

УДК 796.071.4

**ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ ПРИМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫХ ИГР
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

*канд. пед. наук Н.В. ОРЛОВА
(Брестский государственный технический университет)*

Рассматривается технология построения и методика применения организационно-деятельностных игр для профессионального совершенствования руководителей физического воспитания учебных заведений. Предложенная методика продемонстрировала достаточно выраженную эффективность экспериментального механизма педагогического воздействия, который оказал прогрессивное влияние на решение образовательных задач профессионального совершенствования руководителей физического воспитания учебных заведений.

Раскрыто содержание основных профессиональных задач, которые приходится решать руководителям физического воспитания в процессе профессиональной деятельности. Приведены результаты педагогического эксперимента, в ходе которого респонденты дают оценку уровню своей удовлетворенности объемом полученных профессиональных знаний и умений, а также раскрыты показатели успешности овладения руководителями физического воспитания экспериментальной тематикой.

Введение. Современное развитие общества характеризуется коренными изменениями в социально-политической, экономической и духовной сферах. Серьезным изменениям подверглись все социальные институты, в том числе и система образования в области физической культуры и спорта. Анализ содержания профессионального образования специалистов по физической культуре и спорту свидетельствует о наличии существенных изъянов в решении данной проблемы.

Одной из причин сложившегося положения является то, что до недавнего времени большинство научных исследований, проведенных в интересах профессиональной подготовки руководителей физического воспитания, базировалось на результатах, полученных в условиях административно-командной системы, без учета демократических преобразований в обществе (В.У. Агеев, Н.И. Бугров, А.А. Горелов, А.А. Деркач, В.И. Жолдак, А.А. Исаев, Л.П. Матвеев, В.В. Миронов, С.Д. Неверкович, А.А. Нестеров, В.А. Щеголев и др.). Однако в изменившихся социально-экономических условиях наметились новые тенденции в совершенствовании системы подготовки руководителей физического воспитания.

Это вызывает необходимость дальнейшего поиска эффективных технологий, направленных на оптимизацию системы профессиональной подготовки специалистов данного профиля.

Научного обоснования требуют вопросы профессиональной подготовки руководителей физического воспитания различных учебных заведений. Это вызвано тем, что многим специалистам физкультурного профиля не хватает знаний в области менеджмента, социальной психологии, юриспруденции и экономики. В результате возникает противоречие между деятельностью значительной части руководителей физического воспитания и современными требованиями к их профессии, а также возможностью самореализации в ней.

На руководителей физического воспитания учебных заведений возлагается большая ответственность по организации и управлению процессом физического совершенствования учащихся.

Теоретические и экспериментальные исследования последних лет, проведенные С.Д. Неверковичем, И.М. Сидоркевичем, С.С. Драчевым, В.И. Мартыновым, А.М. Букачевым, А.Э. Болотиным и другими авторами, свидетельствуют о высокой эффективности применения игровых методов обучения в профессиональной подготовке специалистов физической культуры и спорта.

Таким образом, общественная потребность в решении рассматриваемой проблемы определила необходимость научно-теоретического обоснования и практической реализации возможностей совершенствования профессиональной деятельности руководителей физического воспитания учебных заведений на основе применения организационно-деятельностных игр.

Основная часть. В связи с вышеизложенным, целью исследования стало обоснование содержания и разработка методики применения организационно-деятельностных игр для обеспечения профессионального совершенствования руководителей физического воспитания учебных заведений.

Теоретические и экспериментальные исследования по данной теме проводились на базе Брестского областного учебно-методического центра по физическому воспитанию. В ходе проведения авторских теоретических и экспериментальных исследований осуществлялось изучение содержания и структуры профессиональной деятельности по руководству физкультурными педагогическими коллективами учебных заведений. Одной из задач исследований явилось обоснование содержания и разработка методики

применения организационно-деятельностных игр для профессионального совершенствования руководителей физического воспитания учебных заведений. Для решения этой задачи исследования изучалась технология построения и методика применения организационно-деятельностных игр.

Анализ изучения организационно-деятельностных игр показал, что они имеют познавательные и игровые дидактические цели.

Исходя из этого можно считать, что организационно-деятельностная игра – это особая форма обучения, которая характеризуется наличием педагогических (образовательных, воспитательных и развивающих) и организаторских целей и задач, способствующих подготовке к профессиональной деятельности руководителей.

Организационно-деятельностная игра включает следующие этапы:

- подготовка к игре;
- организация игры;
- поиск и обсуждение оптимальной стратегии;
- подведение итогов игры и оценка деятельности ее участников.

Ранжирование управленческих навыков и умений у руководителей физического воспитания учебных заведений позволило определить ранг решаемых профессиональных задач (педагогических и организаторских).

Педагогические задачи направлены на развитие умений: взаимодействовать с различными категориями лиц; ставить перед преподавателями конкретные задачи и обеспечивать качественное их выполнение; достигать педагогических целей в процессе физического воспитания учащихся. Для их решения использовались ролевые и коммуникативные игры.

Организаторские задачи направлены на развитие умений: обеспечивать совершенствование материально-технической базы; принимать рациональные, эффективные решения и контролировать их исполнение; прогнозировать результат своих управленческих воздействий на физкультурный коллектив, внедрять передовой опыт, стимулировать творческий и профессиональный рост преподавателей физического воспитания. Для решения этих задач применялись эвристические, целевые и инновационные игры.

Методика использования организационно-деятельностных игр основывалась на комплексировании различных их видов, исходя из решаемых задач, различных по сложности (табл. 1).

Таблица 1

Методика применения организационно-деятельностных игр для профессионального совершенствования руководителей физического воспитания учебных заведений

Этапы обучения	Решаемые задачи	Средства комплексирования организационно-деятельностных игр	Содержание организационно-деятельностных игр
1 этап	Развитие коммуникативных и педагогических умений: - взаимодействовать с различными категориями лиц - ставить перед преподавателями конкретные задачи и обеспечивать их выполнение - достигать педагогических целей в процессе физического воспитания учащихся	Коммуникативные и ролевые игры	Освоение конкретных педагогических компонентов Формирование необходимых коммуникативных связей
2 этап	Развитие организаторских умений: - прогнозировать результат своих управленческих действий на физкультурный коллектив учебного заведения - принимать рациональные и эффективные решения - контролировать исполнение принятых решений - обеспечивать совершенствование материально-технической базы из различных источников финансирования; - внедрять передовой опыт в процессе физического воспитания учебного заведения - стимулировать творческий и профессиональный рост преподавателей физического воспитания	Эвристические, целевые и инновационные игры	Имитация профессиональной деятельности руководителя физического воспитания Выполнение различных процессуальных ролей организатора Воспроизведение в ходе игр конфликтных ситуаций, поиск наиболее оптимального решения Обеспечение творческого подхода при решении профессиональных задач

Анализ организационно-деятельностных игр и собственные наблюдения показали, что они имеют дидактические цели: познавательные и игровые. Исходя из этого, можно считать, что организационно-деятельностная игра – это особая форма учебного процесса, которая характеризуется наличием педаго-

гических (образовательных, воспитательных, развивающих) и игровых целей и задач, способствующих подготовке к профессиональной деятельности. Все этапы организационно-деятельностных игр имеют ряд характерологических особенностей, отличающих форму проведения этих игр в условиях имитационного моделирования будущей профессиональной деятельности от существующих ранее.

Приведенная ниже структура игровых этапов одновременно является правилами игры, определяющими направленность действий игроков, характеристикой и закономерностью развертывания учебной деятельности. Правила игры являются нормой поведения обучаемых, включающихся в игру, и должны ими неукоснительно соблюдаться (табл. 2). Как видно, перечень этапов игровых систем можно представить в следующем виде.

Таблица 2

Технологическая карта различных видов организационно-деятельностных игр

Этапы организации игры	Виды игр				
	эвристические	целевые	инновационные	коммуникативные	ролевые
Подготовка игры	+	+	+	+	+
Введение в игру	+	+	+	+	+
Привлечение участников	+	+	+	+	+
Сообщение сведений	+	+	–	–	+
Постановка опережающих заданий	+	–	+	–	–
Формирование проблемы	+	+	+	+	+
Поиск решения на пути преследования	+	–	–	–	+
Привлечение образцовой стратегии действий	–	+	+	–	+
Предварительный поиск оптимальной стратегии	+	–	–	+	+
Систематический поиск оптимальной стратегии	+	–	+	+	+
Сравнение стратегии с эталоном	+	+	–	–	+
Выявление оптимальной стратегии	+	+	+	+	+
Формирование решения	+	+	–	–	+
Составление решений	+	+	–	–	+
Конечная экспертиза	+	+	+	+	+

1-й этап – подготовка игры. Вся подготовительная деятельность к проведению организационно-деятельностной игры строится на прогностической основе. Каждому этапу прогнозирования соответствует свой прогностический фон, характеризующийся совокупностью внешних обстоятельств и включающий два раздела.

Первый раздел – диагностика основных элементов предстоящей игры:

1) выбор темы и диагностика исходной ситуации: материал для игры должен иметь практический выход на профессиональную деятельность. Диагностика проводится с позиций наиболее вероятного хода игры и осуществляется с учетом закономерностей динамики игровой деятельности. Руководителю игры необходимо определить перспективу использования данной проблемной задачи и решить для себя вопрос: «Пойдет ли на этой исходной информации игра или не пойдет?»;

2) формирование целей и задач. Разработчику игры необходимо исходить из необходимости достижения двух видов целей: игровых и педагогических. Задача – это цель деятельности, данная в определенных условиях и требующая для своего достижения адекватного этим условиям решения;

3) определение структуры: краткое описание моделируемой ситуации с учетом целей, задач, темы.

Второй раздел – подготовка сценария игры:

1) системный анализ исходной ситуации. Главным необходимым условием при подборе исходной информации является ее острота и проблемность;

2) анализ существующих методик решения проблемы. Тщательный выбор оптимальной методики и ее творческая переработка применительно к содержанию организационно-деятельностной игры;

3) подготовка сценария, состоящего из блоков информации об организации и содержании действий участников; средствах управления игровым процессом (роль координатора); прогнозируемых промежуточных и конечных результатах; материальных затратах;

4) для подготовки и проведения организационно-деятельностной игры необходимо четыре основных документа: проспект игры, характеристика моделируемого объекта, сценарий, рекомендации координатору.

2-й этап – организация игры. Руководство игрой осуществляет координатор (преподаватель). Однако следует отметить, что координатор прямо не вмешивается в ход игры – он только организует, направляет ее в нужное русло и подводит итоги, а в спорных ситуациях исполняет роль арбитра.

Координатор производит введение участников в игру, сообщая им игровые позиции сторон, целевую направленность и тематику игры, процедуру ее проведения, способы достижения целей в игре в соответствии с ее предназначением.

Участниками организационно-деятельностных игр могут быть некоторые объединения руководителей различного ранга. В организационно-деятельностной игре главным является бригадный подход, который заключается в поиске оптимальной смешанной стратегии решения учебных задач, основанный на индивидуальных стратегиях игроков. Выполнить задание можно только путем согласования различных мнений и позиций, т.е. путем выработки общего подхода к проблеме, что побуждает руководителей творчески осваивать изучаемый материал.

Поиск путей и средств реализации общих целей, обеспечение общего уровня эффективности осуществляемой деятельности становится целью и предметом в коллективе, а мерилем отношений друг к другу – деловые качества каждого.

Перед началом серии организационно-деятельностных игр целесообразно провести анкетирование участников с целью оценки игрового коллектива как бы изнутри (И.Л. Тряпицына, 1995). Это позволяет увидеть игровой коллектив, выявить самооценку участников, определить уровень притязаний каждого, а главное – найти каждому игроку оптимального партнера. Анализируя анкеты, можно определить структуру коммуникаций, предпочтений, выявить неформальные группировки, их внутренние интересы, лидеров. Знание связей между членами группы, скрытых неформальных отношений позволит оптимизировать процессы игрового общения.

Организационной формой реализации бригадного подхода является разделение группы на подгруппы (коалиции) – по 3 – 4 человека в каждой, что делает возможным одновременное совместное существование эквивалентных стратегий в процессе коллективного поиска решения игры. При формировании коалиций необходимо учитывать следующее:

- деловые качества руководителя, т.е. его компетентность, умение выполнять необходимые профессиональные действия;
- направленность человека на коллективное взаимодействие, его желание принять и развить цели, нормы и требования коллектива как свои собственные, и тем самым обеспечить сплоченность коллектива, его возможности согласованного действия;
- психологические особенности игрока, его умения саморегулировать свои действия и поведение, считаться с коллегами, совершенствовать деловые качества, развивать способности.

В каждой кооперации (подгруппе) должен быть лидер, организатор, который возьмет на себя функции согласования взаимодействия, оценит общий результат деятельности и затем представит его на межгрупповое коллективное обсуждение.

Лидерство – процесс спонтанной организации и управления поведением людей в условиях соревнования или сотрудничества. (Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубровская, 1991). Лидерство представляет собой социально-психологический феномен группового развития и определяется как процесс внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления взаимоотношениями и деятельностью членов группы за счет индивидуальной инициативы ее участников. Лидер – это член малой группы, выдвигаемый в результате взаимодействий ее членов в определенной ситуации, способствующий организации группы и управлению ею при достижении поставленной перед ней цели. Ситуативный лидер – игрок, осуществляющий временно лидерские функции в связи со сложившимися обстоятельствами (Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубровская, 1991).

При формировании проблемы координатором игры ее участникам задается некая проблемная ситуация, требующая поиска рационального решения, направленного на достижение наилучшего результата в модельной ситуации будущей профессиональной деятельности за наименьшее время. В некоторых случаях двум участникам игры, отношения которых носят антагонистический характер, задается некая проблемная ситуация, требующая поиска рационального решения, направленного на достижение наилучшего результата в модельной ситуации, и три исходных альтернативных стратегии, одну из которых выбирает игрок, делающий первый ход.

3-й этап – поиск и обсуждение оптимальной стратегии. Поиск оптимальной стратегии (решения) может осуществляться как на пути преследования, так и альтернативного выбора одного из нескольких вариантов.

Для выработки результата совместной деятельности игрокам необходимо найти удобное для совместной деятельности пространственное распределение функций внутри коалиции. Оно не навязывается

координатором, а возникает и осознается участниками как необходимость самоорганизации для выработки общей смешанной стратегии.

Функциональная специализация обучаемых, входящих в коалиции, способствует повышению ее деятельности. Участники игры после краткого обсуждения проблемной задачи в условиях кооперативных отношений выдвигают индивидуальные стратегии, являющиеся эквивалентными (стратегии, предположительно дающие одинаковые результаты при всех сочетаниях стратегий других игроков называются эквивалентными). При этом действуют три вида коммуникативных взаимодействий:

- «Руководитель игры – обучаемый»;
- «обучаемый – руководитель игры»;
- «обучаемый – обучаемый».

Процесс выработки стратегии протекает следующим образом. Каждый игрок выбирает свою индивидуальную стратегию, затем обращается к партнеру по коалиции для принятия общего для двоих решения, причем это решение является уже результатом совместной деятельности. Затем парная кооперация обращается к другой парной кооперации для выработки общей для четырех человек, смешанной, стратегии. При такой организации деятельности в кооперации возникают ситуации общения и взаимодействия, причем предметом и поводом общения становится проблемная задача. В парной кооперации игроки работают в равных условиях.

Вступая в кооперативные отношения внутри коалиций и имея возможность широко пользоваться конспектом, пособиями и другими материалами, игроки выносят предварительное групповое решение в виде смешанной стратегии, основанной на индивидуальных стратегиях членов коалиций. Предложенные игроками индивидуальные эквивалентные стратегии выносятся на краткое обсуждение группы при ведущем участии руководителя игры преподавателя. Процесс обсуждения заключается в вычеркивании подчиненных индивидуальных стратегий с целью определения доминирующей стратегии. Оптимальная доминирующая стратегия определяется координатором игры.

Сравнив предварительные решения с нормальной моделью и вступив в кооперативные отношения внутри коалиций, игроки выявляют ошибки и затруднения в процессе принятия предварительных решений, вынесенных на первом этапе поиска. В результате анализа предварительных решений игроки, придерживаясь «справедливых» требований объединения индивидуальных выборов, выносят окончательное решение в виде смешанной стратегии, основываясь на индивидуальных стратегиях.

Наиболее приемлемыми требованиями для принятия групповых решений, на наш взгляд, являются:

- оптимальность;
- положительная связь с практической деятельностью;
- суверенитет игроков;
- высокая степень полезности.

Выработанные коалициями в результате обсуждения предварительные решения выносятся на обсуждение коалиционной структуры. Отношения коалиций на данном этапе носят кооперативный характер, разрешается любое сотрудничество между игроками отдельных коалиций. Все коалиции выступают в одинаковых качествах, в равных условиях, отмечается отсутствие элемента соревнования и конкуренции внутри коалиционной структуры.

Смешанные стратегии участвующих в игре коалиций, представленные на межгрупповое коллективное обсуждение и являющиеся эквивалентными с точки зрения поиска оптимального решения, смешиваются (усредняются) так, что каждая из них имеет реальный шанс стать доминирующей. Прослушав аргументированные доказательства истинности эквивалентных смешанных стратегий представителей сотрудничающих коалиций, члены коалиционной структуры, при ведущем участии координатора, выбирают оптимальную стратегию, максимально соответствующую предположенной проблемной задаче.

Коалициям необходимо выработать групповое решение в виде смешанной стратегии, основанной на индивидуальных стратегиях членов коалиций, которая обеспечила бы максимальное сближение с преследуемым эталонным решением за минимальное время. При этом отношения коалиций носят соревновательный, конкурентный характер. Выработанные коалициями стратегии сравниваются с нормальной (эталонной) моделью.

Полученные в результате второго этапа поиска отдельными коалициями смешанные стратегии, вновь становятся объектом межгруппового коалиционного обсуждения, в котором участвует вся коалиционная структура, а также координатор игры. На общей дискуссии, проходящей по типу «круглого стола» и способствующей активизации всех обучаемых вследствие разнонаправленного и нередко перекрестного общения, носящей антагонистический характер, имеет место представительство различных точек зрения. Стратегия, дающая наибольший результат из числа всех представленных, является доминирующей. Согласно результатам обсуждения координатором игры или ее участниками определяется доминирующая стратегия, означающая точку равновесия в игре – решение (седловую точку).

4-й этап – анализ организационно-деятельностной игры и оценка деятельности сторон. Экспертная оценка деятельности обучаемых – заключительный этап всех игровых систем. Она является как бы связующим звеном между учебным курсом, игрой, участниками и внешней реальностью.

Для правильности оценки деятельности участников игры необходимо учитывать:

- 1) предметные знания участников игры (объем и качество);
- 2) навыки выполнения профессиональных действий;
- 3) качество деятельности, обеспечивающей решение поставленной задачи;
- 4) результаты анализа;
- 5) наличие групповой слаженности, психологического контакта, организации игрового коллектива.

Каждый из перечисленных пунктов является основанием для оценки деятельности любого участника. При обсуждении результатов необходимо побуждать всех участников игры высказываться по поводу оценки игровой деятельности. Завершает обсуждение игры ее руководитель, который может дать глубокий, всесторонний анализ. Главная цель анализа организационно-деятельностных игр – выявление и предупреждение ошибок при выполнении имитируемых профессиональных действий.

Игровая ошибка – это не достижение запланированного результата вследствие выполнения неадекватных ситуаций форм деятельности при восприятии информации и ее переработке, оценке игровой ситуации, а также организационной, процессуальной, тактической реализации принятых решений.

Наличие ошибок в организационно-деятельностных играх имеет определенный положительный эффект – лучше ошибаться в игровых ситуациях, чем в реальной профессиональной практике. В связи с этим организационно-деятельностные игры можно рассматривать как метод проб и ошибок.

Оценка не осознается большинством участников игры как результат своих действий в учебной деятельности, а воспринимается лишь как оценка умений руководителем игры.

В целях объективизации оценки и определения умения обучаемых оценивать свою деятельность целесообразно применить две формы технологии развивающейся кооперации:

1) самооценку – перед участниками игры ставится задача самим оценивать свою деятельность по специально разработанному ими «ключу-оценке»;

2) взаимооценку – для взаимооценки обучаемым выдается письменное задание следующего содержания:

- отметить как можно больше положительного в деятельности партнеров, с которыми работали в кооперации;
- отметить критические замечания одним или двумя предложениями;
- предложить партнерам перспективу дальнейшей совместной работы.

При коллективном разборе результатов игры и оценке деятельности встречаются обычно две крайности, затрудняющие его объективную оценку. Первая проистекает из ложно понятого чувства товарищества и взаимной солидарности и заключается в комплиментарном характере взаимооценки. Вторая встречается реже; она прямо противоположна первой и характеризуется резким характером критики. Поэтому координатору необходимо задать тон оценки и обсуждения итогов работы – в равной степени доброжелательный и объективный.

При оценке, на наш взгляд, целесообразно учитывать:

- своевременность выполнения заданий;
- добросовестность;
- качество выполнения заданий различного уровня и объема.

Эта система позволяет оценивать результаты, достигнутые обучаемыми, по различным параметрам и в значительной степени объективизировать оценку. Сумма четырех видов оценки (самооценки, взаимооценки, оценок координатора и экспертов) составляет «метод потенциала», отражающий степень «профессиональной активности» участников игры и предупреждающий случаи ошибочных мнений и убеждений руководителя игры, дающих искаженное представление о действительных достижениях обучаемых.

Объективизация оценки служит важным стимулом формирования и развития познавательных интересов специалистов, помогает глубоко и всесторонне оценить знания, умения и навыки руководителей физического воспитания учебных заведений, своевременно поддержать успех, сформировать уверенность в своих способностях.

Выигравшей является коалиция, нашедшая за наименьшее время наиболее правильное решение, совпадающее с нормативной моделью. Выигравшая коалиция, из числа принимающих участие в игре, определяется координатором.

Таким образом, представленная технология и методика применения организационно-деятельностных игр может способствовать развитию и совершенствованию необходимых умений у руководителей физического воспитания учебных заведений.

Полученные результаты показывают, что большинство опрошенных высоко оценивают возможности использования организационно-деятельностных игр в процессе своего профессионального совершенствования.

Показатели успешности овладения руководителями физического воспитания экспериментальной тематикой также свидетельствуют о высокой мотивации испытуемых к предложенной системе профессионального совершенствования (табл. 3).

Таблица 3

**Показатели успешности овладения руководителями
физического воспитания экспериментальной тематикой**

а) результаты успешности обучения профессиональной деятельности			
Содержание игровых модулей	Результаты успешности обучения, в баллах (n = 34) (x ± m)		
	до эксперимента	после эксперимента	
Управленческий	3,9 ± 0,18	4,3 ± 0,18	
Профессиональный	3,8 ± 0,23	4,2 ± 0,34	
Педагогический	3,6 ± 0,18	4,3 ± 0,29	
Правовой	3,2 ± 0,26	4,4 ± 0,22	
Экономический и хозяйственный	4,0 ± 0,21	4,3 ± 0,18	
Инновационный	3,3 ± 0,16	4,0 ± 0,19	
б) уровни успешности овладения профессиональной деятельностью (в %)			
Уровни успешности овладения экспериментальной тематикой	Испытуемые		P
	до эксперимента	после эксперимента	
Высокий	12,9	37,0	< 0,05
Выше среднего	20,1	33,4	< 0,01
Средний	38,0	20,2	< 0,05
Низкий	29,0	9,4	< 0,05

Так, если до начала эксперимента только 12,9 % руководителей физического воспитания имели высокий уровень управленческих навыков и умений, то в конце эксперимента – 37,0 %. И, наоборот, количество лиц с относительно низким образовательным потенциалом уменьшилось с 29,0 до 9,4 %.

Этот факт дает основание утверждать о положительном влиянии разработанной технологии и методике применения организационно-деятельностных игр в процессе совершенствования профессиональной деятельности руководителей физического воспитания.

Субъекты управления, использовавшие в ходе подготовки организационно-деятельностные игры, оценивают уровень своей удовлетворенности объемом полученных профессиональных умений на 23 % выше по сравнению с теми, кто обучался с помощью традиционных средств, форм и методов.

Все перечисленные изменения свидетельствуют об инновационном мышлении и профессиональной активности руководителей физического воспитания, а также применении ими передовых методов управления физкультурными коллективами учебных заведений.

Заключение. Проведенное исследование позволяет констатировать: предложенная методика применения организационно-деятельностных игр показала достаточно выраженную эффективность экспериментального механизма педагогического воздействия, который оказал прогрессивное влияние на решение образовательных задач профессионального совершенствования руководителей физического воспитания учебных заведений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Логинова, Н.В. Профессиональное совершенствование руководителей физического воспитания средних специальных учебных заведений на основе применения организационно-деятельностных игр: автореф. дис...канд. пед. наук / Н.В. Логинова. – СПб., 2003. – 22 с.

Поступила 12.03.2007