

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Парус» городского округа Самара

Методический сценарий
деловой профориентационной игры «Работа мечты»

Автор:

Болотникова Елена Николаевна,

методист

Самара, 2025 г.

I. Пояснительная записка

Определение совокупности собственных навыков, знаний и умений, которые могут быть востребованы на рынке труда в соответствии со спецификой компании и конкретной профессиональной областью – крайне сложная задача. Систематизация всех параметров «социального портрета» себя как соискателя рабочего места – первый шаг на пути к получению «работы мечты». Сбор портфолио, его пополнение и представление во внешней среде в реальной действительности зачастую происходит в условиях поиска рабочего места, и потому это очень ответственная, волнительная для соискателя процедура. Если выработать у детей навыки сбора портфолио и презентации себя как потенциального сотрудника в игровой ситуации, то можно способствовать их более осознанному выбору стратегий поведения на рынке труда в дальнейшем.

Кроме того, стоит отметить, что ориентация на современном рынке труда среди перечня постоянно меняющихся запросов работодателей – один из важнейших вызовов, который стоит сегодня перед молодыми специалистами. Изменчивость характеризует не только динамично развивающийся рынок труда, но и саму ситуацию трудоустройства. Во-первых, это момент прямой конкуренции, во-вторых, это требования к коммуникативной компетенции и творческому подходу соискателя, в-третьих, это ожидания от специалиста активных действий по достижению цели (получению рабочего места). Апробация себя в игровой ситуации трудоустройства, максимально приближенной к реальной действительности, позволит учащимся аккумулировать свои личностные ресурсы (знания, компетенции, навыки и умения) и создаст условия для формирования у них активной позиции по отношению к процессу трудоустройства.

Вид разработки: методический сценарий мероприятия.

Происхождение работы: авторская.

Целевая аудитория: 8-11 класс (14-18 лет).

Цель – формирование у учащихся стратегии поведения на рынке труда, необходимой для успешного трудоустройства.

Задачи:

- мотивация подростков к рефлексии относительно своих навыков, умений и стремлений;
- развитие умения действовать в нестандартных ситуациях делового общения;
- формирование представления о наиболее перспективных отраслях и профессиях Самарской области;

- формирование навыков самопрезентации;
- воспитание ответственности за собственное будущее;
- привитие интереса к теме профессионального развития и трудоустройства.

Планируемые образовательные результаты:

Учащиеся-участники игры...

- научатся соотносить профессии с навыками, способностями, формами опыта и образованием, необходимыми для устройства на работу и успешного выполнения профессиональных обязанностей на различных вакансиях;
- в увлекательной и динамичной форме приобретут опыт коммуникации в условиях конкурсных испытаний на вакантное место;
- познакомятся с различными работодателями Самары и Самарской области;
- смогут отразить свою стратегию поведения на рынке труда и получить рекомендации по её улучшению;
- научатся грамотно презентовать себя в ситуациях делового общения.

Объем (в академических часах): от двух часов в зависимости от количества участников и играмастеров.

Общая характеристика методов, форм обучения, режима занятий / активностей:

мероприятие проходит в формате деловой игры, что, во-первых, позволяет максимально вовлечь учащихся в процесс и естественным образом мотивировать их выполнению предложенных заданий. Во-вторых, игровой процесс становится максимально приближен к реальности (участникам необходимо заполнить резюме, играмастеры представляют существующих в Самаре и Самарской области работодателей), что в дальнейшем помогает участникам без труда перенести развитые в игре навыки и полученные инсайты на свою реальную стратегию поведения на рынке труда. Игра «Работа мечты» построена на принципах эдьютейнмента, что делает её в равной степени развлекательным и обучающим мероприятием. Оценочной данная игра становится, если погрузить её в контекст любой профориентационной работы: в процессе легко обнаруживаются сильные стороны участников и их дефициты, которые в дальнейшем можно восполнить на других занятиях программы или в процессе индивидуальной работы со специалистом по профориентации.

Играмастера на своих станциях предлагают участникам самые разнообразные задания – так, перемещаясь от станции к станции в процессе игры, участник оказывается вовлечён в различные виды деятельности, связанные с актуальными для региона профессиями.

Заполняя резюме в начале игры, участники опосредованно работают с образом желаемого будущего, что особо важно в контексте профориентационной работы. Понимание, к какому образу жизни подростки хотят прийти в будущем, какая работа позволит им

сделать это и какие навыки им для этого нужны – важный личностный результат, который достигается по итогам рефлексии игрового процесса.

«Работа мечты» может быть использована как в начале работы (как мотивационное мероприятие), так и в качестве финала (как площадка, где участники смогут применить полученные знания и навыки).

Описание системы оценивания достижения планируемых образовательных результатов:

1. Рефлексивная беседа по итогам игры.

В конце игры ведущий организует групповое обсуждение, в которое включены все участники. Сам ведущий выступает здесь лишь в роли фасилитатора, задавая учащимся вопросы, направляя ход беседы и помогая сформулировать появившиеся за время игры инсайты.

Примерный список вопросов:

- Было ли что-то, что особенно понравилось (не понравилось) или запомнилось тебе сегодня?
- Какой главный вывод ты сделал из сегодняшней игры?
- Кто-то из «работодателей» или других «соискателей» удивил/порадовал/расстроил тебя сегодня? Ты хотел бы сказать что-нибудь ему напоследок?
- Было ли что-то, что обеспокоило или вызвало у тебя тревогу сегодня? Или же, наоборот, порадовало и вдохновило?
- Как полученная сегодня информация может помочь тебе добиться своих целей в жизни?
- Какой совет ты мог бы дать школьникам, которые в дальнейшем будут играть в эту игру?
- Какой стратегии ты придерживался во время игры? Насколько она помогла тебе добиться поставленных целей?
- Как ты понял, какими качествами должен обладать успешный специалист, способный конкурировать за лучшие рабочие места с другими соискателями?

2. Заполнение профилей задействованных в процессе игры профессий.

После проведения игры участникам предлагается выбрать одну или две профессии из своего резюме и заполнить профиль на них (см. схему-диаграмму в Приложениях), указав соответствующие профессии гибкие и жесткие навыки, а также связанные с ними школьные предметы. Также на диаграмме участник должен оценить важность каждого выделенного им навыка/учебной дисциплины по трёхбалльной шкале, а затем оценить свой текущий уровень овладения данным навыком/дисциплиной.

3. Написание и оформление резюме.

Учащимся предлагается внести правки или переписать резюме, с которыми они участвовали в игре. Данное задание может сопровождаться тренинговым занятием, где школьников знакомят с правилами оформления резюме и на практике разбирают удачные и неудачные примеры.

4. Повторное проведение игры.

Игра «Работа мечты» может быть использована как оценочный инструмент для подведения итогов работы по профориентационной программе. Целесообразно будет проводить игру в начале – как проблематизирующее мероприятие, способствующее запуску рефлексии у участников, – и в конце, чтобы учащиеся смогли отметить свой прогресс в плане навыков написания резюме, навыков самопрезентации и умения ориентироваться на рынке труда. При повторном проведении участники во время рефлексивной беседы смогут более осознанно обсудить выбранную ими стратегию и свои достижения.

Стоит учесть, что явных личностных результатов трудно достичь за сильно ограниченное время, а потому целесообразно включать игру «Работа мечты» в более длительные профориентационные программы.

II. Описание содержания

Суть игры: Участникам предлагается представить себя через 5-7 лет и заполнить своё резюме, указав полученное образование, опыт, важные умения и личностные качества и прочее. Затем за ограниченное время каждому необходимо устроиться на как можно больше рабочих мест и получить наилучшую заработную плату. Реально существующих на территории Самары и Самарской области работодателей представляют игромастера, станции которых рассредоточены по всему игровому пространству. На каждой станции имеется QR-код, считав который, участники могут ознакомиться с имеющимися у работодателями вакансиями и требованиями к ним. Чтобы получить работу, участник должен пройти собеседование на выбранную вакансию у игромастера. В процессе тот посредством различных вопросов и заданий должен оценить, соответствует ли квалификация игрока выбранной им должности. Если игроку не хватает знаний или навыков, он может направиться к игромастерам, представляющим определенные учебные заведения, и через выполнение предложенных ими заданий получить необходимое «образование». Каждый игромастер – будь то работодатель или учебное заведение, – ставит игроку отметку в резюме о том, на какую работу он устроился или какое образование получил.

Цель игрока – устроиться на как можно больше рабочих мест с наибольшей совокупной заработной платой. Для этого он может пользоваться различными стратегиями, самые успешные из которых коллективно обсуждаются потом при подведении итогов.

Этапы подготовки игры:

1. Организаторы отбирают и консультируют игромастеров, объясняют им суть и правила проведения игры;
2. Определяется количество и состав участников игры;
3. Между игромастерами распределяются существующие в Самаре работодатели и учебные заведения;

Примеры работодателей: РКЦ «Прогресс», Российские коммунальные системы, Самарская областная клиническая больница имени В.Д. Середавина, Бэби-клуб, школа, IT-компания NetCracker, ресторан «Чайхона», городская ветеринарная станция, ГТРК «Самара», Самарский театр юного зрителя.

Примеры учебных заведений: Самарский университет, СамГТУ, СамГМУ, СГСПУ, СГЭУ, СГИК, СХИ.

4. Игромастера изучают специфику доставшейся им «роли»: ищут вакансии на предприятиях и компаниях, изучают требования к специалистам, готовят вопросы и задания для участников в соответствии с ними. В случае с высшим учебным заведением, игромастер готовит задания и вопросы по существующим в учреждении направлениям подготовки специалистов;

К примеру, представитель IT-компания в качестве тестового задания на вакансию UX-дизайнера может попросить игрока придумать и схематично изобразить на листочке дизайн сайта школы, в которой проходит игра. Представитель клинической больницы может поинтересоваться у соискателя на должность санитаря, как делать мышечный укол. Представитель СХИ может попросить игрока, желающего получить образование ветеринара, назвать шесть представителей отряда парнокопытные.

Задача игромастеров – вовлечь участников в активную мыслительную и творческую деятельность. Задача игроков – продемонстрировать упорство и творческий подход в достижении поставленной цели.

5. Готовятся элементы оформления игры: карточки с названиями компаний-работодателей и учебных заведений, листы с QR-кодами, ведущими к описаниям вакансий. Подготавливается раздаточный материал (бланки с резюме);
6. Игромастера консультируются с организаторами по возникающим в процессе подготовки вопросам.

Оптимальное время подготовки – около недели.

Этапы проведения игры:

1. Ведущим объявляется цель и правила игры;
2. Игрокам предлагается представить себя через 5-7 лет и продумать, как они представляют себе «работу мечты» – какое образование, какие навыки и знания понадобятся для неё;
3. Игроки получают бланки для резюме и заполняют их в соответствии со своим образом желаемого будущего;
4. Объявляется старт процесса трудоустройства – игроки путешествуют от станции к станции, общаясь с игромастерами, и проходят многочисленные собеседования с целью получить работу;
5. Игромастера задают игрокам вопросы и предлагают тестовые испытания; в зависимости от результатов делают отметки в резюме участника (на какую должность данного соискателя приняли на работу и какой заработной платы он достоин);
6. По истечению отведенного на игру времени участники сдают свои резюме организаторам;
7. Организаторы подсчитывают результаты и определяют победителей;
8. Победители игры награждаются призами;
9. С участниками проводится рефлексивная беседа об их стратегиях поведения на импровизированном «рынке труда» и инсайтах, появившихся у них в процессе игры. Ведущий записывает основные смысловые пункты на флипчарте.

Общая длительность игры – от двух академических часов и более.

Этапы пост-игрового сопровождения:

1. Игрокам предлагается выбрать одну или две профессии (из представленных в игре) и составить профиль на них (см. схему-диаграмму в Приложениях);
2. Игрокам предлагается дополнить или переписать своё «игровое резюме»;
3. Участники могут быть включены в любую другую индивидуальную или групповую профориентационную работу в соответствии с их запросами и выявленными в процессе игры дефицитами.

III. Ресурсное обеспечение игры

Материально-технические ресурсы:

- Звуковое оборудование, микрофон для ведущего;
- баннер с названием и правилами игры;
- раздаточный материал (бланк с резюме) каждому участнику;
- ручки каждому участнику и игромастерам;
- оборудование для станций игромастеров – стол, стулья, табличка с названием компании, предприятия или учебного заведения; распечатанные листы с QR-кодами, ведущими на описание вакансий; иное оборудование или материалы, предусмотренные для выполнения предлагаемых игромастерами заданий;
- смартфоны с функцией считывания QR-кода у участников (предполагается использование участниками собственных мобильных устройств, при отсутствии таковых игромастер на станции может предоставить своё устройство для ознакомления со списком вакансий);
- призы победителям игры;
- актовый зал (для запуска и подведения итогов игры) и аудиторные помещения из расчёта одно – на три игромастера.

Кадровые ресурсы:

Педагогические работники, ознакомленные с правилами игры, прошедшие инструктаж от организаторов по проведению мероприятия и имеющие базовые представления о современных тенденциях в профориентации. Общее количество – от 8 человек, в зависимости от количества участников.

Учебно-методические:

- Пояснительная записка с правилами организации и проведения игры;
- пакет раздаточных материалов для участников (резюме и профиль профессий);
- список дополнительной литературы, рекомендуемой для учащихся (см. Приложение 1).

IV. Список литературы

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] / электрон. данные. – Режим доступа. – <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 22.10.2019).
2. Атлас новых профессий: практики применения / АСИ. – Екатеринбург: Издательские решения, 2017. Т. 8 – 198 с.
3. Берджес, Д. Обучение как приключение: Как сделать уроки интересными и увлекательными [Текст] / Д. Берджес. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 238 с.

4. Биркенбиль, В.Ф. Искусство задавать вопросы: тренинг для успешного ведения переговоров. [Текст] / Биркенбиль В.Ф. – М.: Интерэксперт: 2005. – 263с.
5. Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодёжи [Электронный ресурс] / электрон. данные. – Режим доступа. – <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml> (дата обращения: 22.10.2019).
6. Как обеспечить ребенку успешную карьеру? [Электронный ресурс] / электрон. данные. – Режим доступа. – <http://intalent.pro/article/kak-obespechit-rebenku-uspeshnuyu-kareyu.html> (дата обращения: 22.10.2019).
7. Паркер М. Разговоры с детьми на сложные темы [Текст] / М. Паркер. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 266 с.
8. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб: Речь, 2008. – 208 с: ил.
9. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практическое пособие: Пер. с нем.: В 4-х томах. Т. 1. [Текст] / К. Фопель. – М.: Генезис, 1998. – 160 с.
10. Шер Б. Мечтать не вредно. Как получить то, чего действительно хочешь [Текст] / Б. Шер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 336 с.

Список дополнительной литературы, рекомендованной для учащихся

1. Армстронг Т. Ты можешь больше, чем ты думаешь [Текст] / Т. Армстронг. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 208 с.
2. Вальдшмидт Д. Будь лучшей версией себя. Как обычные люди становятся выдающимися [Текст] / Д. Вальдшмидт. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 208 с.
3. Вордерман К. Как научить ребенка учиться [Текст] / К. Вордерман. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 256 с.
4. Дуэк К. Гибкое сознание. Новый взгляд на психологию развития взрослых и детей [Текст] / Дуэк К. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
5. Клеон О. Покажи свою работу! [Текст] / О. Клеон. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 228 с.
6. Лобазникова Н. ОК, что дальше?! Как превратить мечту в профессию [Текст] / Н. Лобазникова, Н. Антонова, Т. Жаббаров. – М.: МИФ, 2019. – 224 с.
7. Тимохина Е. Твои финансы. Планируй, копи и трать с умом [Текст] / Е. Тимохина. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 160 с.
8. Шер Б. Мечтать не вредно. Как получить то, чего действительно хочешь [Текст] / Б. Шер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 336 с.
9. Шер Б. Отказываюсь выбирать! Как использовать свои интересы, увлечения и хобби, чтобы построить свою жизнь [Текст] / Б. Шер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 432 с.