Список використаних джерел

1. Архипова С.П. *Освіта як елемент життєдіяльності* людей літнього віку / *С. П. Архипова* // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. – № 13 (272), Ч. IV, 2013. – С.23-33

2. Кошарная, Г.Б. Особенности обучения пожилых людей / Г.Б. Кошарная, Е.В. Щанина // Интеграция образования. – 2013. – № 4 (73). – С. 57-61

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНА ГРА В ШКОЛІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Гриценок Л. І.
Інститут проблем виховання, м. Київ

Сучасна система освіти і виховання все прихильніше ставиться до форм і методів активної соціально-психологічної взаємодії, частіше вдається до використання різноманітних ігрових форм в навчальній, виховній роботі, для оптимальної організації освітнього середовища в конкретно взятому навчальному закладі. Активізує цей процес все нагальніший запит суспільства до підвищення ефективності і результативності освітньо-виховного процесу. Особливо актуальним цей запит стає на фоні реформування освітянської сфери, переходу школи від «знаннєвої» до «компетентісної» парадигми, котрий потребує швидкої перебудови установок та формування професійно важливих якостей у самих освітян. Найкращим засобом формування величезного спектру навичок у учнів та вчителів, які все частіше виступають в ролі своєрідних менеджерів освітніх послуг, фасилітаторів навчально-виховного процесу, є заміщення когнітивного, предметно-

практичного та особистісного досвіду учасників, який набувається в іграх.

Ігрова форма розглядається як засіб формування і тренінг компетентності в змодельованих умовах. «Психологічний словник» визначає гру як форму діяльності в умовних ситуаціях, спрямовану на відтворення і засвоєння суспільного досвіду, зафіксованого в соціально закріплених способах здійснення предметних дій, в предметах науки і культури. «Характерною особливістю гри є її двоплановість. З одного боку, гравець здійснює реальну діяльність, виконання якої вимагає дій, пов'язаних з вирішенням цілком конкретних, часто нестандартних завдань. З іншого – ряд моментів цієї діяльності носить умовний характер, що дозволяє відволіктися від реальної ситуації з її відповідальністю і численними супутніми обставинами. Ця двохплановість і обумовлює розвивальний характер гри». [1, с. 127-128]

Найпопулярнішим засобом в відпрацюванні професійних навичок, підвищенні ефективності професійних комунікацій (в педколективі, з батьками, з дітьми, з соціальним «довкіллям» школи) є ділова гра. Проведення ділових ігор є розгортанням особливої діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку педагогічного процесу. Але вирішення завдання налагодження не ситуативної, а системної діяльності школи в сфері забезпечення трудового виховання учнів потребує більш релевантних засобів. Наприклад, аналізуючи теоретико-методологічні проблеми застосування виховних технологій з точки зору практики психологічної служби системи освіти, В.Г Панок вказує на те, що у прикладній психології для розв'язання конкретних соціально-психологічних проблем розробляється та застосовується методологія соціального проектування. [2, с.21-29] В свою чергу ця технологія теж потребує відповідної підготовки персоналу навчального закладу і залучення засобів для забезпечення її ефективності. Таким засобом на сьогодні може виступати організаційно-діяльнісна гра (ОДГ).

Організаційно-діяльнісна гра (ОДГ) – форма і метод розвитку колективного мислення і діяльності. На відміну від ділових ігор, які використовуються для вирішення управлінських завдань у стандартних ситуаціях, ОДГ застосовується в умовах невизначеності для вирішення комплексних соціально-психологічних проблем [5].

Створена Г. П. Щедровицьким у 1979 р., ОДГ є універсальною і ефективною формою організації, розвитку і дослідження колективної миследіяльності, технічно організованою практикою, яка фіксується в онтологічних схемах. С.В Дідковський вказує, що «специфіка гри полягає в тому, що в ній, в процесі аналізу проблем, завжди відбуваються зміни як її первісного задуму, так й організаційної форми. Підсумком кожної ОД-гри є: конкретизація проблеми, створення нової форми взаємодії, що забезпечує рішення проблеми і власне саме рішення проблеми.» [1, с.139-140]

Як правило, організаційно-діяльнісні ігри спрямовані на вирішення комплексних соціально-психологічних проблем, тому вони потребують консолідації зусиль усіх учасників гри. Використання у програмі організаційно-діяльнісних ігор дозволяє включати педагогів і не тільки у проектування соціально-психологічної інфраструктури навчального закладу, залучати їх до проектування структури та змісту виховної діяльності, з урахуванням предметної та позакласної роботи, звертає увагу на ресурси міжособистісної взаємодії, можливості їх розширення за допомогою освоєння сучасних професійних практик, проектування власного професійного розвитку. ОДГ переслідє мету перебудови і розвитку діяльності на відміну від її простого відтворення. [3, с 58-60]

Організаційно-діяльнісні та організаційно-навчальні ігри є формами колективної розумової діяльності, у процесі якої відбувається навчання і проектування нових діяльнісних зразків. Перевагою ОДГ в порівнянні з іншими засобами активізації діяльності - в тому, що вона ставить всіх учасників (наразі - колектив школи) в реальні умови комунікативної та

мисленнєвої взаємодії за необхідності виявити проблеми та ресурси та надалі опрацювати модель забезпечення вирішення конкретної задачі формування у молодших школярів ціннісного ставлення до праці, але за рахунок особливого характеру ігрової діяльності робить принципово можливим подолання будь-яких перешкод, створюючи для учасників найбільш сприятливі умови для самодіяльності, самоорганізації і саморозвитку. Разом з тим ОДГ забезпечує органічне вирощування в умовах колективної роботи форм і методів прикладного дослідження завдань «забезпечення» - створення умов для формування у учнів початкової школи активно-позитивного ставлення до праці, яке характеризується тим, що учень усвідомлює необхідність і обов'язок до праці, суспільну та особистісну значущість праці, має високий рівень знань про роль трудової діяльності у житті людини, виявляє щире бажання працювати, від навчально-практичної і предметно-перетворювальної діяльності відчуває задоволення і радість, прагне покращити наявні трудові уміння і навички, в нього первинно сформовані домінуючи мотиви праці є суспільно значущі і ділові, вміє планувати, регулювати і контролювати навчальну і трудову діяльність, може нести відповідальність не тільки за результати своєї роботи, а й за інших, має первинну здатність приймати на себе відповідальність за події власного життя, завзято допомагає однокласникам, виявляє працелюбність, самостійність, дисциплінованість, ініціативу, наполегливість, має адекватну самооцінку спроможності досягати поставлених цілей, певної мети.

Таким чином, ОДГ дозволяє досягти усвідомлення проблематики трудового виховання і створення єдиного понятійного «поля» в конкретному педагогічному колективі з його ресурсами, включаючи батьків та довкілля, проектування, конструювання, планування певної діяльності вже на рівні школи (району, міста) як самоорганізованої системи. Основний ефект ОДГ полягає в перебудові свідомості освітян від традиційного способу мислення до інноваційного.

Список використаних джерел

1. Дідковський С. В. Досвід застосування організаційно-діяльнісної гри для розвитку молоді / С. В. Дідковський, Т. М. Красновська // Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]. Сер. : Психологія і педагогіка. - 2010. - Вип. 14. - С. 139-146. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2010_14_15.

2. Панок В. Г. Теоретико-методологічні проблеми застосування виховних технологій з погляду прикладної психології/В. Г. Панок // Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України. -Київ: Пед. преса, 2014,N N 4.-С.21-29.

3. Психология. Словарь. / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2 изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

4. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Избранные труды. – М.: Шк. Культ. Полит., 1996. – С. 115-142.