

ГОРОДСКОЙ КОНКУРС НА ЛУЧШУЮ МЕТОДИЧЕСКУЮ РАЗРАБОТКУ
В СФЕРЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ВЕКТОР»

Номинация: «Профориентационное мероприятие: новый формат».

**Методическая разработка «Деловая игра как способ активизации
учащихся в профессиональном самоопределении»**

Выполнила:

Андропова Валерия Владимировна,
педагог-психолог

МБУ ДО г. Мурманска ЦПО
«ПрофСтарт».

г. Мурманск,

2018 г.

Пояснительная записка.

Центральной и наиболее трудной задачей профориентации является формирование у учащихся потребности, интереса, способности к самостоятельному, осознанному выбору профессии и дальнейшему самосовершенствованию. Ее решение во многом зависит от позиции самих учащихся. Известно противоречие между их стремлением к самостоятельности и неготовностью к ней. Именно поэтому потребность в самосовершенствовании должна воспитываться путем целенаправленного формирования самостоятельности, тогда свобода профессионального выбора учащихся будет реализовываться в осознанном принятии решений.

Такая работа должна начинаться с формирования положительной мотивации и возникающей на их основе активности по выбору профессии. Не последнюю роль в повышении такой активности играют методы обучения.

К сожалению, лекции, беседы, дискуссии, тестирования часто оставляют аудиторию в роли пассивных слушателей, а при такой форме работы, как индивидуальная консультация, учащийся, как правило, ждет, что ему порекомендует профконсультант. Именно поэтому необходим поиск новых способов профориентационной работы.

Такие способы, должны быть просты и вызывать у учащихся естественный интерес, так как на основе интереса легче сформировать положительный мотив и соответствующую активность. Они должны приближать учащихся к жизни, моделировать реальные ситуации выбора профессии, способствовать формированию самостоятельности мышления.

Всем этим требованиям отвечает деловая, имитационная игра, которая давно с успехом используется в различных областях психологии.

Специфика профориентационной игры — в ее соотнесении с общей схемой (моделью) выбора профессии, которую и должна имитировать игра.

Актуальность: деловая игра это новый способ профориентационной работы, который вызывает у учащихся интерес способствующий усвоению новых знаний, мотивации к самостоятельному, осознанному выбору профессии.

Цель: мотивирование учащихся на самостоятельный, осознанный выбор профессии.

Задачи:

- содействовать в определении профессиональных интересов и склонностей у учащихся;
- сформировать представление об адекватном образе профессий;
- развить коммуникативные способности учащихся, ответственность за работу в команде;
- воспитать культуру общения.

Целевая аудитория: учащиеся МБУ ДО г. Мурманска «ПрофСтарт»

Форма проведения: деловая игра.

Прогнозируемые результаты: ориентация в выборе профессии на основе полученных знаний о профессиональных требованиях, способностях, индивидуально-личностных особенностях человека.

Длительность занятий: 1 час.

Ход мероприятия.

Подготовка игры.

На занятии, предшествующем данной деловой игре, учащимся объясняются цель и задачи игры, рекомендуется литература, необходимая для самостоятельной подготовки учащихся к игре. Заранее обговариваются вакансии, специальности которые интересуют учащихся.

Участники игры делятся на команды по 10 человек. В случае если команд более двух, длительность занятия увеличивается.

1. Работодатели подготовка:

«Работодателем» может быть один человек, либо группа. Оптимальное количество учащихся в команде «Работодателей» 3 человека, в таком

количестве можно найти наиболее быстрое и правильное решение о приеме на работу, поэтому должно быть в команде не более 10 человек. Если команда набирается из большего количества человек, то ее нужно поделить на 2, 3 или более команд. Выбирается учащийся, который распределяет функциональные роли каждого члена своей команды, например:

- директор фирмы,
- менеджер по персоналу,
- руководитель функционального подразделения и т.д.

Команде работодателей необходимо подготовить «пакет документов» для проведения предстоящего оценочного собеседования. Данный «пакет» является домашней заготовкой и включает в себя материал проделанных ранее практических работ. В «пакет документов» входит:

- краткое описание фирмы (название, вид деятельности, организационно-правовая форма, организационная структура, список «сотрудников» с указанием должностей, заявленная вакансия, стиль проведения собеседования);

- объявление о вакансиях;
- портрет кандидата;
- бланк оценки кандидата;
- перечень вопросов к кандидату (приложение №1);

Подготовка к деловой игре включает групповую и самостоятельную работу учащихся.

Задание:

1. Подготовка «соискателей».

Подготовка «соискателей» идет индивидуально. Обязательно для «соискателя» только резюме.

1. Резюме.

Каждый учащийся составляет оптимальное резюме на себя.

Резюме должно быть четким, понятным и кратким, в идеале размер не должен превышать 1 страницы.

2. Портфолио.

Можно так же составить папку-портфолио, где могут быть вложены дипломы, грамоты, благодарности, авторские работы в тех или иных областях, которые близки для «соискателя». Так как заранее для соискателя не известны сами вакансии и набор фирм, в которых он будет проходить собеседование, то объем портфолио не ограничивается, напротив – чем больше разнообразных материалов, тем лучше, главное сделать для «соискателей» акцент на том, чтобы все материалы были бы оформлены качественно и аккуратно.

2. Роли работодателей.

1. Собеседование

Интервьюер проявляет постоянную активность, задает вопросы, атмосфера собеседования официальная. Цель - получить о кандидате как можно больше информации.

3. Руководство игрой, контроль за процессом.

Ведущий (педагог-психолог) выполняет в организации игры следующие функции:

- формирует состав участников;
- знакомит с условиями и правилами игры, консультирует участников;
- осуществляет текущий контроль за соблюдением правил игры;
- следит за соблюдением в процессе игры этических норм;
- следит за ориентацией игрового процесса на достижение поставленных целей;
- оценивает результаты выполнения заданий, поведение участников, делает общие выводы, дает частные рекомендации конкретным участникам игры.

Ход деловой игры

Руководитель фирмы проводит презентацию своей организации, представляет сотрудников (либо один человек представляет фирму), заявляет

вакансии. Соискателем на вакантную должность может стать любой учащийся из подгруппы.

Выступление кандидата оценивается, но не комментируется до конца игры.

Заключительная часть. Ведущий благодарит всех за участие, предоставляет возможность желающим высказать свое мнение о ходе игры. Последним подводит итог деловой игры ведущий.

Подведение итогов деловой игры.

Подведение итогов и оценка результатов являются заключительным и чрезвычайно важным моментом. Работодателям дается слово, и они объясняют, кто и почему получил вакансию. Возможно, у работодателей какое-то количество вакансий останутся свободными. Соискатели проговаривают о сложностях, которые возникли в процессе игры. Все участники совместно с ведущим подводят итог, дают рефлекссию.

Вывод: деловая игра помогает участникам игры адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, утвердиться в правильности выбора профессионального пути, поставить цели и задачи на пути его достижения.

Список литературы.

1. Климов Е. А. Как выбирать профессию. -М.: Просвещение, 2014.-160 с.
- 2.Климов Е.А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии // Вопросы психологии. -1985.- № 4. С. 5—8.
3. Кон И. С. Психология юношеского возраста.- М.: Просвещение, 2013. - 189 с.

Приложение №1

Перечень вопросов для собеседования

- 1.Расскажите немного о себе.

2. Как смотрите на жизнь: какие видите в ней сложности и как с ними справляетесь?
3. Чем Вас привлекает работа у нас в данной должности?
4. Почему Вы считаете себя достойным занять эту должность? В чем Ваши преимущества пере другими кандидатами?
5. Каковы Ваши сильные стороны?
6. Каковы Ваши слабые стороны?
7. Почему Вы ушли с предыдущей работы?
8. Почему Вы решили переменить место работы?
9. Получали ли Вы другие предложения работы?
10. На сколько успешно Вы прошли собеседование в других местах?
11. Не мешает ли Ваша личная жизнь данной работе, связанной с дополнительными нагрузками (ненормированный рабочий день, длительные или дальние командировки, постоянные разъезды)?
12. Как Вы представляете свое положение через пять (десять) лет? больше, чем все остальные, вместе взятые.
13. Какие изменения Вы бы произвели на новой работе?
14. К кому можно обратиться за отзывом о Вашей работе?

15. На какую зарплату Вы рассчитываете?

16. Что Вы можете рассказать о своих профессиональных связях, которые могли бы использовать на новой работе?

17. Как Вы повышаете свою профессиональную квалификацию?

18. Чем Вы любите заниматься в свободное время?

19. В какие сроки могли бы приступить к новой работе?

20. Какие вопросы есть у Вас?