**Методика организации и проведения деловой игры.**

**«Деловая игра»** - эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Она предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства:

* наглядную агитацию,
* тематические выставки,
* консультации,
* беседы,
* обсуждения.

**Деловая (ролевая) игра** – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

**Деловая игра** – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.

Столы необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды (на усмотрение руководителя МО) по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме.

Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

**Деловые игры бывают следующих видов:**

* имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.
* управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);
* исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;
* организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.
* игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;
* игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта.

 *Примером проективных игр* может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

**Основная цель игры** – 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.

*Методика организации и проведения:*

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

* **Конструирование игры:**

четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников;

разработать общие правила игры.

* Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:
* руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;
* назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;
* определяют время, условия и длительность игры.
* **Ход игры**.
* Подведение итогов, подробный анализ игры:
* общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
* самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
* характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
* анализ и оценка игры экспертами.

*Критерием для такой оценки* может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключении руководитель подводит итог игры.