Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области

«**Владимирский индустриальный колледж**»

ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ТЕМЕ:

«***Развитие и формирование профессионально-значимых качеств личности специалиста***

***с использованием деловых игр***»

Автор:

мастер производственного обучения / преподаватель ГБПОУ ВО «ВИК» – **Волкова Алла Сергеевна**

Владимир, 2018

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Название раздела** | **№ страницы** |
| 1 | Условия возникновения и становления педагогического опыта | 3-5 |
| 2 | Актуальность и перспектива опыта | 6-7 |
| 3 | Ведущая педагогическая идея | 8 |
| 4 | Практическая значимость опыта | 9-10 |
| 5 | Теоретические аспекты опыта | 10-16 |
| 6 | Технология опыта | 17-32 |
| 7 | Результативность опыта | 32-36 |
| 8 | Используемые ресурсы | 37-38 |
| 9 | *Приложение 1*: Цикл мероприятий колледжа, направленных на формирование профессионально-значимых качеств личности специалиста с применением деловых игр | 39-40 |
| 10 | *Приложение 2*: Методическое пособие к проекту «Умные каникулы» - деловая игра «*Первые профессиональные пробы*» | 41-59 |
| 11 | *Приложение 3*: Методическая разработка деловой игры «*Процесс отбора кандидатов на вакантную должность по избранной профессии*» | 60-65 |
| 12 | Диагностические материалы | 66-72 |

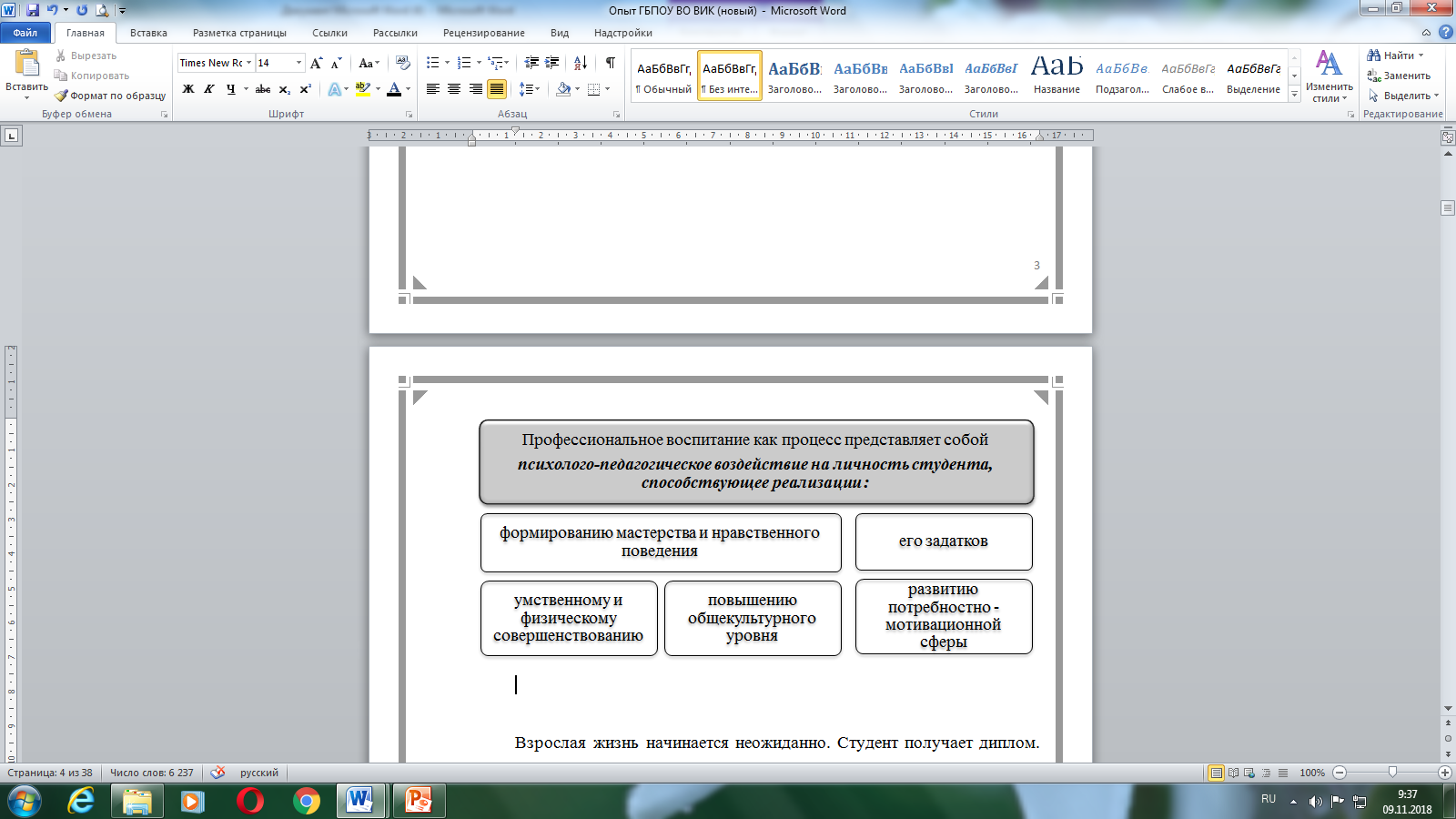
**УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА**

Что может быть для человека сложнее, чем выбор будущей профессии? Это один из важнейших моментов, определяющих его жизненный путь. Поэтому нельзя рассматривать профессиональный выбор как нечто отдельное, ни с чем не связанное.

Реалии современного общества таковы, что главными критериями, оценивающими подготовку современного профессионала, должны стать не сумма определенных знаний, умений и навыков, а системность знаний и системность мышления, проявляющиеся в способности самостоятельно приобретать и “достраивать” недостающие элементы данных систем. Специалист должен не просто быть готов к выполнению своих профессиональных обязанностей, но и представлять, чем именно он будет заниматься и где. Получение системных знаний в колледже должно стимулировать самостоятельную деятельность студентов по обретению новых знаний, необходимых в дальнейшей профессиональной деятельности.

Должен быть внутренний стимул, способный активизировать и актуализировать процесс обретения знаний – то есть, *необходима стойкая и осознанная мотивация личностного и профессионального развития*.

Профессиональное воспитание как социальное явление в своем содержании отражает целенаправленную передачу новым поколениям социально-профессиональных знаний и опыта, накопленных предыдущим поколением в той или иной сфере труда.



Взрослая жизнь начинается неожиданно. Студент получает диплом. Впереди свободная от лекций, зачетов, экзаменов жизнь. И первая настоящая работа. Куда приложить свои силы? Чем заинтересовать работодателя, когда в руках только диплом о профессиональном образовании? Как произвести первое впечатление?

Наиболее эффективным подходом к оказанию помощи выпускникам в решении этих вопросов является проведение ориентированного курса, посвященного психологическим и культурологическим проблемам устройства на работу. Данный опыт дает возможность удовлетворить разнообразные познавательные интересы выпускников, касающиеся проблем интегрированного подхода к подготовке устройства на работу.

Конкурентная борьба, характеризующая современный рынок труда, определяет, с одной стороны, высокие требования работодателя к молодому специалисту, с другой, - у выпускников присутствует комплекс неуверенности в возможности трудоустройства, поэтому мы должны помочь студентам предвидеть и оценивать широкий круг социально – экономических, нравственных и психологических факторов при устройстве на работу.

Воспитание конкурентоспособного специалиста предполагает подготовку студентов к жизни и труду, формирование у человека особых качеств, определяющих его конкурентоспособность и развивающих ответственность за свое профессиональное и социальное будущее. Личности конкурентоспособного специалиста присущи:

* *профессиональная мобильность* – способность планировать и организовывать свою деятельность в зависимости от изменившихся условий;
* *компетентность* – обладание профессиональными знаниями на достаточно высоком уровне, умениями совершенствовать свое профессиональное мастерство, умениями нести личную ответственность за результаты своего труда;
* *профессиональная самостоятельность* – готовность к проявлению настойчивости в достижении жизненного успеха через профессиональную деятельность;
* *стойкая жизненная позиция*;
* *высокая нравственная и духовная культура*;
* *трудолюбие*;
* *стремление к высокому качеству труда*.

Таким образом, достоинства современного специалиста не ограничиваются только знанием своего предмета деятельности.

При устройстве на работу выпускник должен быть уверенным, ответственным, самостоятельным, обладать коммуникативными навыками культуры речевого этикета. Владея своим телом, лицом, интонацией, выпускник управляет тем впечатлением, которое производит на окружающих; его задача – самопрезентация; он должен представить себя: характер, свое душевное, психологическое, профессиональное состояние так, чтобы получить положительную оценку работодателя.

В целях решения задач своевременной профориентационной работы, поиска и развития талантливых школьников, популяризация рабочих профессий будущего, а также решения проблем кадрового резерва для наукоемких и высокотехнологичных отраслей металлообработки Владимирского региона на площадке ГБПОУ ВО «ВИК» организована опытно-экспериментальная работа по развитию и формированию профессионально-значимых качеств личности специалиста через деловые игры.

**АКТУАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВА ОПЫТА**

Современное российское общество нуждается в активной и инициативной личности, умеющей  творчески мыслить, принимать нестандартные решения, быстро и адекватно реагировать на ситуацию. Это требует переориентации задач образования на необходимость не только сформировать навыки и развить умения, но и  научить  творчески пользоваться ими, формируя  профессионально значимые качества, необходимые для жизнедеятельности в избранной сфере. Данная задача может быть решена при последовательном применении активных, в том числе, игровых, методов, позволяющих организовать уникальное творческое взаимодействие педагога и обучающихся, создать оптимальные условия для интенсивного развития личности.

Проблема активизации педагогического процесса в колледже давно находится в центре внимания научной общественности. Предлагаемый для ее решения диапазон приемов интенсификации учебно-познавательной деятельности весьма широк и разнообразен. И вместе с другими современными средствами педагогики, деловая игра должна занять в практике обучения достойное место, так как, в отличие от многих традиционных приемов, больше ориентирована на формирование профессионально значимых качеств личности, необходимых для выполнения культуроохранительной, культуротворческой, социоорганизационной и социопедагогической функций специалиста социально-культурной сферы, подразумевающих развитые способности к управленческой, организаторской, воспитательной, учебно-служебной деятельности, широкий кругозор, включающий, в том числе, и знание основ мировой культуры, художественной литературы, основ социальной работы и культурно-досуговой деятельности и многое другое, что определяется направленностью его труда на социально-практическое, психолого-педагогическое, информационное, организационно-методическое содействие развитию человека в процессе производства, интерпретации, сохранения и распространения культурных ценностей. Добиться этого можно практикой использования в образовании активных инновационных технологических средств, в том числе, деловой игры.

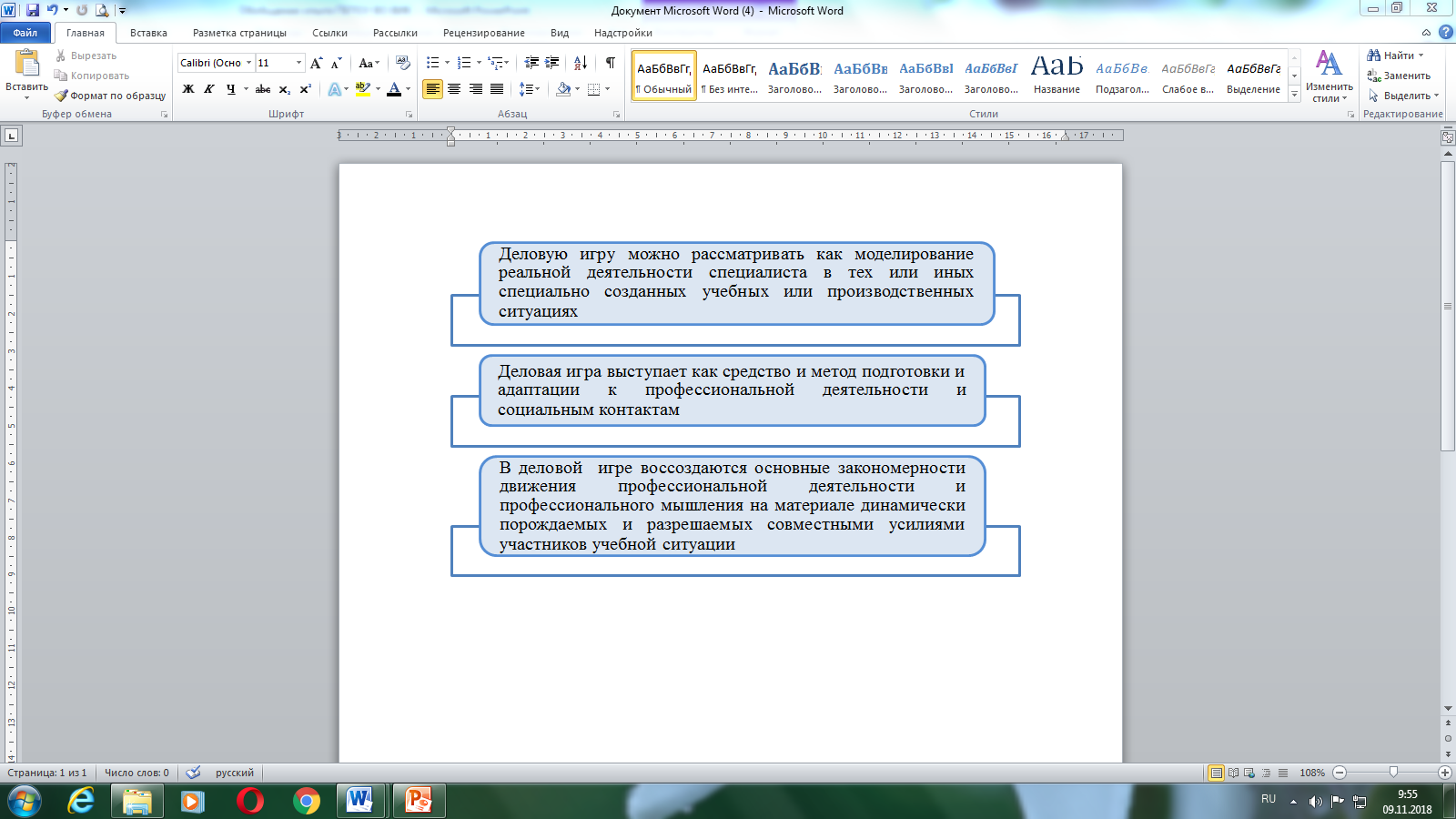
Актуальность деловой игры, как одной из активных форм организации повышения уровня педагогической компетенции, именно в том, что она позволяет ее участникам:



**ВЕДУЩАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИДЕЯ ОПЫТА**

Мы уверены, что посредством использования в педагогической практике деловых игр можно сформировать профессионально-значимые качества будущих специалистов. Мы предположили, что данная задача успешно решается при последовательном применении активных, игровых методах, позволяющих организовать уникальное творческое взаимодействие педагога и обучающихся, создать оптимальные условия для интенсивного развития личности.

Суть рассматриваемой проблемы, таким образом, состоит в педагогическом поиске технологического инварианта деловых  игр  как одного из средств изучения дисциплин общепрофессионального цикла и организационной формы самостоятельной и досуговой деятельности студентов, специально нацеленного на развитие профессионально значимых качеств будущего специалиста социально-культурной сферы. Педагогическое решение проблемы позволит преодолеть противоречия между традиционными методиками подготовки кадров для жизнедеятельности в социально-культурной сфере и необходимостью системной разработки новых подходов к обучению, включающих игровые технологии, ориентированные на развитие профессионально значимых качеств будущих специалистов социально-культурной сферы.



**ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ОПЫТА**

Суть нашего опыта заключалась в разработке комплекса деловых игр и во внедрении в практику работы колледжа разработанной нами модели, а также в проверке ее эффективности. При этом сравнение результатов, полученных на всех этапах эксперимента, осуществлялось в динамике внутреннего развития учреждения:

* Полученные результаты могут быть использованы для совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов;
* Разработанная система мер позволяет обеспечить позитивные изменения профессиональной направленности личности обучающихся колледжа, усилить ценностно-нравственную ориентацию личности специалиста;
* Полученные результаты о структуре и динамике профессиональной направленности личности будущего специалиста могут быть использованы и используются при проведении профессионального отбора, практической работы, направленной на коррекционную и консультативную помощь обучающимся в процессе учебно-профессиональной деятельности;
* Предложенные психодиагностические методики могут быть использованы в качестве инструментария для выявления индивидуальных особенностей развития профессиональной направленности будущего специалиста;
* Установленные закономерности формирования профессиональной направленности личности позволяют контролировать и направлять процесс вхождения в [профессию](http://dogmon.org/v-professiyu-kontrolenie-raboti-po-vvedeniyu-v-professiyu-vopr.html), формирование профессионала как субъекта профессиональной деятельности.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЫТА**

Одним из эффективных методов подготовки квалифицированных, кадров, получившим широкое распространение среди других форм обучения, являются деловые игры. Деловые игры позволяют имитировать совокупность управляемых и неуправляемых процессов, обеспечивая в ускоренном масштабе взаимосвязанную последовательность ситуаций, близких к реальным, происходящих в повседневной жизни. Обучающимся предлагается на основе конкретной, постоянно изменяющейся ситуации вырабатывать управленческие решения, которые учитываются при моделировании следующих этапов развития. Это создает условия для оценки эффективности тактики управления, выбранной обучающимся, способствует ее совершенствованию и закреплению практических навыков. Игровой метод обучения является уникальным механизмом аккумуляции и передачи социального опыта как практического - по овладению средствами решения задач, так и этического, связанного с определенными правилами и нормами поведения в различных ситуациях. Появление этого метода обучения связано с требованиями повышения эффективности обучения за счет более активного включения обучающихся в процесс не только получения, но и непосредственного по методу «здесь и теперь» использования знаний. В ходе игры происходит ускоренное освоение предметной деятельности за счет передачи обучающимся активной позиции — от роли игрока до соавтора игры.

В деловой игре «обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре - это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом -общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. **Деловая игра** - *это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества*».

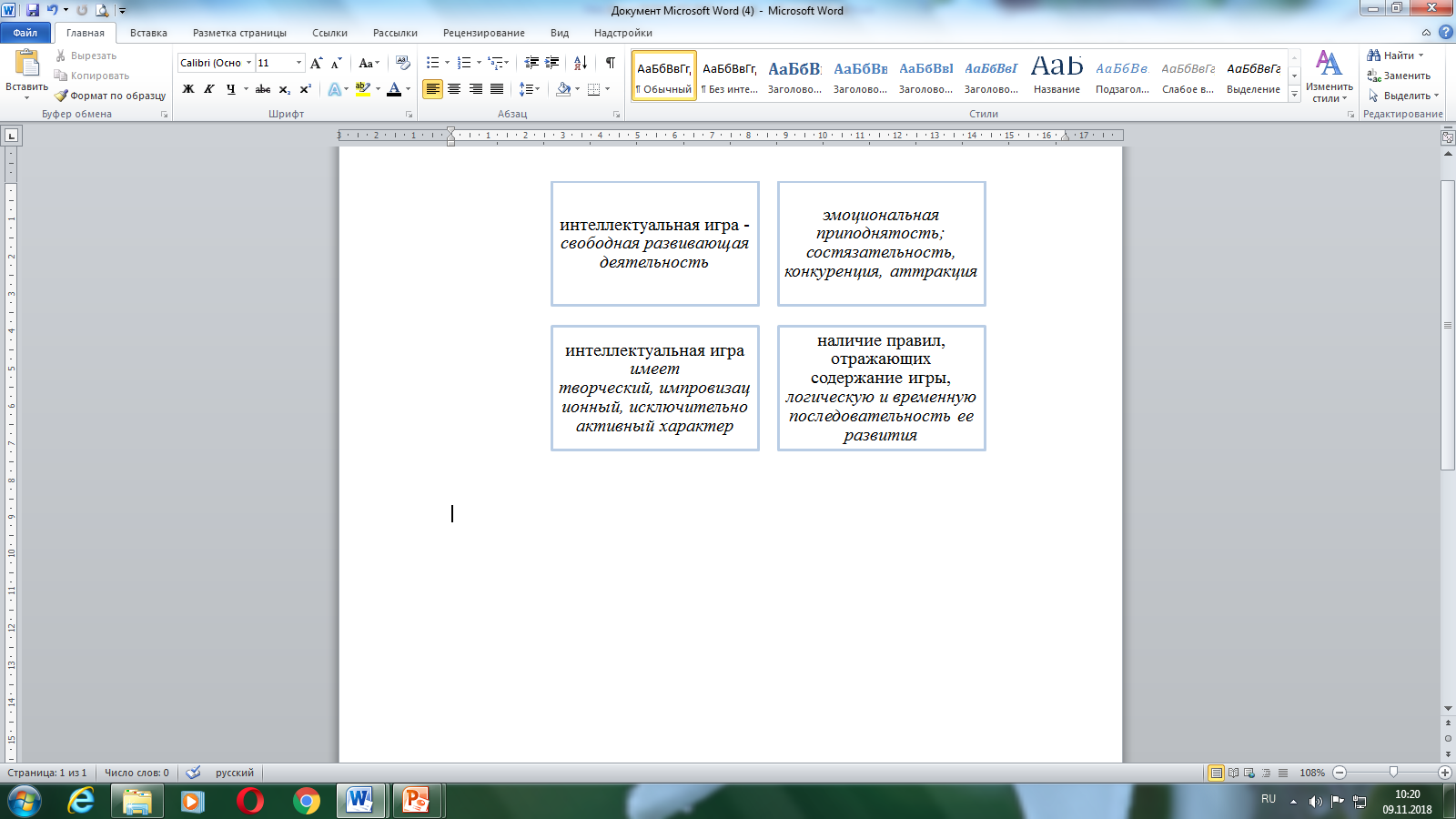
Анализ состояния научной разработанности проблемы позволяет констатировать, что вопросы формирования личностных и профессиональных качеств рассматриваются в научных трудах философского, психолого-педагогического,  методического, культурологического, лингвистического содержания:

1. А.С. Макаренко отмечал, что *без игры нет и не может быть полноценного нравственного и умственного развития, так как в ней раскрываются творческие способности личности*.
2. По мнению Н.А. Ложниковой, имитационная педагогическая игра представляет собой *модель фрагмента (ситуации) педагогического процесса, возможных вариантов взаимодействия участников. Она является способом и средством формирования профессионально важных качеств, умений, навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности*.
3. Г.А. Аксенова отмечает, что в настоящее время в образовании происходит переход от традиционной образовательной парадигмы к парадигме, основанной на *инновационных методах*. Одним из таких методов является *игровая технология, включающая в себя тренинги, игровые упражнения, этюды, которые способствуют формированию профессионально важных качеств и усиливает мотивацию обучения*.
4. Особого внимания заслуживает теория «контекстного» обучения, разработанная А.А. Вербицким, склонным считать *игру одной из форм проблемного обучения, поскольку  игровой  процесс по своему содержанию представляет собой «цепочку» проблемных ситуаций, связанных друг с другом и объединенных единой «сверхзадачей».*
5. Особое место феномен игры занимал в трудах представителей советской психологической школы: Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Д.Б. Эльконина, исследовавших психологию игры и уделявших внимание, в основном, *сюжетно-ролевым играм, что соответствовало господствовавшей до относительно недавнего времени концепции «ведущей деятельности».*
6. Значительный вклад в решение педагогических вопросов *развития личности в игровых формах организации учебно-воспитательного процесса* внесли С.И. Архангельский, Н.В. Борисова, М.И. Махмутов, С.А. Шмаков.
7. В исследованиях последних лет содержатся указания на тот факт, что *игра, сопровождая человека в течение всей жизни, служит «инструментом» развития личности* (Г.В. Фролова, О.Б. Широких, Г.П. Щедровицкий и др.), что подтверждается педагогической практикой, которая наглядно демонстрирует, *что не только молодые люди, но и взрослые играют весьма охотно, в том числе, в процессе изучения различных учебных дисциплин*.

Большинство исследователей единодушны в суждениях об обострении противоречий между возросшими потребностями общества в профессиональном образовании и развитии специалиста как творческой, активной личности с высоко развитыми профессиональными качествами и недостаточной теоретической и методологической разработанностью системы использования интеллектуальных игр в этом процессе. Ряду публикаций присущ обобщенный и недостаточно конкретный характер описания интеллектуальной игры, который, как правило, не выявляет специфических особенностей деятельности педагога и обучающихся в той или иной ее фазе и не содержит рекомендаций по подготовке, проведению и анализу результатов, связанных с применением данного вида игр при подготовке специалистов социокультурной сферы, хотя преимущества учебных занятий с использованием интеллектуальной игры убедительно доказываются **образовательной практикой**. Интеллектуальная игра является уникальной организационной формой обучения и воспитания, одновременно реализующей три фактора развития творческого стиля деятельности:

Совместное действие их и составляет механизм развития профессионально значимых качеств личности: через самоопределение в проблемных ситуациях интеллектуальной игры к самостоятельной постановке целей и их осуществлению в условиях свободного выбора средств.

Анализируя труды известных отечественных и зарубежных педагогов и психологов, проводя экспериментальную работу, мы установили, что большинству интеллектуальных игр присущи четыре главные черты, учет которых в педагогической практике дает диагностируемые положительные результаты:



Смысл феномена деловой игры в обобщенном виде зафиксирован в психологических словарях, например: «*Деловая игра — форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики*». К этому определению необходимо добавить, что, являясь средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности, аспектов человеческой активности и социального взаимодействия, деловая игра выступает и «методом поиска новых способов ее (деятельности) выполнения», и «методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности».

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку «деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватное по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста»:

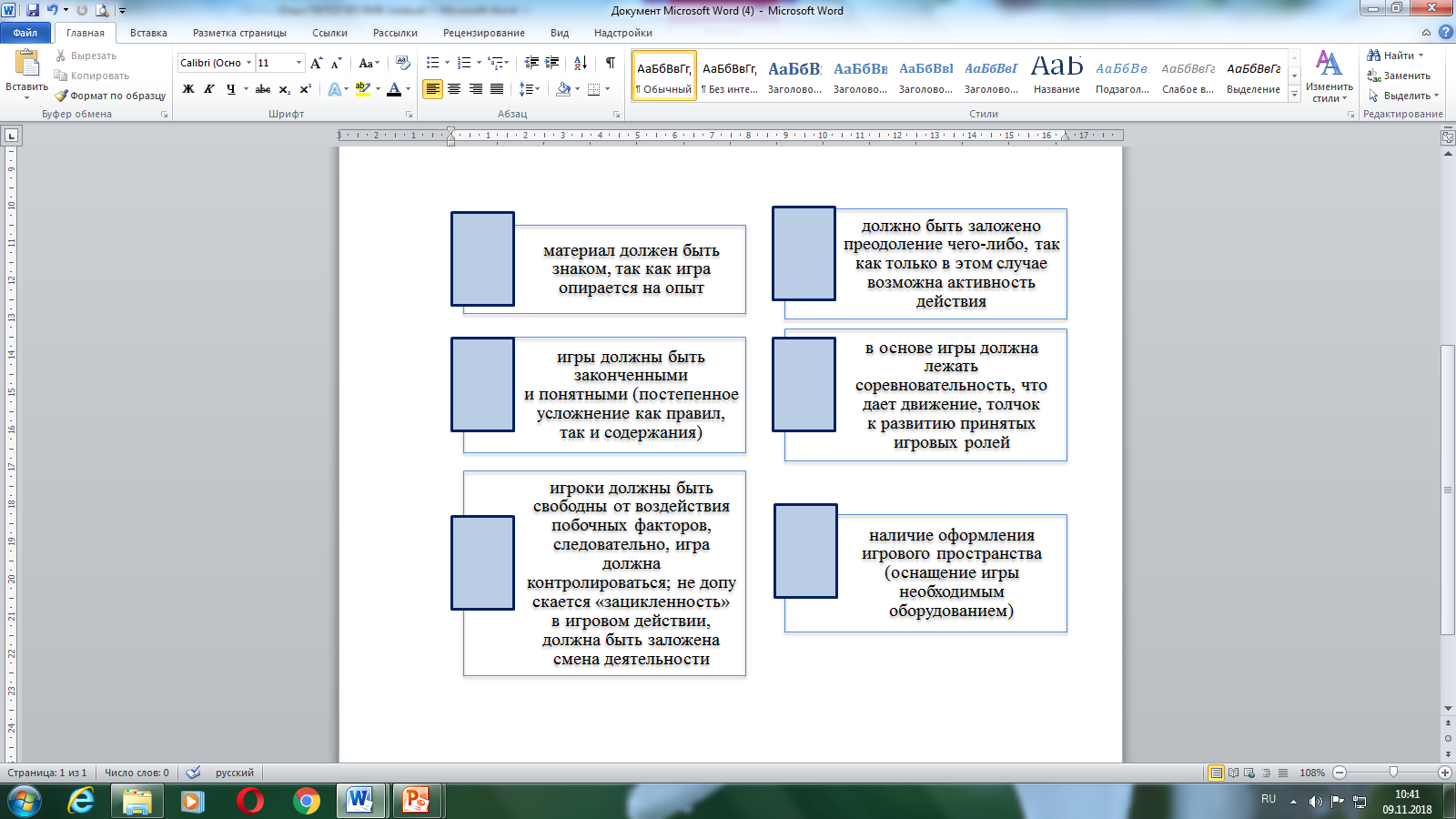
* игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;
* игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т. д.;
* в деловой игре «знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации»;
* игра позволяет формировать «у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике»;
* деловая игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т. п.).

Проведенная опытно-экспериментальная работа позволила выделить в качестве основных и наиболее важных следующие педагогические средства:

Для успешного внедрения деловых игр, при выборе содержания и тематики необходимо учесть то, что они должны:

* создавать сильное поле эмоционального заражения;
* формировать опыт эмоционального переживания, концентрировать внимание студентов на социальном значении происходящего;
* подкреплять реальное взаимодействие участников в ходе игры с конкретным объектом мира высокой удовлетворенностью, так как для участников важно общение, ощущение своей индивидуальности.

Также необходимо определить условия проведения игры:



**ТЕХНОЛОГИЯ ОПЫТА**

С 2014 по 2018 года в колледже была проведена экспериментальная работа по теме «*Формирование профессионально-значимых качеств личности специалиста через деловые игры*». Суть нашего опыта заключалась во внедрении в практику работы учреждений системы среднего профессионального образования разработанной нами модели, а также в проверке ее эффективности.

При этом сравнение результатов, полученных на всех этапах эксперимента, осуществлялось в динамике внутреннего развития учреждения.

В деловой игре «обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре - это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом - общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Деловая игра - это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества».

**Этапы технологии опыта**:

*Первый этап* (2014-2015 гг.) - ***теоретико-поисковый***:

* изучение и анализ отечественной и зарубежной философской, психолого-педагогической,  культурологической  и социологической литературы по проблеме исследования;
* осмысление методологических и теоретических основ опыта;
* обоснование концепции исследования;
* разработка и формирование руководящего аппарата, программы, инструментария и методики проведения экспериментальной работы;
* поиск системы критериев развития таких профессионально-значимых качеств личности, как: эмпатийность, психологическая компетентность, социальный интеллект как умение адекватно воспринимать и анализировать ситуации и других людей в процессе профессионального общения, деликатность, тактичность, чуткость, человечность, гуманность, альтруизм, милосердие и толерантность, экстравертированность, высокая духовная культура и нравственность и др.

*Второй этап* (2015-2016 гг.) - ***проектировочный***, заключающийся в поиске, отборе и доработке методики включения в педагогический процесс развивающих интеллектуальных игр с диагностикой их влияния на развитие профессионально значимых качеств; разработано содержание формирующего эксперимента. В течение двух лет в педагогическом опыте, в результате которого смоделированы дидактические условия, обеспечивающие успешное применение комплекса интеллектуальных игр, апробированы учебные программы с включением игровых и тестовых заданий, программы тренинговых занятий, приняли участие 584 обучающихся колледжа.

*Третий этап* (2016-2018 гг.) - ***экспериментально-исследовательский***, включающий апробацию и внедрение интеллектуальных игр, развивающих профессионально значимые качества:

* создана экспериментальная группа опыта;
* осмыслены тенденции развития игровых методов в учебное и внеучебное время;
* обобщены и проанализированы результаты экспериментальной работы;
* разработаны учебно-методические и научно-практические рекомендации;
* обработаны и систематизированы результаты, сформулированы выводы, проверены и уточнены основные теоретические положения;
* оформлено обобщение опыта.

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр.

В зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры:

* учебные,
* исследовательские,
* управленческие,
* аттестационные.

Данная типология «вписывает» деловую игру в широкий контекст социальной деятельности, фиксируя ее возможности не только как метода обучения, но и как метода оценки, изучения, управления.

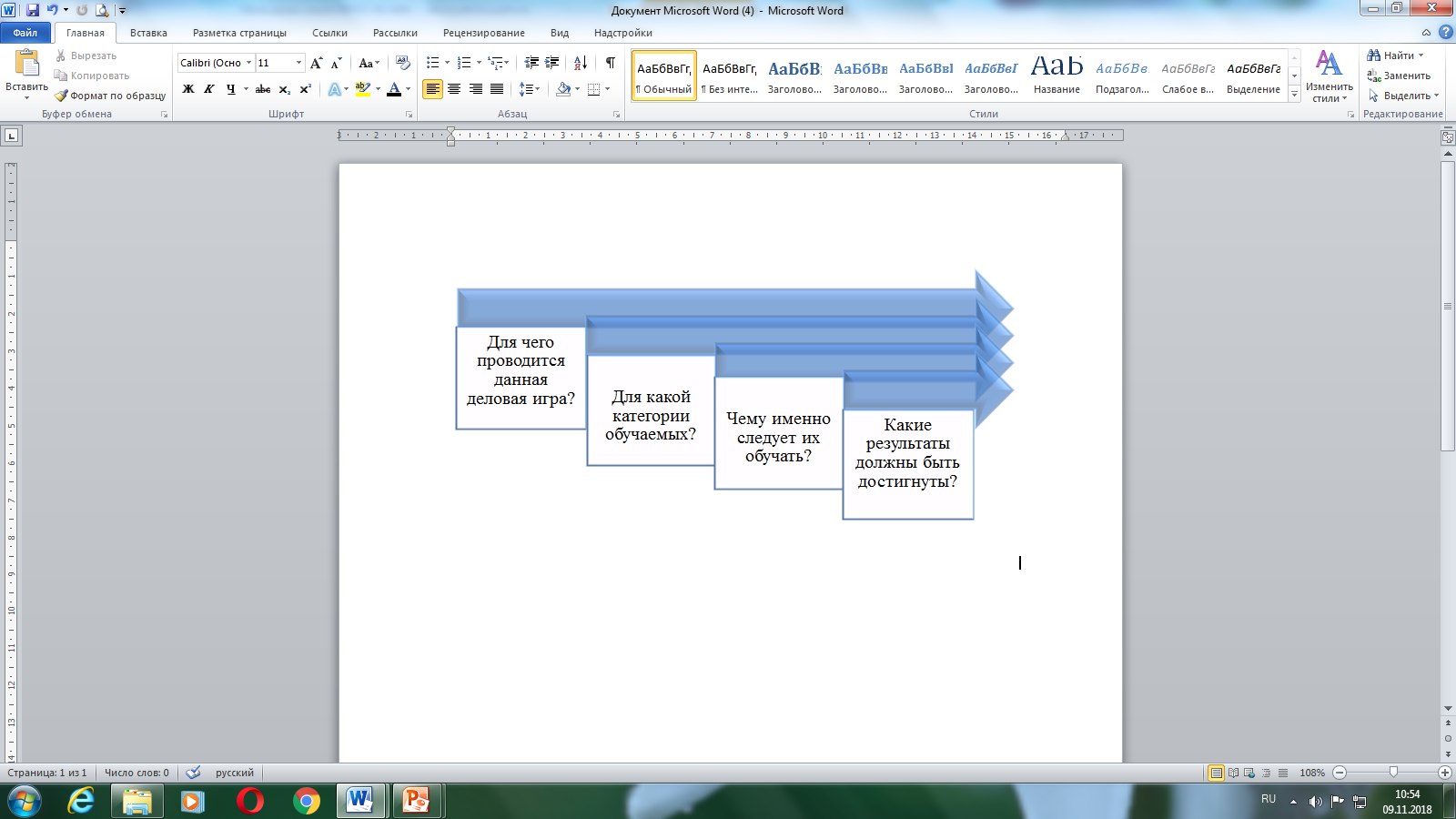
**Классификация деловых игр:**

* *обучающие* – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
* *констатирующие* - конкурсы профессионального мастерства;
* *поисковые* – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения;
* *ролевые игры* – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;
* *групповые дискуссии* – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы;
* *имитационные* – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;
* *инновационные игры* - формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации.

Важно также отметить, что деловая игра - это и коллективный метод обучения. В деловых играх решения вырабатываются коллективно, коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп.

Для реализации целей, поставленных в нашей экспериментальной работе, мы разработали цикл мероприятий направленных на формирование профессионально-значимых качеств личности специалиста с применением деловых игр (*Приложение 1*), которые проходят как в рамках учебного времени, так и в не учебное время.

При определении целей нам было важно ответить на несколько принципиальных вопросов:



Для успешного внедрения деловых игр, при выборе содержания и тематики необходимо учесть то, что они должны:

1. создавать сильное поле эмоционального заражения;
2. формировать опыт эмоционального переживания, концентрировать внимание обучающихся на социальном значении происходящего;
3. подкреплять реальное взаимодействие участников в ходе игры с конкретным объектом мира высокой удовлетворенностью, так как для участников важно общение, ощущение своей индивидуальности.

В целом весь процесс организации игр и их проведения можно разделить на 4 основных этапа:

1. Вводная теоретическая часть в форме лекции или самостоятельного ***изучения необходимого теоретического материала*.**

2. ***Моделирование игры***:

* определить тему и содержание (педагогическую проблему, объем теоретической информации и практических умений, подлежащих усвоению),
* сформулировать общую дидактическую цель игры, ее задачи.

После этого начинается непосредственная разработка материалов деловой игры или сценария.

Она включает разработку проекта игры или сценария с описанием конкретной педагогической ситуации, в которой участникам игры предстоит имитировать свою деятельность соответственно исполняемой роли. Разрабатываются общие правила игры, а также подробные инструкции для игроков и руководителя игры.

Здесь же следует предусмотреть описание организации проведения занятий, составление заданий для участников игры, определение ожидаемых результатов.

3. ***Проведение игры в соответствии с разработанной моделью***.

Время игры зависит от ее содержания и конкретных задач.

4. ***Подведение итогов игры, подробный анализ, оценка ее роли и значение***.

При организации деловой игры важно помнить о необходимости реализации в ходе их проведения принципа самовыражения.

В соответствии с целью и задачами опыта нами были выделены три компонента модели:

**Структурный компонент**  модели представляет собой последовательность основных этапов и операций деловой игры в традиционном варианте, что было вызвано необходимостью выделения составляющих универсального характера:

1) информационно - теоретический этап;

2) организационный этап;

3) основной этап;

4) заключительная дискуссия.

Вместе с тем, фактически, в опытно-экспериментальной работе эти этапы представляли собой достаточно крупные блоки, объединяющие в себе целый ряд отдельных этапов и операций:

* *Введение в игру* - знакомство со смыслом, целями и задачами проводимой игры, общим регламентом, осуществление *консультирования и инструктажа.*
* *Разделение слушателей (обучающихся) на группы* - выборы лидера в каждой группе, при необходимости распределение игровых ролей (как в начале игры, так и по ходу ее проведения).
* *Погружение в игру* - участники получают игровое задание
* *Изучение и системный анализ ситуации или проблемы - работа по группам*. Участники анализируют предлагаемую ситуацию, осуществляют диагностику, формируют и ранжируют проблемы, договариваются о терминологии и т.д. Наряду с этим обучающиеся знакомятся с правилами поведения и правилами игры, следовательно, происходит процесс вхождения в ролевое поведение.
* *Игровой процесс* - на этом этапе в соответствии с принятой в каждой группе стратегией осуществляется поиск или выработка вариантов решений, прогнозирование возможных потенциальных проблем, рисков и других последствий рассматриваемых решений и конкретных действий
* *Общая дискуссия или Пленум - межгрупповое общение*, в ходе которого каждая группа делегирует представителя своей команды для презентации и обоснование своих решений или проектов, происходит обмен мнениями.
* *Подведение итогов игры - оценка решений и проектов,* знакомство с разными стратегиями, определение их эффективности и конкурентоспособности.

Второй компонент нашей организационной модели формирования профессиональных навыков и функций специалиста на основе комплексных деловых игр в соответствии со своим наполнением получил название **дидактико-технологический компонент**.

В качестве наиболее важных его составляющих (компонентов) мы выделили:

1) интеграцию учебных дисциплин;

2) квазипрофессиональный характер обучения;

3) интерактивное обучение;

4) развивающий характер технологий игрового моделирования.

***Интеграция учебных дисциплин*** рассматривалась нами как научно-практический метод обучения, основанный на системе профессионально - и социально практических знаний, умений и навыков, включающий обучающихся в институционально новое окружение, объединяющий педагога (преподавателя) и обучающегося в общей, хотя и структурно неоднородной образовательной среде. Интеграция учебных дисциплин, выражающаяся в интеграции знания проходит в своем становлении ряд этапов:

* Первый этап - *актуализация знаний*, представляющая собой перевод знаний из состояния иллюзорной возможности в состояние реальной действительности путем связывания их с интересами личности. При этом обеспечение «жизненности» этих связей является важнейшим условием успешности первого этапа.
* Второй этап - *активация знаний*, представляющая собой перевод знаний из статического состояния в динамическое, посредством организации взаимодействия и взаимовлияния знаний теоретического и практического характера.

***Квазипрофессиональный характер обучения*** был выделен нами в качестве одного из важнейших компонентов в силу того, что сама деловая игра изначально сочетает в себе учебный и профессиональный элементы. Иначе говоря, любые знания, умения и навыки, приобретаемые обучающимися носят не абстрактный, а конкретно-профессиональный характер, практикоориентированную направленность.

В соответствии с этим особое внимание нами уделялось использованию в процессе обучения практических ситуационных задач, связанных с будущей реальной профессиональной деятельностью обучающихся. Как показала наша опытно-экспериментальная работа, анализ и решение задач такого рода положительным образом сказывается на развитии навыков принятия профессиональных решений, усвоении принципов, закономерностей, правил, процедур, средств и современных технологий.

В своем опыте мы также исходили из того, что практические ситуационные задачи должны охватить как можно более широкий круг проблем, с которыми соприкоснется будущий специалист в своей профессиональной деятельности, например: юридических, производственных, технических, экономических, психологических, этических и т.д.

Как показал наш опыт, наиболее богатыми дидактическими возможностями обладают ситуации, содержащие проблемы. Вычленение и ранжирование проблем, их анализ и диагностика, ответы на поставленные или возникающие вопросы, поиск возможных вариантов решения и их принятие позволяет развивать у обучающихся не только профессиональную компетентность, но и умение работать с людьми, навыки эффективного взаимодействия.

В своем опыте мы использовали три основных типа ситуаций, с которыми обычно сталкивается любой специалист в своей профессиональной деятельности:

* *1 тип. Стандартная ситуация* - ситуация, во определенной мере типичная, часто повторяющаяся при одних и тех же обстоятельствах. Она имеет одни и те же причины, источники и может носить как отрицательный, так и положительный характер.

Примером стандартной ситуации может служить ситуация, положенная нами в основу деловой игры под названием «Трудовой договор»: возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений и их документальное оформление.

* *2 тип. Критическая ситуация* - ситуация, как правило, неожиданная, нетипичная для конкретного человека, группы, коллектива. Она застегает врасплох, разрушает первоначальные расчеты, планы; грозит нарушить установленные нормы, режимы, системы правил, ценностей, может нанести материальный и моральный ущерб, быть вредной для здоровья, экологии; требует немедленного и радикального вмешательства, пересмотра критериев, положений, нормативов.

Примером критической ситуации может служить ситуация в соответствии с которой построена деловая игра «Трудовые споры»: конфликтные ситуации, возникающие в процессе производственной деятельности

* *3 тип. Экстремальная ситуация* - ситуация уникальная, не имеющая аналогов в прошлом. Она приводит к негативным, а порой и разрушительным изменениям каких-либо объектов, процессов, взглядов, отношений; влечет за собой материальные, физические и нравственные потери; требует привлечения незапланированных и непредусмотренных материальных и человеческих ресурсов; побуждает к радикальным действиям, нетрадиционным решениям, обращению за помощью не только к другим организациям, но и к другим странам (например, пожар, наводнение, террористическая акция т.д.).

Ситуации этого типа практического не рассматривались нами в ходе проведения деловых игр, поскольку их решение не исчерпывается профессиональной компетентностью конкретного специалиста, а предполагает коллективное участие в их разрешении.

***Интерактивное обучение***  как составляющая дидактико- технологического компонента разработанной нами организационной модели формирования профессиональных навыков и функций специалиста на основе комплексных деловых игр, фактически, включает в себя все игровые технологии, построенные по целенаправленной, специально организованной, групповой и межгрупповой деятельности, обеспечивающей обратную связь между всеми ее участниками для достижения взаимопонимания и коррекции учебного и развивающего процесса, индивидуального стиля общения на основе обратной связи, рефлексивного анализа.

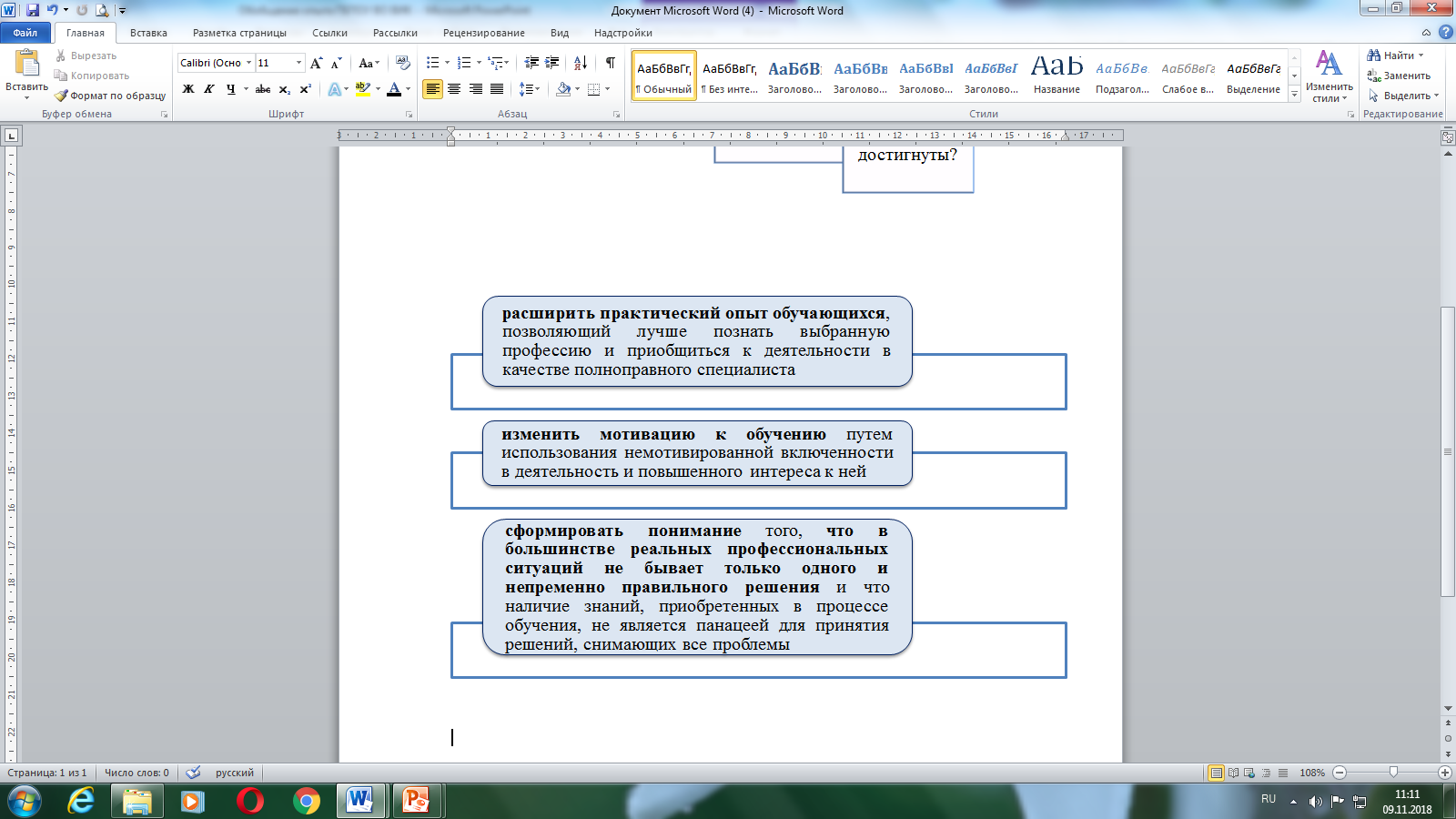
Основу интерактивного обучения составлял собственный опыт участников занятий, а также прямое взаимодействие обучающихся с областью осваиваемого профессионального опыта. Это потребовало от нас изменение роли преподавателя в сравнении с традиционными технологиями: вместо его активности на первый план выступает активность самих обучающихся.

Таким образом, интерактивное обучение, в целом, в рамках нашей опытно-экспериментальной работы строится на следующих принципах:

* организация адекватного конкретной деловой игре «игрового поля» (пространственной среды, в частности, помещения);
* проигрывание обучающимися различных ролей с учетом индивидуальных (прежде всего, интеллектуальных и творческих) способностей каждого участника, проявляемых в процессе игрового взаимодействия (например, юрисконсульта, представителя прокуратуры, инспектора, клиента, руководителя организации и т.д.);
* осуществление взаимодействия в режиме «нормирования», т.е. строгого соблюдения сформулированных норм, правил игры, «поощряя» и «наказывая» за демонстрируемые позитивные и негативные результаты;
* соблюдение достаточно жесткого регламента в ситуации неопределенности информации, а также освоение прогрессивных подходов к коллективному принятию решений;
* обязательность участия обучающихся во всем цикле игровых занятий (каждый обучающийся должен пройти весь предметный игровой курс, от анализа ситуации до участия в больших многочасовых деловых играх);
* обеспечение новизны, поскольку для поддержания активности обучающихся на высоком уровне необходимо обеспечивать в каждых последующих формах деловых игр новизну как в организационном, так и в содержательном аспектах. Новизна обеспечивается нами также путем смены ролей, партнеров в команде, в ролевом общении и других видах игрового взаимодействия.

Интерактивное обучение в таком применении дает обучающимся реальный опыт работы с фактическими проблемами и помогает приобрести навыки анализа, прогнозирования, планирования и умения практического решения сложной задачи, а работа в группе позволяет видеть разнообразные возможности и подходы к решению проблем и адаптироваться к разным типам людей и их стилям общения.

Кроме того, использование интерактивного обучения позволило нам:

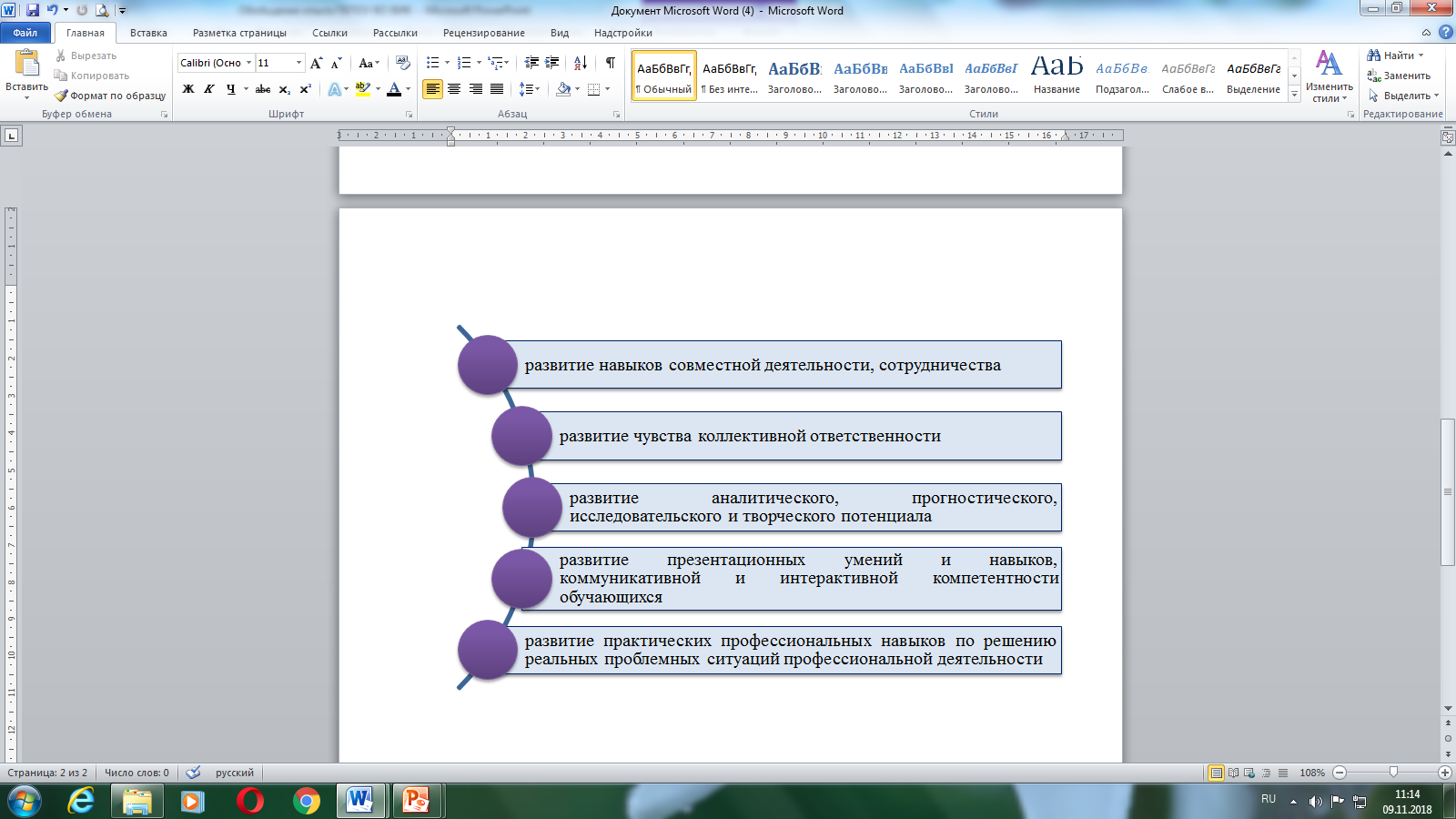


Следующая составляющая дидактико-технологического компонента нашей организационной модели формирования профессиональных навыков и функций специалиста на основе комплексных деловых игр была обозначена нами как развивающий характер технологий ***игрового моделирования***.

Как показала проведенная нами опытно-экспериментальная работа, игровое интерактивное обучение в отличие от традиционного имеет целый спектр методологических преимуществ, связанных, прежде всего, с его развивающим потенциалом. Эти преимущества основаны на активном, эмоционально окрашенном общении участников игры друг с другом и с педагогом (преподавателем).

Максимально возможное использование развивающего потенциала технологий игрового моделирования возможна при тщательной проработке организационных и содержательных аспектов создания игровых групп, распределения в них ролей, с учетом не только игровых, но и целевых интересов группового взаимодействия, принципов подбора участников, а также при тщательном продумывании вопросов, связанных с подготовкой игрового пространства и реквизита.

Обобщая, можно отметить, что основными результатами применения технологий игрового моделирования, как показали полученные нами результаты, являются:

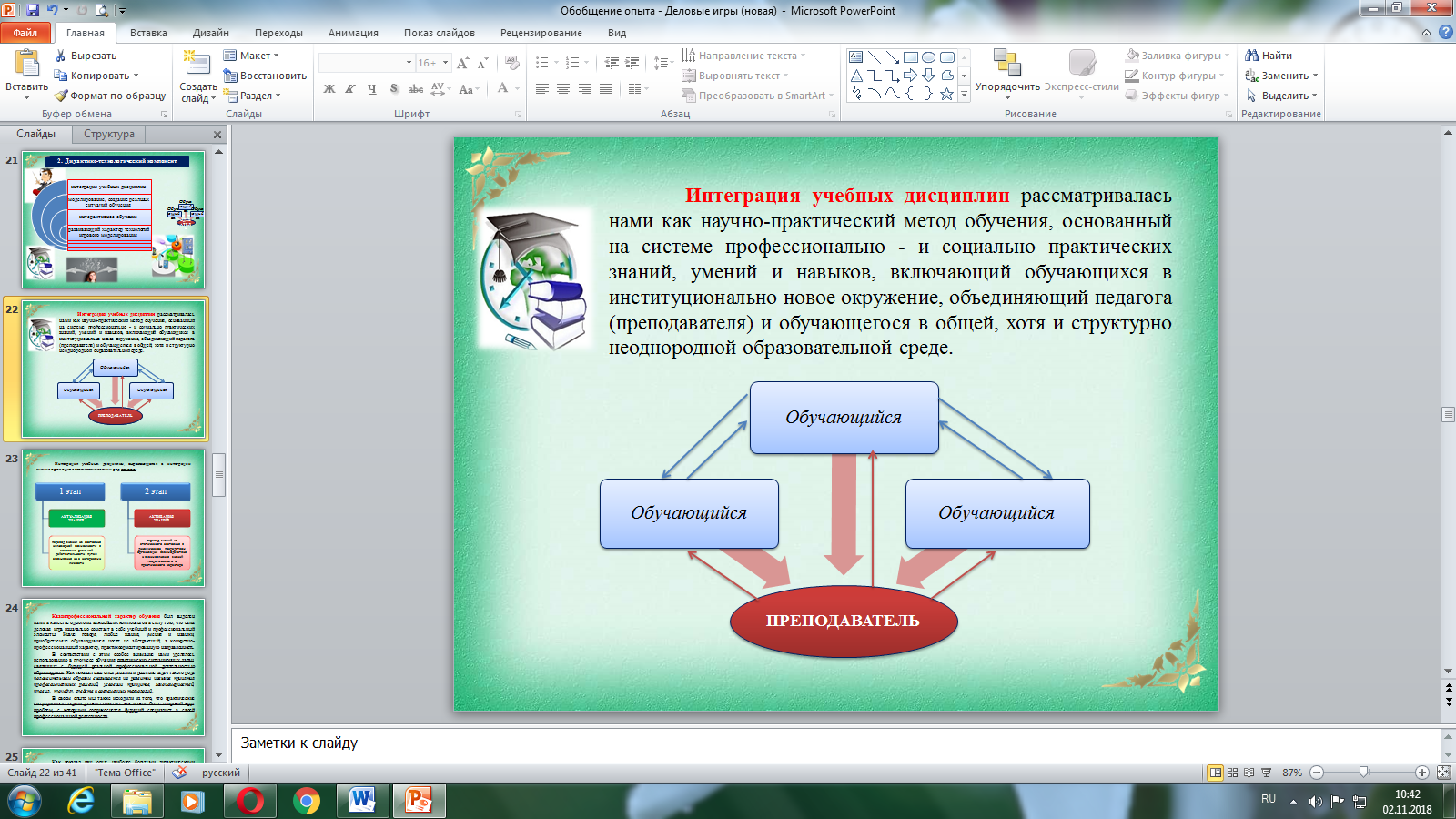


Название третьего компонента предложенной нами организационной модели формирования профессиональных навыков и функций специалиста на основе комплексных деловых игр - **организационно-управленческий компонент**- само по себе характеризует его наполнение. Это компонент, отражающий деятельность педагога (преподавателя) по организации, обеспечению, контролю и, в целом, управлению процессом формирования профессиональных навыков и функций специалиста в ходе комплексных деловых игр.

Преподавателю, внедряющему игровые технологии, приходится выступать в разных ролях и выполнять многообразные функции. В частности, при внедрении игровых технологий преподаватель выполняет новые, непривычные для него обязанности, включая работу в качестве организатора, психолога, фасилитатора, игротехника (разработчика), эксперта и т.д. Каждый из этих новых видов деятельности требует развития конкретного усовершенствованного набора навыков, вербальной и невербальной компетентности, коммуникативной и интерактивной грамотности.

Подготовку специалистов в таком контексте можно рассматривать как актуальную модель нового состояния личности преподавателя, которого он сам стремится достичь и которое дает ему возможность качественно иначе осознавать самого себя и организовывать свое поведение в постоянно изменяющихся ситуациях с учетом ожиданий тех, кем он управляет или с кем взаимодействует. Это состояние по сущности своей динамично, вызывает необходимость постоянно осваивать не только инновационные педагогические и профессиональные знания, но и новые, прогрессивные технологии обучения.

В традиционной педагогике образовательная деятельность всегда была ориентирована на обучающегося как на объект педагогического процесса. Соотношение «педагог (субъект) - обучающийся (объект)» ограничивало возможности межличностного взаимодействия, эффективной коммуникации, имело личностно-отчужденный характер, демонстрировало оторванность педагогического процесса от реального применения полученных знаний на практике в профессиональной деятельности.

В игровом моделировании обучающийся рассматривается в качестве субъекта педагогического процесса и, следовательно, речь идет о субъект-субъектной деятельности, а образовательный процесс становится личностно-ориентированным, педагогикой сотрудничества и партнерства.

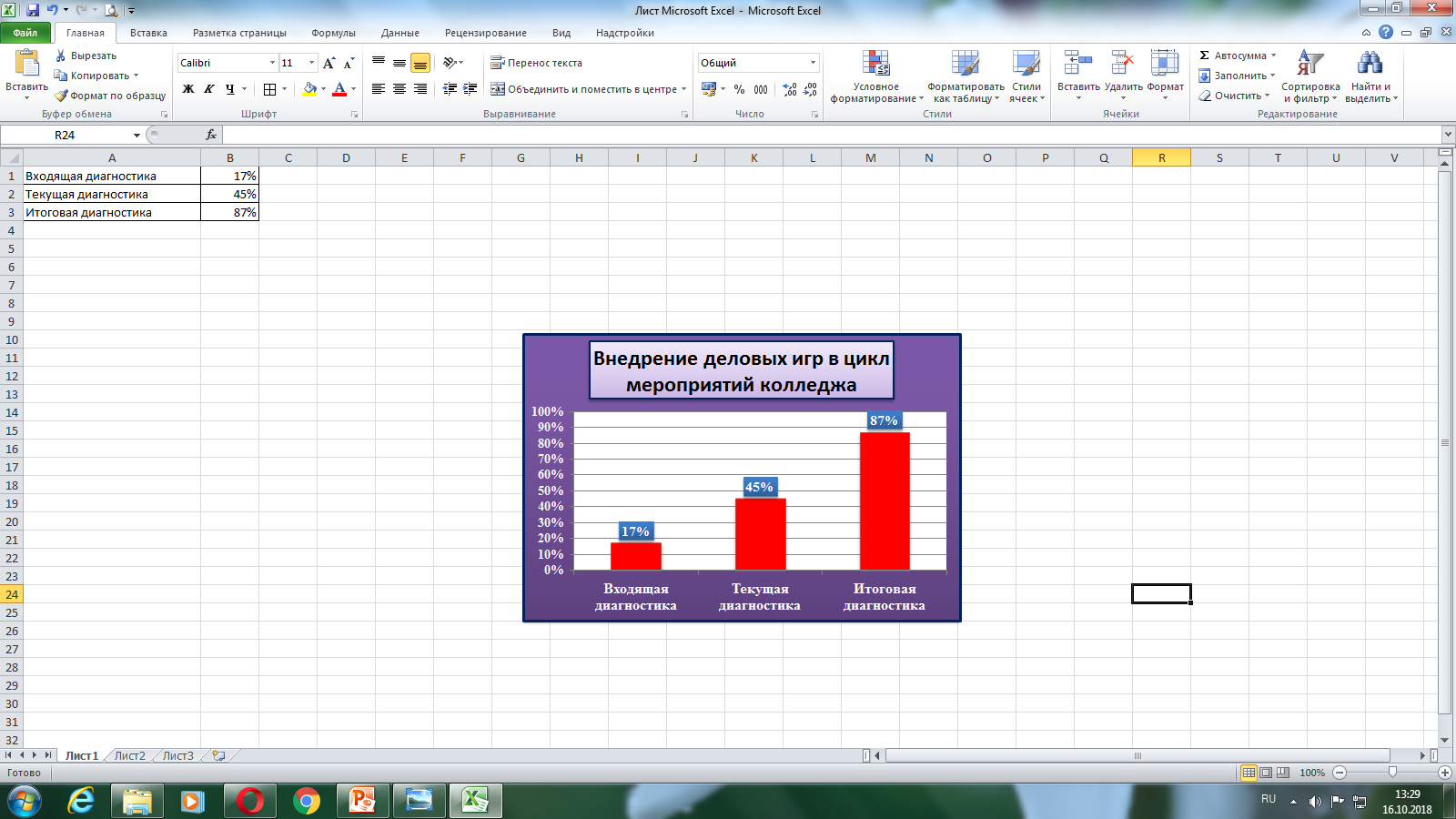
Увеличение степени использования комплексных деловых игр как формы обучения позволило нам перевести обучающегося в состояние субъекта, проявившееся также в том, что многие обучающиеся в сочетании с преподавателями стали выступать в роли разработчиков деловых игр, т.е. игротехников. Это позволило изменить непосредственно роль преподавателя: его активность уступила место активности самих обучающихся, а основной задачей стало внешнее управление всем игровым процессом обучения и развития через соорганизацию взаимодействия участников, создание условий для их инициативы и творческого поиска эффективных решений конкретных задач и ситуаций, установление обратной связи.

Таким образом, проанализировав современное состояние проблемы формирования профессиональных навыков и функций специалиста в научной литературе и практике ее решения в системе профессионального образования, мы пришли к выводу о том, что эффективность процесса формирования в значительной степени зависит от использования технологий интерактивного обучения, отличающихся квазипрофессиональным характером.

В качестве организационной основы обеспечения процесса формирования профессиональных навыков и функций специалиста посредством упомянутых технологий может быть использована предложенная нами организационная модель формирования профессиональных навыков и функций специалиста на основе комплексных деловых игр.

Необходимость модельного представления данного процесса связана с тем, что современный процесс формирования специалиста как профессионала характеризуется устойчивой тенденцией к усложнению структуры содержания, технологий в силу ускоряющегося темпа обновления профессиональной информации, усилением требовательности к профессиональной компетентности специалиста со стороны его самого, работодателей, власти.

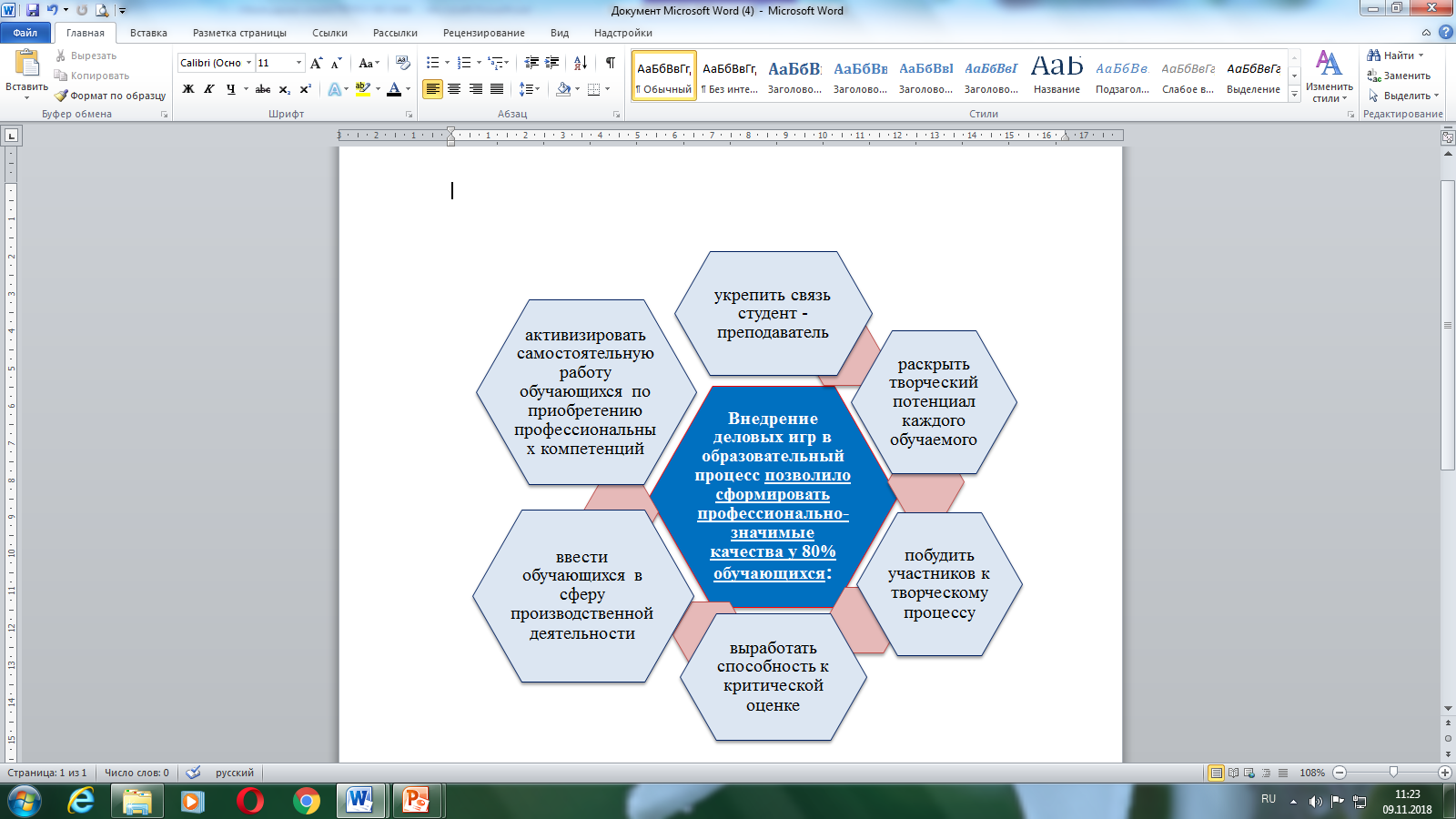
**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОПЫТА**

В ходе нашего опыта по применению деловых игр в образовательной практике, прежде всего, нами решались педагогические задачи развития научно-теоретической готовности к будущей социокультурной деятельности, перехода полученной культурно-ценностной информации в активный багаж знаний, формировались аналитические и диалектические способы мышления будущих специалистов социально-культурной деятельности. В результате экспериментальной работы мы убедились, что использование в педагогической практике деловых игр помогает сформировать профессионально-значимые качества будущих специалистов.

В процессе организации учебного времени применялись проблемные лекции и семинары, практические занятия и учебные дискуссии с конкретным применением разноплановых деловых игр, формирующих как системное миропонимание, так и когнитивные, и духовно-нравственные стороны личности. В процессе организации внеучебного времени - чемпионаты и фестивали интеллектуальных игр, научно-исследовательская и проектно-творческая работа по составлению заданий и игр. В период эксперимента было проведено:

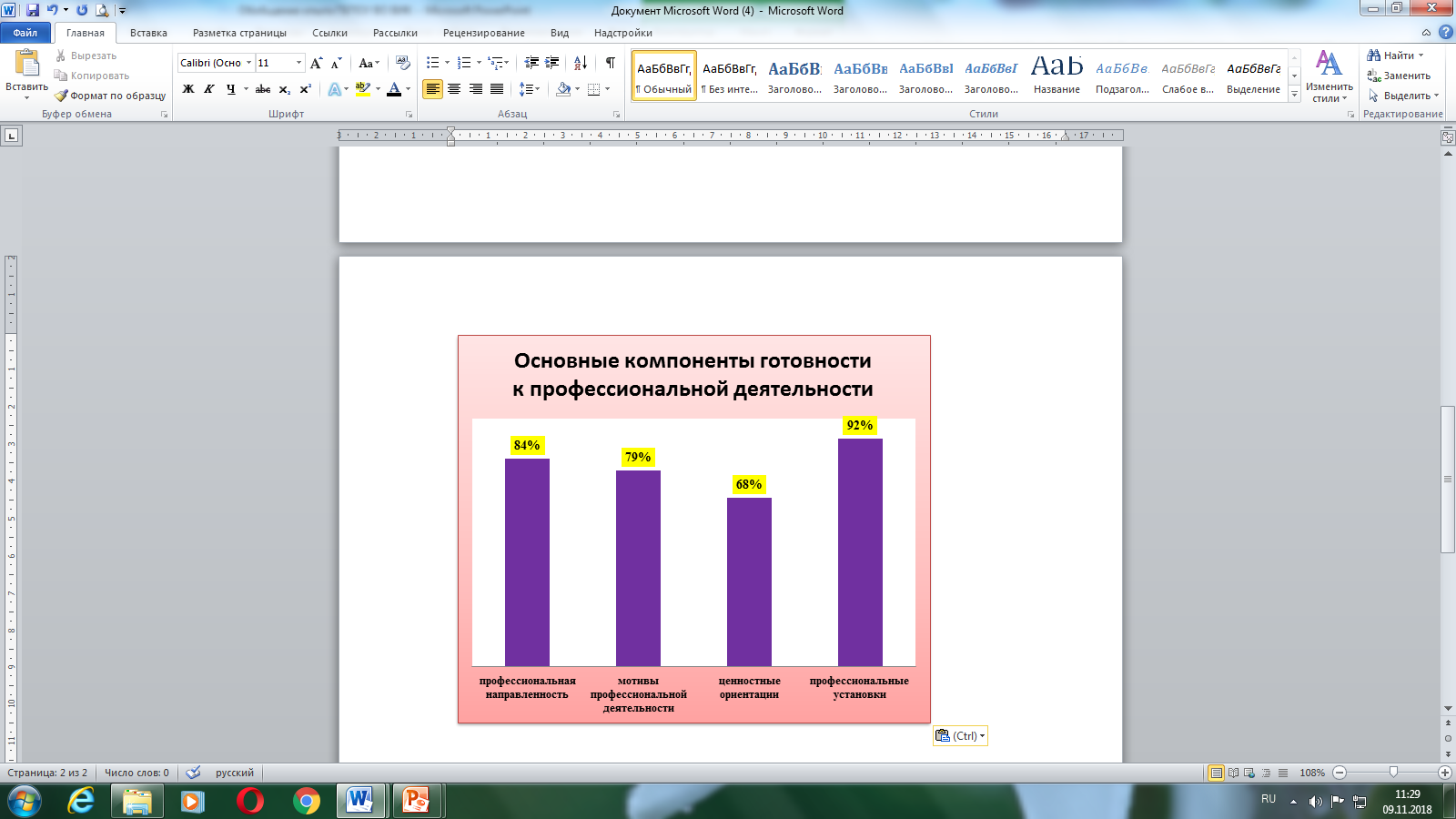
* 27 деловых игр;
* 18 диагностических измерений;
* 3 семинара-практикума для педагогических работников.

По итогам нашего опыта с применением интеллектуальной игры диагностированы позитивные изменения в содержании социально-психологических компонентов профессионально значимых качеств, отраженные в практических материалах исследования.



Произошли изменения в персональном интеллектуальном внутреннем мире обучающихся. Зафиксировано формирование личного опыта творческого применения развитых и приобретенных знаний, навыков и умений, убеждений и принципов в профессионально и социально направленной деятельности и в самообразовании, а именно:

* отрабатываются различные профессиональные действия обучающихся;
* значительно активизируются  междисциплинарные связи;
* реализуется  творческий потенциал обучающихся;
* происходит переход от репродуктивного уровня усвоения учебного материала к продуктивному (именно об этом идет речь в рабочих программах на основе ФГОС СПО);
* преобладает доля групповой и парной деятельности обучающихся;
* формируется умение обучающихся работать в команде;
* обучающиеся учатся самостоятельно организовывать свою деятельность;
* повышается  мотивация обучающихся к освоению будущей профессии;
* растет самооценка обучающихся;
* занятие проходит в обстановке состязательности;
* преподавателю легче обнаружить  пробелы в базовых знаниях обучающихся и, следовательно, внести коррективы в преподавание дисциплин на последующих этапах.



Обладая высоким уровнем развития профессионально значимых качеств, специалист - будущий  работник способен поставить перед собой соответствующие цели, творчески проектировать и планировать деятельность по их достижению и максимальной реализации. В итоге он универсально осваивает окружающую действительность в единстве духовных и практических начал социальной, профессиональной и интеллектуальной деятельности человека, который успешно интегрировался в социум на основе творческой, активной, национально-культурной и духовно-нравственной жизненной позиции.

Использование деловых игр значительно укрепляет связь (студент-преподаватель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

Деловые игры, разработанные на конкретных ситуациях, вводят обучающихся в сферу производственной деятельности, вырабатывают способность к критической оценке действующего производства и умению находить решение по его совершенствованию, являются мощным стимулом активизации самостоятельной работы учащихся по приобретению профессиональных компетенций. Приобретаемые в процессе деловой игры профессиональные компетенции позволяют молодому специалисту избежать ошибок, которые возможны при переходе к самостоятельной трудовой деятельности.

Таким образом, нам удалось решить задачи, поставленные в экспериментальной работе и достигнуть цели: «охарактеризовать влияние использования деловых игр в процессе профессионально-педагогической подготовки на развитие профессионально важных качеств обучающихся колледжа. Наш опыт подтвердил, что уровни развития таких профессионально значимых свойств личности будущего специалиста социально-культурной сферы, как научно-теоретическая и поведенческо-волевая готовность, духовная, нравственная и интеллектуальная зрелость, профессиональная и социальная компетентность, выявленные посредством использования деловой игры, при педагогическом анализе могут объективно выступать в качестве основных критериев развития профессионально значимых качеств личности в процессе получения профессионального образования.

Психологические преимущества использования деловых игр:

Деловые игры обеспечивают развитие творчества, заинтересованность, активность обучающихся; позволяют ориентировать их на профессиональную деятельность, способствуют общению. Современная молодежь хочет расти, развиваться профессионально, получать новые жизненные навыки, но в активной форме - в виде увлекательных, развивающих игр, нацеленных на достижение серьезных профессиональных целей.

Данный опыт является универсальным и может быть рекомендован для внедрения в учреждениях среднего профессионального образования.

**ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ РЕСУРСЫ**

1. Аксенова Г.А. Использование игровых технологий // Специалист.-2006.- № 10.- С.20.
2. Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. М.: Высшая школа, 1980. — 368 с.
3. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика / С.Я. Батышев. - М.: Издательство «Эгвес», 2010. – 356 с.
4. Белоруссова Е.В. Деловая игра как средство развития творческой активности студентов в условиях профессионального образования / Е.В. Белоруссова. – М: Буки-Веди, 2014. – 113 с.
5. Борисова Н.В. Новые технологии обучения: Сборник образоват. -проф. программ. М.: ИЦПКПС, 2000. - 146 с.
6. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М.: Высшая школа, 1991. - 207 с.
7. Выготский JI.C. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика-Пресс, 1999. — 536 с.
8. Габрусевич С. А. От деловой игры — к профессиональному творчеству / С.А. Габрусевич, Г.А. Зорин. — Мн.: Университетское, 2011— 125 с.
9. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. - М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.
10. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности. /Е.М. Иванова – М.: ПЕР СЭ, 2012. – 382 с.
11. Кругликов, Г.И. Настольная книга мастера профессионального обучения / Г.И. Кругликов. – М.: Академия, 2012. – 271 с.
12. Кубрякова М.Г. Инновационные механизмы управления качеством образовательного процесса / М.Г. Кубрякова, Т.А. Султанова // Молодой ученый. – 2015. – №12 (92). – С. 762–765.
13. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Изд. 2-е. М.: Политиздат, 1977. - 304 с
14. Ложникова Н.А. Имитационная педагогическая игра как средство формирования профессиональных умений // СПО. - 2005.-№ 9. - С.9.
15. Макаренко А.С. Избранные педагогические сочинения. В 2-х т. Т.2. -М.: Педагогика, 1977. 397 с.
16. Махмутов М.И. Организация проблемного обучения в школе. М.: Просвещение, 1977. - 240 с.
17. Платов В. Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение. / В.Я. Платов. — М.: Профиздат, 2011. — 156 с.
18. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: ЗАО «Издательство «Питер», 1999. - 730 с.
19. Смолкин А. М. Методы активного обучения: Науч.-метод. Пособие. / А.М. Смолкин. — М.: Высш. шк., 2010.—176 с.
20. Соловьева А.В. Создание педагогических условий формирования профессионального самосознания учащихся образовательных учреждений НПО, СПО. / А.В. Соловьева. «Методист», 2015. – № 4. – 209 с.
21. Фролова Г.В. Учебная деловая игра как средство подготовки будущих учителей труда: Дисс. . канд. пед. наук. М., 1987. - 195 с.
22. Шмаков С.А. Игры учащихся феномен культуры. - М.: Новая школа, 1994. - 240 с.
23. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностные игры как важная форма и метод внедрения АСУ // Второй научно-практический семинар по психологическому обеспечению АСУ / Тезисы докладов. — М.: НИИ ОНИ АПН СССР, 1982. С.26-29.
24. Щукина Г. И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов студентов. / Г.И. Щукина – М.: Педагогика, 2012. – 208 с.
25. Эльконин Д.Б. Психология игры. М., 1978. - 400 с.

*Приложение 1*

**Цикл мероприятий,   
направленных на формирование   
профессионально-значимых качеств личности специалиста**

**с применением деловых игр**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** |
| ***До поступления в колледж*** | |
| 1 | Ярмарки вакансий, организованных ГКУ ВО «Центром занятости населения города Владимира» |
| 2 | Владимирский региональный Фестиваль профессий |
| 3 | Проект «Образование без границ» - «*Трудовые пробы*» (уроки технологии для школьников на базе колледжа) |
| 4 | Веселая профориентационная переменка в школе |
| 5 | Проект «*Умные каникулы*» (летний лагерь профессий на площадке колледжа) |
| 6 | День открытых дверей (для школьников и их родителей) |
| 7 | Мероприятие «*Найди себе ученика*» - агитационные акции в школах города и области по набору обучающихся в колледж |
| 8 | Родительские собрания с профильным уклоном |
| 9 | «*Путешествие в мир профессий колледжа*» (обзорные экскурсии для школьников и их родителей) |
| ***1 курс*** | |
| 1 | Адаптационные игры:   * День рождения группы * Словарные профессиональные диктанты * Ретро-фотографии профессий * Профессионально-значимые качества будущего специалиста |
| 2 | Посвящение в студенты |
| 3 | Проведение торжественного мероприятия к Дню знаний «Здравствуй, колледж!» |
| 4 | Клуб интересных встреч с ветеранами труда «*Моя профессия - моя гордость*!» |
| 5 | Экскурсии на предприятия города для знакомства с условиями будущей профессиональной деятельности |
| 6 | Деловая игра «*Корпоративная культура*» |
| 7 | Конкурс «*Нам песня строить и жить помогает!»* |
| 8 | Диспут с обучающимися попавшими в трудную жизненную ситуацию «*Быть успешным значит быть дисциплинированным*» |
| 9 | Деловая игра «*Трудовое право*» |
| 10 | Экскурсия в ГКУ ВО «Центр занятости населения города Владимира» |
| 11 | Тренинг «*Финансовая грамотность*» |
| 12 | Конкурс «*Студент года*» |
| 13 | Организация трудоустройства студентов колледжа в каникулярный период |
| ***2 курс*** | |
| 1 | Деловая игра «*Кадровый вопрос*» |
| 2 | Заключение договоров на проведение учебной и производственной практики с потенциальными работодателями (внедрение системы социального партнерства при реализации ФГОС профессиональной подготовки) - заключение договоров социального партнерства |
| 3 | Конкурс профессионального мастерства «*Лучший по профессии*» |
| 4 | Конкурс «*Ими гордиться колледж*» |
| 5 | Конкурс «*Профессиональная характеристика*» |
| 6 | Конкурс технического и художественно-прикладного творчества |
| 7 | Деловая игра «Человек с досугом – человек с умением» |
| 8 | Фестиваль-ярмарка «*Элитный продукт*» |
| 9 | Обучающий тренинг самозанятости |
| 10 | Открытый региональный чемпионат «*Молодые профессионалы*» (Worldskills Russia) Владимирской области |
| 11 | Организация фотовыставки по итогам прохождения производственной практики |
| ***3 курс*** | |
| 1 | Занятие с элементами тренинга по развитию навыков самопрезентации «*Посмотрите на меня*» |
| 2 | Деловая игра «*Создай свой бизнес*» |
| 3 | Психологический тренинг «*Формирование цели*» |
| 4 | Деловая игра «*Поиск работы и трудоустройство*» |
| 5 | Тренинг «*Якоря карьеры*» |
| 6 | Участие в волонтерском движении «*Наставник*» |
| 7 | Деловая игра «*Трудовые споры*» |
| 8 | Квест-игра «*Мои достижения*» |
| 9 | Выпускной |

*Приложение 2*

Методическое пособие к проекту «**Умные каникулы**»

деловая игра для обучающихся 6 - 8 классов средней школы

«*Первые профессиональные пробы*»

**Цели:**

* расширить представление школьников о различных профессиях;
* формировать позитивное отношение к труду, к профессиональному росту;
* побуждать детей к поиску информации о профессиях, к осознанному профессиональному выбору.

Задачи:

* *обучающие*

- расширять, систематизировать знания детей о профессиях;

- дать общие сведения о содержании труда рабочих профессий;

* *развивающие*

- развивать интеллектуальные и творческие возможности, понимания того, что полученные знания способствуют приобретению важных жизненных умений и навыков;

* *воспитательные*

- формировать мотивацию и интерес к трудовой деятельности, уважительное отношение к людям труда.

Методы и приемы: словесные (рассказ, беседа), показ, частично-поисковый; анализ, синтез, сравнение, обобщение.

Оборудование: интерактивная доска, ноутбук, жетоны, призы, фото профессий для оформления, колбы с жидкостями, портреты некоторых изобретателей.

***«Все профессии нужны,***

***Все профессии важны!»***

**Ход мероприятия**

Ведущий:

Здравствуйте, ребята! Очень рады приветствовать вас всех в нашем Владимирском Индустриальном колледже.

Пройдет совсем немного времени, и вам придется выбирать свой путь в жизни. И путь этот начнется с перекрестка, от которого расходятся не 3, как в сказке, а 50 тыс. дорог - именно столько сейчас существует профессий. И очень важно не ошибиться в выборе пути. Ведь от этого выбора зависит очень многое: и материальный достаток, и круг общения, и интересы, и счастье в жизни. Недаром говорят, что, выбирая профессию, человек выбирает свою судьбу. Предлагаем совершить экскурсию по нашему колледжу, вместе с тем окунуться в мир рабочих профессий, побывав в профессиональных рабочих мастерских. Для начала пройдем в нашу гостиную, где получим маршрутные листы и указания.

Звучит, музыка. Ребята входят в гостиную, где их встречает соведущий.

Соведущиий: Приглашаются капитаны команд для получения маршрутных листов. Ребята, вы отправляетесь по станциям: **Автомобильная, станция металлообработки, сварочная и электроэнергетики**. На каждой станции вас ждут увлекательные приключения, где вы должны показать свою эрудицию, находчивость, смекалку. Самых активных ждут призы. В добрый путь!

**Станция Автомобильная**

Звучит веселая музыка.

Учащихся встречает мастер автомастерской. На стенде висят пословицы и поговорки о транспорте:*«Машина любит разум и умелые руки», «Машина любит ласку, уход, чистку и смазку», «Машиной овладеешь — легче путь одолеешь».*

Мастер: Сегодня мы познакомимся с профессией автомеханик.

И знакомиться мы будем, играя. Вы готовы к испытаниям?

Школьники: Да

Мастер: Ну, тогда начинаем и отправляемся в путешествие.

В мастерской стоит автомобиль.

Мастер: Ребята, как называется этот предмет?

Ответ хором: автомобиль.

Знаете ли вы когда и при каких обстоятельствах он появился?

Ответы учащихся.

Студенты рассказывают:

Самый-самый первый автомобиль сконструировал француз Николя Кюньо в 1770 году (показ портрета Николя Кюньо и рисунка сконструированного им автомобиля). Но это был всего лишь прообраз той машины, которую в 1885 году сконструировал немецкий инженер Карл Бенц, - первый автомобиль с бензиновым двигателем (показ портрета Карла Бенца и рисунка сконструированного им автомобиля). Машина передвигалась немного быстрее пешехода. В России первый автомобиль появился 120 лет назад в 1895 году. Каждая транспортная новинка вызывала удивление и даже опаску со стороны мирных жителей, предпочитавших отдавать ее управление и личную безопасность в руки опытного водителя, прекрасно знающего правила передвижения. Первые водители смотрелись, как монстры, в своих очках, фуражках с наушниками и длинных балахонах, зашнурованных высоких сапогах - это были люди нового автомобильного века (показ портрета первого водителя). Позднее появились такси, а затем грузовые автомобили, автобусы. Автомобили начали свое завоевание мира. Сейчас мы даже представить себе не можем жизнь без транспорта и без людей, работающих на машинах. На сегодняшний день в нашей стране водитель автотранспорта - одна из самых массовых профессий.

Мастер: Ребята, вы видите сосуды с жидкостями, необходимыми при обслуживании автомобиля. Знаете, как они называются и где в автомобиле применяются? (сосуды с жидкостями: тосол, вода, бензин, зеленка).

Дети внимательно рассматривают, называют название и применение.

Мастер: Как получить профессию водителя?

Студенты:

  Невозможно стать шофером, не имея водительских прав, поэтому первая ступенька - это автошкола. Вторая ступенька - это практика: по некоторым расчетам, мастерство шофера начинается после 30 тыс. наезженных километров.

Мастер:

- Какие требования предъявляются к водителю?  
- Водитель должен знать правила дорожного движения.  
- А вы знаете правила дорожного движения?  
- Да.  
- Проведем блиц – опрос. При опросе вы должны будете быстро и правильно ответить на вопросы.

***Вопросы блиц – опроса***

1. Какой сигнал светофора запрещает движение? Дети отвечают (Красный.)  
2. Сигнал светофора, разрешающий движение. (Зеленый.)  
3. Часть улицы, предназначенная для транспорта. (Проезжая часть.)  
4. Часть улицы, предназначенная для пешеходов. (Тротуар.)  
5. Место пересечения дорог. (Перекресток.)  
6. Как переходить дорогу с односторонним движением?  
7. Как переходить дорогу с двухсторонним движением?  
8. Как пересекать перекресток?  
9. Человек, идущий пешком. (Пешеход.)  
10. По какой стороне тротуара должен ходить пешеход? (По правой.)  
11. По какой стороне дороги должен идти пешеход, если нет тротуара? (По левой, навстречу идущему транспорту.)  
12. Сколько всего существует поворотов? (Правый и левый.)

- Какими качествами должен обладать водитель?  
- Водитель управляет сложной дорогостоящей машиной, в создании которой участвовали многие инженеры и рабочие, поэтому он должен хорошо знать устройство машины, чтобы ухаживать за ней, т. е. обслуживать и ремонтировать, уметь управлять ею в различное время суток, года. Водитель должен обладать такими качествами как внимательность, наблюдательность, бдительность, осторожность, предусмотрительность, уравновешенность, терпение, быть физически выносливым человеком.  
- А вы физически выносливы?  
- Да.  
- Предлагаю это проверить.

(Выполнение детьми физических упражнений  под «Песню шофера» в

исполнении Л. Агутина)

- Молодцы!

- Водитель постоянно следит за дорогой, за средствами регулирования (светофором, дорожными знаками, линиями разметки), за показаниями приборов, за транспортом, который движется навстречу и опережает.  
- За кем внимательнее всего следит водитель?  
- Внимательнее всего водитель следит за пешеходами.  
- В течение дня водитель преодолевает большие расстояния. Он устает и внимание его ослабевает. Следует всячески помогать водителю в работе.  
- Какую помощь мы можем оказать в работе водителю?  
- От пешеходов требуется немногое – выполнять правила дорожного движения самому и удерживать от неправильных действий на улице других пешеходов.   
- Выполняя важную, работу водитель рассчитывает, что вы будете дисциплинированны на улице и дороге, а он убережет вас от несчастных случаев.

Вам необходимо разгадать кроссворд, где в ключевом слове зашифровано название 1 профессионального модуля профессии автомеханик.

**Кроссворд**

1. Путь закончился в кювете?  
   Что же так не повезло?  
   Ты, мой друг, и не заметил,  
   Как спустило…

Дети отвечают: (Колесо.)

1. Не заводится машина?  
   Вызывай эвакуатор.  
   Никуда ты не уедешь,  
   Коли сел…

(Аккумулятор.)

1. Зачихал, остановился,  
   Будто ехать нету сил.  
   На заправку не заехал —  
   Вот и кончился… (Бензин.)
2. Вдруг, смотри, из-под капота  
   С тихим свистом пар пошел.  
   Снова ждет тебя работа:  
   Это выкипел… (Тосол.)
3. А зимой холодным утром  
   Просто дверь открыть не смог.  
   Да, бывает и такое:  
   Приморозило… (Замок.)
4. Опоясал каменный ремень   
   Сотни городов и деревень.

(Дорога)

1. Не летает, не жужжит,  
   Жук по улице бежит.  
   И горят в глазах жука  
   Два слепящих огонька.

(Автомобиль)

Ключевое слово по вертикали - **слесарь по ремонту автомобилей.**

1 студент:

**Слесарь -** это рабочий с техническим образованием, специалист по обработке, сборке и починке металлических изделий, деталей автомобильной техники. Он выполняет операции по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств, проводит контроль технического состояния автомобиля.

Мастер:

Мы с вами находимся в автомастерской, где вы попробуете себя в роли слесаря по ремонту автомобиля. Предлагается выполнить замер плотности аккумуляторной батареи при помощи прибора, который называется **ареометр.** Мне нужен один помощник

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ – замер плотности аккумулятора

Таким образом, на данном этапе игры вы познакомились с первым профессиональным модулем Техническое обслуживание и ремонт автотранспорта, который осваивают студенты в процессе обучения профессии автомеханик.

Мастер:

Приглашаем вас учиться в наш колледж на профессию автомеханик.

Молодцы! Участников награждают жетонами.

**Станция Металлообработка**

Мастер мастерской по металлообработке приветствует ребят и предлагает закончить эпиграф: «*Спроси у солнца и земли, спроси у быстрых рек: Кто начинает новый день?»* ***Рабочий человек***! (все вместе)

Ребята, какие профессии связаны с металлом?

Дети называют профессии: станочник, наладчик, фрезеровщик, слесарь, токарь и получают жетоны.

Мастер:

О каких металлах идет речь?

Наполовину медь, но не бронза! Блестит, как золото, но стоит дешево. *(Латунь)*

Человек металл с металлом смешал. Какое имя он смеси дал? (Сплав)

Предлагается викторина  **«Металлы и сплавы»**

1. Название чугуна с добавками других металлов*.(Сплавы)*
2. Какой материал использовался при изготовлении шпаги в XVI веке? *(Сталь)*
3. Как называется сплав меди и цинка с небольшой примесью других металлов? Какие у него полезные свой­ства? *(Латунь)*
4. В честь этого сплава назван век. Из чего сплав состо­ит и каким он бывает? *(Бронза)*
5. Как называется продукция прокатного производства для покрытия крыш?*(Профиль)*
6. Каким инструментом можно измерить шариковую ручку и отверстие для стержня? *(Штангенциркуль)*
7. Группа конструкционных материалов, нашедших широкое применение в технике. *(Металлы)*
8. Это слово имеет два значения: первое — название ме­таллической посуды, используемой для приготовления пищи в крестьянских семьях на Руси; второе — сплав железа с углеродом, из которого получают сталь. *(Чугун)*
9. Какие два металла чаще всего используются при изготовлении электрических проводов? *(Медь и алюминий)*
10. С каким металлом ассоциируется понятие «креп­кие нервы»? *(Сталь)*
11. Назовите известные вам механические свойства металлов.
12. Профессия, представители которой совершают чудеса с металлами и металлическими изделиями. *(Кузнец)*
13. Знаете ли вы, как называется промышленный про­дукт производства, предназначенный для дальнейшей обработки? *(Полуфабрикат)*
14. Полуфабрикат, получаемый путем обжатия слит­ков металла между вращающимися валками прокатного стана. *(Прокат)*

***«Что означает в переводе?..»***

1. Что означает термин «верстак» в переводе с немецкого? *(Мастерская)*

2. Что означает термин «контроль» в переводе с фран­цузского? *(Проверка)*

3. Что означает слово «стандарт» в переводе с английского? *(Норма, образец)*

4. То же самое, что в переводе с латинского «наставле­ние». *(Инструктаж)*

5. То же самое, что в переводе с французского «подроб­ность». *(Деталь)*

6. То же самое, что в переводе с французского «собирать», «устанавливать».*(Монтаж)*

**Конкурс загадок об инструментах и орудиях труда**

1. Гудит, гудит, ничего не говорит, а дело делает. (*Пила*)
2. Сколько им ни колоти, а ему не больно. (*Молоток*)
3. Эти крепкие ребята всем нужны. (*Гвозди*)
4. Без него на станке и гайки не сделать. (*Резец*)
5. Без нее не завинтить ни одного винта. (*Отвёртка*)
6. Из чего делаются болты и гайки? *(Шестигранник*)
7. Ломается быстро, а в деле годится. (*Проволока*)
8. При обработке детали в тисках этим инструментом развиваются мышцы (*Напильник*)
9. Не точит, не строгает, а отверстия прорезает. (*Сверло*)
10. Для рубки металла, кроме молотка, нужно... (*Зубило*)
11. Нажимай на тормоза, когда в разгон пошла... (*Фреза*)

Мастер:

Ребята, все эти предметы сделаны из железа, а значит из металла.

*«Да здравствуют руки,*

*Рабочие руки,*

*Те, что не терпят*

*Лени и скуки!»*

**Станция Сварочная**

*«Ты можешь стать умнее тремя путями:*

*Путём опыта – это самый горький путь;*

*Путём подражания – это самый лёгкий путь;*

*Путём размышления – это самый благородный путь»*

Древняя китайская пословица

Мастер сварочной мастерской встречает ребят:

- Ребята, добро пожаловать в сварочную мастерскую. Можно с уверенностью сказать, что сварка на сегодняшний день — это одна из основ развития человечества. Труд сварщика – это почти искусство. Опытный мастер, как скульптор, создает из металла изделия сложной формы: от системы водоснабжения до восстановления геометрии кузова автомобиля.

И, конечно же, возникает закономерный вопрос: А когда появилась сварка? Когда люди научились соединять между собой тугоплавкие материалы? Может, 50-100 лет назад? Или это одно из новейших открытий человечества? Постараемся разобраться в этом вопросе и рассмотреть историю развития сварки.

Рассказывают студенты:

Историки говорят, что слово «Сварка» произошло от имени славянского бога кузнечного дела Сварога. История профессии “Сварщик” началась с открытия русским академиком Василием Петровым в 1802 году эффекта электрической дуги, возникшей между двумя угольными стержнями при прохождении через них тока. Благодаря очень высокой температуре дуги стало возможным расплавлять металлы. Сварка производилась электрической дугой постоянного тока, горящей между угольным электродом и металлом, с применением присадочной проволоки. Этот способ сварки Н.Н. Бернадос назвал “электрогефестом” в честь древнегреческого бога кузнечного дела. В 1888 году русский инженер Н.Г. Славянов усовершенствовал способ ручной дуговой сварки, заменив угольный электрод металлическим.

Технологический процесс сварки развивался и в средние века. Примером этому служит огромная пушка Дол Грайет, созданная в 1382 году. Пушка представляла собой кованую трубу, которая была усилена наружными металлическими обручами, присоединенными к ней с помощью кузнечной сварки. Такой способ изготовления артиллерийских орудий применялся во всем мире. Самые большие экземпляры таких пушек были изготовлены в XVI веке в Индии. Вес орудий был более 50 тонн, а общая длина — более 9 метров.  В Венеции аркады дворца Дожей поддерживались стальными анкерами, причем это было не просто архитектурное излишество, а необходимость. Большинство зданий эпохи Возрождения содержали в себе стальные сварные соединения несущих конструкций. Это было начало применения сварки как обязательного процесса при создании различных сооружений.

Сегодня в России имеется статуя, посвященная сварщику, и это не удивительно, если учесть, что первый сварочный цех появился в Перми еще в 1883 году. В те далекие времена уже использовалась электрическая дуга и плавящийся электрод для работы над соединением или разъединением двух пластин металла.

Еще одним любопытным не только с точки зрения работы с металлами, но и с точки зрения медицины фактом является то, что нельзя ни в коем случае смотреть на сварку. Наверное, каждый еще в детстве слышал предостережения от взрослых: “Не смотри на сварку, иначе ослепнешь”. И это действительно так. Однако повреждение глазам наносит не видимый свет или искры, а ультрафиолетовые лучи. Они оказывают разрушительное воздействие на сетчатку глаз. Так что если долго смотреть на сварку, можно действительно получить ожог и частично либо даже полностью лишиться зрения. Поэтому в целях безопасности никогда не глядите на процесс сварки, если ваши глаза не защищены специальным экраном строительной маски!

Сварщик – профессия ответственная, почти виртуозная, от качества его работы зависит многое – долговечность и устойчивость строительных конструкций, работа и срок службы различной техники. Кстати, профессия сварщика входит в десятку самых востребованных профессий на рынке труда. Спрос на эту специальность будет всегда.

Мастер: Давайте попробуем сформулировать основные качества, которыми должен обладать хороший сварщик:

- Физическая выносливость;  
- Четкая память на эталоны цвета и оттенков;  
- Четкая координация движений;  
- Хорошее зрение и глазомер;  
- Способность к работе на высоте;  
- Техническая смекалка  
- Пространственное воображение и концентрированное внимание;  
- Аккуратность;  
- Устойчивый вестибулярный аппарат;  
- Хорошая моторика.

- Спасибо, молодцы.

Мы с вами познакомились с профессией “Сварщик”, которая является рабочей профессией сегодняшнего дня. Однако это вовсе не означает, что другие профессии менее интересны и не востребованы. Каждая профессия по-своему интересна и значительна. Значительность придает ей то, как ты к ней относишься, как ты ее выполняешь.

Студенты:

«Металл варить - нелёгкая работа:  
На высоте, на море, под землёй…  
Под силу тем, чья гордая порода  
С умом холодным, крепкою бронёй.  
Аргона плазма режет, плавит… Жарко!  
Рождая искры в огненном жерле,  
Накалом сталь соединяет сварка –  
Дуги струя в вольфрамовой игле.  
Хватило б сил и пламенного сердца  
Её напор умело обуздать.  
Огонь в руках: держать и не обжечься! –  
Тут ловкость мастера, привычка, стать!  
Сберечь глаза от ультрафиолета -  
Тех самых «зайчиков» и, не спеша:  
Ровнее шов, немножечко секрета...  
Под маской сварщик – тонкая душа».

Награждение жетонами.

**Станция Электроэнергетики**

Звучит песня "*Не кочегары мы*"

Мастер:

- Добрый день дорогие друзья! Мы не случайно включили вам эту песню, потому что мы не кочегары и не плотники, а электрики.

 Прежде чем мы продолжим, отгадайте загадку:

«*К дальним селам, городам,*

*Кто идет по проводам?*

*Светлое Величество!*

*Это...****(электричество*)»**(ответы детей)

Мастер**:** Ребята, сегодня мы отправимся в путешествие по Стране электричества.

- Кто из вас знает, откуда раньше человек брал свет**?**

- А в этом вам помогут наши загадки:

«Ты весь мир обогреваешь

И усталости не знаешь,

Улыбаешься в оконце,

А зовут тебя все ... **(Солнце)»**

«Леденцом висит она.

Звёздами окружена,

В тёмном небе, всем видна,

Эта круглая? …. (**Луна)»**

«В чёрном небе до зари

Тускло светят Фонари.

Фонари - Фонарики

Меньше, чем комарики.

**(Звезды)»**

«Голова огнем пылает,

Тело тает и сгорает.

Я полезной быть хочу:

Лампы нет – я посвечу»

**(Свеча)**

«Шипит и злится, воды боится

С языком – а не лает, без зубов – а кусает?»

**Огонь**

«На привале нам помог:

Суп варил, картошку пёк.

Для похода — он хорош,

Но с собой не понесёшь»**.**

**Костер**

Ведущий сопровождает ответы детей комментариями (например,**«**Молодцы, быстро отгадали загадку!»

Вопрос**:** Как вы думаете, много ли надо электроэнергии для людей? (Ответы детей)

1 студент:

Трудно представить современный мир без электричества. Тепло, свет, движение – всем этим мы обязаны электричеству. Электричество сделало наши дома комфортабельнее, а домашний труд легче. Без электричества не было бы компьютеров, радио и телевидения, человек не полетел бы в космос. Благодаря электрическому заряду работают фары и контрольные приборы автомобилей. Не будет преувеличением, если мы скажем, что электричество является двигателем развития цивилизации. Это положение сохранится и в будущем, хотя некоторые способы получения электрической энергии и передачи ее на расстояние станут эффективнее, экологически чище и удобнее.

Явление статического электричества привлекало внимание людей в течение многих веков. Ярким примером разряда в природе является молния.

В грозовом облаке, состоящем из капелек воды и льдинок, возникают мощные воды и потоки воздуха, которые перемешивают и сталкивают капельки льдинки. При этом часть электронов покидает льдинки, и те приобретают электрический заряд. Когда разряды достигают громадных значений, между верхней и нижней границей облака или между облаком и землей происходит разряд в виде гигантской искры – молнии.

2 студент**:**

Современных детей бытовые электроприборы окружают с рождения. Первые электрические устройства для облегчения домашнего труда учёные изобретали ещё в конце девятнадцатого века. Но именно в наши дни, число технических новинок на квадратный метр жилплощади сильно увеличилось. К стиральным машинам, холодильникам и утюгам, прибавилась армия тостеров, микроволновых печей, кофеварок, кухонных комбайнов, кондиционеров и компьютеров.

Мастер**:** Какие электроприборы вам известны? Отгадайте загадки про электроприборы:

1. Висит груша – нельзя скушать (Ответ: *лампочка*)
2. Плывет пароход и взад и вперед.  
   А за ним такая гладь: ни морщинки не видать (Ответ: *утюг*)
3. Пыль увижу – заворчу, заверчу и проглочу (Ответ: *пылесос*)
4. К дальним селам, городам,  
   Кто идет по проводам?  
   Светлое величество!  
   Это ... (Ответ: *электричество*)
5. То назад, то вперёд  
   Ходит, бродит пароход,  
   Остановишь – горе!  
   Продырявит море! (Ответ: *утюг*)
6. Есть у меня в квартире робот.  
   У него огромный хобот.  
   Любит робот чистоту  
   И гудит, как лайнер "ТУ"  
   Он охотно пыль глотает,  
   Не болеет, не чихает.(Ответ: *пылесос*)
7. Ночь. Но если захочу,  
   Щелкну раз – и день включу.(Ответ: *выключатель*)
8. Он с хоботом резиновым,  
   С желудком парусиновым.  
   Как загудит его мотор,  
   Глотает он и пыль и сор.(Ответ: *пылесос*)
9. Завидно, всем врагам назло  
   Он сохраняет вкус продуктам,  
   И многим овощам, и фруктам,  
   А вот в любви не повезло. (Ответ: *холодильник*)

- Что необходимо делать для экономии электроэнергии? (Ответы детей)

Мастер: Какие вы знаете правила пользования электрическими приборами?

Дети отвечают.

Студенты дают наставление:

1. Если вдруг искрит розетка или слышен странный треск.  
   Ты скажи об этом взрослым, сам, пожалуйста, не лезь.  
   Электричество опасно, неуместны игры здесь!
2. Человек попал под ток –  
   Неизбежен сильный шок.  
   Шнур не трогай ты рукой –  
   Только палкою сухой!
3. Кабель срочно обесточь –  
   И спеши быстрей помочь!  
   Правила не только знай,  
   Но и четко соблюдай!
4. Инструкций много, правил тоже,  
   Но жизнь родная всех дороже.  
   И чтоб ее не потерять,  
   Все это надо выполнять.
5. Коль не хочешь быть калекой,  
   Помни всегда в работе своей:  
   Нет пока у человека,  
   Как у машины, запчастей.  
   Инструкцию всем изучать обязательно,  
   А чтобы запомнить – читайте внимательно.
6. Обрыв проводов, отошла изолента –  
   Сложно придумать опасней момента,  
   Немедля зовите электромонтёра,  
   ЧП устранит он надежно и скоро.

*Игра-эстафета:* быстрее и точно ответить на вопрос по карточке (письменно).

1. Может ли быть пожар от оставленного включенного утюга?
2. Можно трогать провод лежащий на земле?
3. Можно ли бросать на провода на улице палки, ветки?
4. Можно ли самому чинить розетку?
5. Куда звонить при пожаре? (напиши номер телефона)
6. Можно ли с мокрыми руками включать телевизор в розетку?
7. Опасно ли втыкать в розетку спицы, иголки?
8. Загорелся провод. Можно ли лить воду на него?
9. Может ли случиться пожар, если одновременно включить в одну розетку много приборов?
10. Вызови скорую помощь по номеру (напиши номер телефона).

Итоги игры-эстафеты:

Ведущий зачитывает письменные ответы участников эстафеты. Определяется победившая команда, ответившая быстрее и точнее.

**Будьте осторожны ребята! Берегите свою жизнь и жизнь своих друзей!**

**Памятка**:

1. Используй электрические розетки только по назначению.
2. При любой поломке вызови мастера.
3. Не включай электроприборы во влажных помещениях.
4. Не подходи к поврежденным электрическим проводам.
5. Не открывай электрические щиты.
6. Не оставляй включенный утюг без присмотра

После посещения всех станций ребята возвращаются в гостиную, где встречает их ведущий.

Ведущий:

- Молодцы! С заданием справились отлично. Не все из вас после окончания 9 класса пойдут в 10 класс. Как вы думаете, а смогут ли они устроиться на работу? Почему? (ответы детей) Верно. Сначала нужно приобрести профессию. Профессия должна быть выбрана по душе, должна интересовать человека, тогда она будет приносить человеку радость, да и дело будет спориться.

Выбор профессии – одно из наиболее серьезных, самых важных жизненных решений. Люди давно ищут формулу счастья один добрый и мудры писатель сказал: «*Счастье – это когда утром хочется идти на работу, а вечером хочется идти домой*».

Помощники ведущего подсчитывают количество жетонов каждой команды, подводят итоги игры, награждают.

**Ресурсы:**

* <http://www.moeobrazovanie.ru/viktoriny/interesnye_fakty_o_professiah.html>
* <http://www.moeobrazovanie.ru/viktoriny/istoria_professii_1.html>
* <http://www.moeobrazovanie.ru/viktoriny/istoria_professii_2.html>

*Приложение 3*

Методическая разработка

**деловой игры**: «*Процесс отбора кандидатов на вакантную должность по избранной профессии*»

Цели:

1) Формирование ОП:

* работать в команде и коллективе, эффективно общаться с коллегами;
* брать на себя ответственность за работу членов команды результат выполнения задания;
* ориентироваться в условиях конъюнктуры рынка труда и смены технологий в профессиональной деятельности.

2) Выработка будущими специалистами стратегии эффективного собеседования.

3) Сплочение группы для активного игрового взаимодействия и активного диалогового стиля общения.

4) Отработка навыка найма работников и самостоятельного трудоустройства.

**Ход занятия**

1.  Инструктаж преподавателя

Найм на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов обладающих качествами, необходимыми для достижения целей поставленных организацией.

Основной целью при найме на работу является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении.

Главная задача кадровой службы - не отбор лучших из лучших, а не принять худших.

Работника легко взять на работу, но всегда нелегко уволить, если даже он плохо справляется с работой.

Отбор кандидатов на вакантную должность руководителя или специалиста производится из числа претендентов с помощью оценки деловых и личностных качеств соискателей:

* общественно – гражданская зрелость,
* отношение к труду,
* уровень знаний и опыт работы,
* организаторские способности,
* умение работать с людьми,
* умение работать с документацией и информацией,
* умение своевременно принимать и реализовывать решения,
* способность увидеть и поддержать передовое,
* морально-этические черты характера.

«Эталонные» уровни требований разрабатываются исходя из характеристик уже работающих в организации работников, хорошо справляющихся со своими обязанностями.

В системе поэтапного отбора кандидатов 4/5 фирм используют метод собеседования, позволяющий:

* оценить способности данного специалиста к выполнению работы,
* выяснить мотивацию претендента на вакантную должность,
* понять управляем ли человек, насколько он уживчив, коммуникабелен с другими людьми.

Отбирая кандидатов, молодых соискателей, сотрудники службы персонала стремятся прежде всего установить у претендентов наличие необходимых профессиональных и личностных качеств, забывая о возможных отрицательных качествах, знать которые не менее важно. Их наличие в дальнейшем «сведёт на нет» профессиональные достоинства работника и приведёт к неизбежному увольнению.

Ошибки такого рода чаще всего имеют место при дефиците работников нужной квалифицированной характеристики или необходимости срочного заполнения вакансии.

2. Описание ситуации:

Ряд организаций в связи с расширением своей деятельности произвели расчет потребности в персонале.

При анализе факторов появления дополнительной потребности в специалистах использовались различные способы: логический путь, экспертно-аналитический с применением методов расчета по трудоёмкости, по нормам обслуживания, по рабочим местам.

Расчет показал, что на отдельных участках не хватает работников, и, следовательно, необходимо дополнительно привлечь специалистов.

(Р.S. преподаватель называет вакантные должности по специальности учебной группы).

3. Постановка задачи:

1) Выработать стратегию собеседования:

* установление контакта с претендентом для создания доверительных, откровенных отношений,
* подготовка содержания собеседования, т.е. тех вопросов, которые должны быть заданы претенденту,
* управление процессом собеседования,
* выявление наиболее эффективных приемов владения ситуацией во время собеседования.

2) Выяснить:

* мотивацию соискателя, т.е. почему он желает работать именно в данной организации,
* управляем ли он, понимает ли, что такое субординизация, насколько он коммуникабелен с другими людьми.

3) Оценить способности данного специалиста к выполнению работы по конкретной должности.

4.  Студенческая группа разбивается на мини-группы:

Мини-группа состоит из двух человек: 1-соискатель, претендент:

1-инспектор кадровой службы.

Каждая пара получает задание конкретного вида деятельности по предлагаемой вакансии.

Соискатели готовятся к самомаркетингу.

Инспектор кадровой службы организации продумывает перечень вопросов для определения способности претендентов к выполнению обязанностей по предлагаемой должности.

В течение пяти минут он должен сформулировать вопросник структированного собеседования.

Создается экспертная группа - 3 человека.

В ходе парного собеседования экспериментная группа внимательно наблюдает за каждой из сторон (инспектор) - (претендент), заполняя оценочные листы по трехбалльной системы.

Критерии оценки инспектора кадровой службы:

1. Умение устанавливать доверительный контакт с кандидатом на вакансию, поддерживать и управлять процессом собеседования.
2. Краткость, точность, целенаправленность, лаконичность, корректность формулировок вопросов для анализа деловых и личностных качеств специалиста, его мотивации и ценностных ориентаций.
3. Выявление соответствия способностей претендента и требований организации к работнику по конкретной должности, т.е. степени «идеальности».
4. Видение негативных качеств кандидата, наличие которых рано или поздно «сведёт на нет» его профессиональные достоинства и станет причиной увольнения.

Критерии оценки кандидата на вакантную должность:

1. Дана ли максимальная информация о себе, использование средств саморекламы и самомаркетинга.
2. Имеет ли ясное представление о правах и обязанностях вида направление деятельности: что должен «знать», что должен «иметь», чем должен «владеть», кем должен «быть».
3. Определи ли возможности в данной организации деловой карьеры, делового роста, служебного продвижения.
4. Конкретность и определённость ответов или уход в «сторону».
5. Внешний вид, манера поведения (взгляд, речь, поза, мимика и т.п.), деловой этикет.

5. Инсценирование ролевой ситуации

Каждая пара предлагает свой вариант, свой сюжет собеседования.

6.  Заключительная стадия деловой игры

Эксперты подводят итоги выполнения задания и достижения целей каждой парой, дают качественную оценку (каждому из пары и общую суммарную для пары).

7.  Комментарии преподавателя

Анализируются «вопросы-ответы» сторон с точки зрения:

1. Полноты и достоверности информации, корректности, логичности.
2. Активного игрового взаимодействия и диалогического стиля общения.
3. Умения работать командой.

Ресурсы:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в редакциях последующих законов).

3. Комментарий к Трудовому кодексы Российской Федерации (постатейный, научно-практический) / под. ред. К.Я. Ананьевой. М., 2006г.

4. Хабибуллин А.Г., Мурсалимов К.Р. «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», учебник для СПО, М. ИД ФОРУМ –ИНФА – М, 2012.- гл. 7.

*Приложение 4*

Диагностические материалы

**«Дифференциально - диагностический опросник»   
(ДДО)**

* Методика предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е.А. Климова. Можно использовать при профориетации подростков и взрослых. Результаты опросника ДДО показывают к какой профессиональной сфере человек испытывает склонность и проявляет интерес.

**Инструкция.** Предположим, что у вас появилась возможность делать то, что вам нравится, какое занятие из двух возможных вы бы предпочли?

**Опросник**

1. а. Ухаживать за животными   
   б. Обслуживать какие-нибудь приборы, следить за ними, регулировать их
2. а. Помогать больным людям, лечить их   
   б. Составлять таблицы, чертить схемы, разрабатывать компьютерные программы
3. а. Рассматривать книжных иллюстрации, художественные открытки, конверты грампластинок   
   б. Следить за состоянием и развитием растений.
4. а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.)   
   б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать
5. а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи   
   б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)
6. а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы)   
   б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7. а. Копировать рисунки, изображения или настраивать музыкальные инструменты.   
   б. Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством (подъемным краном, трактором, телевизором и др.)
8. а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.)   
   б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9. а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику, жилище)   
   б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10. а. Лечить животных   
    б. Выполнять вычисления, расчеты.
11. а. Выводить новые сорта растений   
    б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т.п.)
12. а. Разбирать споры, ссоры между людьми: убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять   
    б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13. а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности   
    б. Наблюдать, изучать жизнь микробов.
14. а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты   
    б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.
15. а. Составлять точные описания - отчеты о наблюдениях, явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.   
    б. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые)
16. а. Делать лабораторные анализы в больнице   
    б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17. а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий   
    б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов
18. а. Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.   
    б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
19. а. Изготовлять по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания   
    б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20. а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада   
    б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, телеграфе, ЭВМ и др.)

**Обработка результатов и интерпретация**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| П | Т | Ч | З | Х |
| 1а | 1б | 2а | 2б | 3а |
| 3б | 4а | 4б | 5а | 5б |
| 6а |  | 6б |  | 7а |
|  | 7б | 8а |  | 8б |
|  | 9а |  | 9б |  |
| 10а |  |  | 10б |  |
| 11а | 11б | 12а | 12б | 13а |
| 13б | 14а | 14б | 15а | 15б |
| 16а |  | 16б |  | 17а |
|  | 17б | 18а |  | 18б |
|  | 19a |  | 19б |  |
| 20а |  |  | 20б |  |

Суммы положительных ответов считаются по вертикали по всем пяти графам. Первая графа отражает количество баллов по профессиональной сфере "человек - природа" (все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством), вторая графа - по сфере "человек - техника" (технические профессии), третья графа - по сфере "человек - человек" (все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением), четвертая - по сфере "человек - знак" (все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности) и пятая по сфере - "человек - художественный образ" (все творческие специальности). В целом минимальное количество баллов по каждой графе - 0, максимальное - 8 баллов.   
http://testoteka.narod.ru/0.pngЕсли набрано **0-2 балла**, то результат свидетельствует о том, что интерес к данной профессиональной сфере не выражен. При результате **3-6 баллов** профессиональная направленность и интерес выражены в средней степени, при результате **7-8 баллов** - профессиональная направленность выражена довольно ярко и отчетливо.



**Методика «Профиль»   
(методика карты интересов А. Голомштока в модификации Г. Резапкиной)**

**Инструкция:** Данные вопросы касаются вашего отношения к различным направлениям деятельности. Нравится ли вам делать то, о чем говориться в опроснике? Если да, то в бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте плюс, если не нравится – минус.

**Опросник**

1. Узнавать об открытиях в области физики и математики.
2. Смотреть передачи о жизни растений и животных.
3. Выяснять устройство электроприборов.
4. Читать научно-популярные технические журналы.
5. Смотреть передачи о жизни людей в разных странах.
6. Бывать на выставках, концертах, спектаклях.
7. Обсуждать и анализировать события в стране и за рубежом.
8. Наблюдать за работой медсестры, врача.
9. Создавать уют и порядок в доме, классе, школе.
10. Читать книги и смотреть фильмы о войнах и сражениях.
11. Заниматься математическими расчетами и вычислениями.
12. Узнавать об открытиях в области химии и биологии.
13. Ремонтировать бытовые электроприборы.
14. Посещать технические выставки, знакомиться с достижениями науки и техники.
15. Ходить в походы, бывать в новых неизведанных местах.
16. Читать отзывы и статьи о книгах, фильмах, концертах.
17. Участвовать в общественной жизни школы, города.
18. Объяснять одноклассникам учебный материал.
19. Самостоятельно выполнять работу по хозяйству.
20. Соблюдать режим, вести здоровый образ жизни.
21. Проводить опыты по физике.
22. Ухаживать за животными растениями.
23. Читать статьи об электронике и радиотехнике.
24. Собирать и ремонтировать часы, замки, велосипеды.
25. Коллекционировать камни, минералы.
26. Вести дневник, сочинять стихи и рассказы.
27. Читать биографии известных политиков, книги по истории.
28. Играть с детьми, помогать делать уроки младшим.
29. Закупать продукты для дома, вести учет расходов.
30. Участвовать в военных играх, походах.
31. Заниматься физикой и математикой сверх школьной программы.
32. Замечать и объяснять природные явления.
33. Собирать и ремонтировать компьютеры.
34. Строить чертежи, схемы, графики, в том числе на компьютере.
35. Участвовать в географических, геологических экспедициях.
36. Рассказывать друзьям о прочитанных книгах, увиденных фильмах и спектаклях.
37. Следить за политической жизнью в стране и за рубежом
38. Ухаживать за маленькими детьми или близкими, если они заболели.
39. Искать и находить способы зарабатывания денег.
40. Заниматься физической культурой и спортом.
41. Участвовать в физико-математических олимпиадах.
42. Выполнять лабораторные опыты по химии и биологии.
43. Разбираться в принципах работы электроприборов.
44. Разбираться в принципах работы различных механизмов.
45. «Читать» географические и геологические карты.
46. Участвовать в спектаклях, концертах.
47. Изучать политику и экономику других стран.
48. Изучать причины поведения людей, строение человеческого организма.
49. Вкладывать заработанные деньги в домашний бюджет.
50. Участвовать в спортивных соревнованиях.

**Обработка результатов и интерпретация**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сфера интересов | № Вопросов | | | | |
| Физика и математика | 1 | 11 | 21 | 31 | 41 |
| Химия и биология | 2 | 12 | 22 | 32 | 42 |
| Радиотехника и электроника | 3 | 13 | 23 | 33 | 43 |
| Механика и конструирование | 4 | 14 | 24 | 34 | 44 |
| География и геология | 5 | 15 | 25 | 35 | 45 |
| Литература и искусство | 6 | 16 | 26 | 36 | 46 |
| История и политика | 7 | 17 | 27 | 37 | 47 |
| Педагогика и медицина | 8 | 18 | 28 | 38 | 48 |
| Предпринимательство и домоводство | 9 | 19 | 29 | 39 | 49 |
| Спорт и военное дело | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |

* Подсчитайте число плюсов в каждом столбике. Чем их больше, тем выше интерес к этим занятиям.
* Пять баллов говорят о ярко выраженном интересе к предмету или виду деятельности. Это – необходимое, но не достаточное условие правильного выбора профессии. Другое важное условие – способности, или профессионально важные качества.
* Если сумма баллов ни в одной колонке не превышает трех баллов, значит, профессиональные интересы слабо выражены.
* После обработки результатов перед психологом стоит задача их анализа и обобщения. «Профиль» выявляет группу учащихся с выраженными интересами к одному или нескольким профилям обучения.