*Метод 360 -* самый простой и в тоже время – сложный и субъективный, так как обучающийся должен дать самооценку уровню освоенности конкретной компетенции.

В современном быстро меняющемся мире командообразование становится критически важным компонентом как в малом бизнесе, так и в крупных корпорациях. И обучающиеся колледжа должны быть готовы к скорости производственных изменений. Должны понимать, что на любом производстве есть потребность в людях и способах организации работы, позволяющих действовать продуктивно и осмысленно в новых условиях или форсмажорных обстоятельствах. Должны знать/понимать, что именно в **командах ускорен процесс обмена знаниями, повышения профессионального уровня, что позволяет решать задачи максимально быстро и эффективно.**

Игровой метод/деловые игры при оценке компетенций обучающихся является одним из наиболее сложных, так как требует серьезной подготовки не только конкретного материала и разработки критериев оценивания, но и подготовки/обучения группы экспертов из числа обучающихся. Тем не менее, он отличается высокой эффективностью. В процессе деловых игр все обучающиеся могут оцениваться вместе, могут быть выявлены ранее скрытые индивидуальные особенности и поведение в командной работе. В таких играх довольно просто [выявить лидера в коллективе](https://gb.ru/blog/stili-liderstva/?from=blog_stati_ankor), проследить возможное поведение в возможных сложных ситуациях как в процессе обучения , так и в производственной практике. Важно, чтобы применяемые игры не были «школьными», а базировались на серьезных производственных, проверенных разработках.

*Имитационные игры* **-** Это своеобразные «тренажеры», которые развивают системное мышление, навыки принятия решений в динамично меняющейся окружающей среде и в производственном коллективе. Такие игры позволяют за несколько часов смоделировать ситуацию протяженностью в несколько месяцев и участники эксперимента могут применить свои навыки принятия решений к моделируемой ситуации. Например, на протяжении нескольких лет лидирующие позиции занимает имитационная игра «Выборы. Когда я стану депутатом».

**«***Дерево решений»* **-** игра, основанная надостаточно популярном методе, который позволяет:

* овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия;
* работать над моделью можно как индивидуально, так и в команде.
* возможность действовать в соответствии с алгоритмом.

**Суть технологии**заключается в структуре дерева, в котором:

**Ствол**– проблема, которая требует решения;

**Ветви** – это пути решения проблемы;

**Листья**– это результаты, к которым приведут пути.

Эта игра актуальна при изучении тем разделов истории, предполагающих альтернативные пути развития страны на переломных моментах истории – войны, формирование/распад государства и т.д.

### *Игра «Что бы сделал X?»* учит решать возникшую проблему. Каждый из участников должен представить себя кем-то из знаменитостей, персонажем фильма, видеоигры, книги, который является для него авторитетом. Поставив себя на место своего персонажа обучающийся озвучивает, как бы этот персонаж поступил в возникшей ситуации, как бы он рассуждал и высказывался, каким был бы ход решения проблемы. Главное в этой игре – возможность рассмотреть непривычные варианты решения, которые при типичном образе мыслей среднестатистического работника не могли бы быть рассмотрены.

**Большой популярностью среди обучающихся пользуется игра «*Самая тупая идея».*** Суть игры – поиск самой тупой идеи. Сначала каждый участник придумывает как можно более глупый способ решения условной проблемы, потом все вместе выбирают из них самые жизнеспособные, выстраивая решения порядке от самой удачной, до самой бесполезной.

И самая непопулярная среди обучающихся игра **– «***Сократовская ирония».* Он основан на вопросах, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, положениям и суждениям, изложенных в учебниках истории. Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающих короткий, простой и заранее предсказуемый ответ. Не каждый из обучающихся (и даже руководящий работник) обладает такой способностью/умением. В любом случае это требует серьезной подготовки, длительного времени, знание основ психологии. Но в результате можно выявить «тайного лидера», раскрыть собственный потенциал как лидера.

Формирование профессиональных компетенций чрез деловую игру не должно и не может ограничиваться рамками одной дисциплины, это системный образовательно – интегрированный подход, который длится на протяжении всех лет обучения. Деловые игры применяются и на занятиях обществознания и философии, что позволяет отрабатывать методику использования, проводить интегрированные как учебные занятия, так и внеурочные мероприятия. При этом, образовательная и, главное, осознанная личная активность, должна стать преимуществом самих обучающихся.

Электронный ресурс:

<https://s.econf.rae.ru/pdf/2018/11/7320.pdf>

https://nirit.org/wp-content/uploads/2019/06/41-45.pdf

<https://moluch.ru/conf/ped/archive/145/6797/>

<http://www2.bigpi.biysk.ru/vkr2018/file/fii_27_04_2021_10_56_47.pdf>

<http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/8241/2/04Zvonkova.pdf>

sad/raznoe/2019/02/25/ ispolzovanie-tehnologii-derevo-resheniy-v-formirovanii-u-detey

https://mangogames.ru/blog/prostye-igry-po-komandoobrazovaniyu

<https://almaz-gk.ru/biznes-igra-pokorenie-kosmosa/>

<https://nvsu.ru/ru/Intellekt/2316/Metodicheskie_rekomendacii.pdf>