

*Сотникова Марина Александровна*

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Волгоградский технический колледж»*

*Город Волгоград*

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ПРАВОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ИМИТАЦИОННОЙ ИГРЫ (СЦЕНАРИЙ УРОКА).

Проведение имитационных игр в учебной студенческой группе преследует различные цели, из которых главная - повышение уровня профессиональной подготовки студентов. Думается, деловые игры развивают живой интерес у студентов в изучении теории правовых дисциплин, дают возможность показать студентам практическую значимость правовых дисциплин, позволяют на личном опыте убедиться в том, что как трудно без прочных теоретических знаний решать конкретные правовые вопросы, быстро ориентироваться в сложных ситуациях. С другой стороны деловые игры проводятся в приближенных к практике условиях обстановке. Большинство интерактивных игр пробуждают весь спектр чувств, связанных с властью, людьми, и решением проблем, именно поэтому все любят игры в той или иной форме. Игры являются формой интерактивного обучения. Они поддерживают и развивают мотивирующий компонент, содержащийся в обучении.

Представленный сценарий урока содержит рекомендации по проведению имитационной игры по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» по теме «Трудовой договор».



Подготовка к проведению урока в форме имитационной игры включает в себя: изучение рабочей программы и выбор наиболее актуальной темы, разработку плана урока, определение приемов и способов подведения итогов урока с учетом умений и навыков, приобретенных студентами в процессе занятия. Проведение этой игры предполагает разделение учебной группы на две части. Первая часть – несколько человек (5-7) – «менеджеры по работе с персоналом». Вторая часть – оставшиеся студенты – «соискатели вакансии». Преподаватель – директор фирмы.

Суть урока состоит в моделировании процесса подготовки к собеседованию и проведения собеседования с соискателем вакансии. Норма времени: 2 часа. Цели урока: 1. Образовательная: активизировать познавательную деятельность студентов, определить содержание резюме, подготовить самопрезентацию, принять участие в беседе; 2. Воспитательная: способствовать формированию учебной мотивации у учащихся, способствовать повышению уровня правосознания и правовой культуры студентов; 3. Развивающая: привить навыки самоидентификации, самооценки, способности к публичным выступлениям и участию в дебатах. Тип урока: урок комплексного применения ЗУН учащихся. Форма урока: деловая игра. Раздаточный материал: шаблон резюме.

Ход урока:

Приветствие. Преподаватель знакомит студентов с целью и задачами урока, а также с правилами и ходом его проведения.

Этапы игры:

1 этап: определение вакансии и требований, предъявляемых к ней. Это зависит от специальности студентов: землеустроитель (геодезист), электрик, механик, бухгалтер и т.д. Методом обучения здесь может быть избран мозговой штурм.

2 этап: преподаватель осуществляет отбор «менеджеров по работе с персоналом». Критериями отбора могут быть: коммуникабельность, умение говорить, умение слушать, способность к сопереживанию, доброжелательность,



адекватность реакций, умение использовать пространство и предметы, умение использовать жесты, чувство юмора, внешний вид, командность, лидерство, аналитическое мышление, обучаемость, внимательность, память, эрудиция, кругозор, скорость реакции, стрессоустойчивость, склонность к демагогии. Все критерии оцениваются по 5-бальной шкале: 5 – высокий, 4 – выше среднего, 3 – средний, 2 – ниже среднего, 1 – низкий.

3 этап: разделение на группы и определение «менеджера по работе с персоналом». Способом разделения могут быть цветные карты. Каждый менеджер получает карту определенного цвета. «Своих» соискателей менеджер определяет путем жеребьевки. Оптимально в каждой группе должно быть 3-5 соискателей.

4 этап: написание соискателем резюме. Соискатель получает шаблон резюме и заполняет его применительно к себе.

5 этап: собеседование с соискателем. Для этого «менеджеры по работе с персоналом» формулируют вопросы в соответствии с требованиями, предъявляемыми к вакансии. На собеседовании менеджер знакомится с резюме и беседует с кандидатом на трудоустройство.

6 этап: отбор кандидатов. Менеджер оценивает соискателей по 5-ти балльной системе и отбирает лучшего кандидата.

7 этап: окончательный отбор. Проводится директором фирмы (преподавателем). Каждая группа соискателей во главе со своим менеджером готовит и корректирует презентацию лучшего кандидата своей команды (работа в группе). Кандидат выступает с презентацией. Критерии соответствия занимаемой должности или выполняемой трудовой функции (определены на первом этапе) оцениваются по 5-бальной шкале.

8 этап: назначение на должность. Может проводиться в любой форме: написание заявления о приеме на работу, заключение трудового договора, вписание в шаблон приказа о приеме на работу данных (ФИО) студента и т.д.



Разбор игры актеров. Этот этап проводится для студентов, принимавших непосредственное участие в игре координатором – ведущим.

Подведение итогов урока. По завершении занятия преподаватель – координатор выставляет оценки в рамках 5 – балльной или 100 – балльной систем. Преподаватель благодарит студентов за работу на уроке, отмечает и оценивает студентов, проявивших активность. Обобщает выполнение целей и задач урока, а так же приобретенные студентами на уроке умения и навыки.

Предлагаемый пример проведения одного из занятий направлен на социальную адаптацию студентов в условиях реальной жизни, на повышение уровня правосознания, правовой культуры и социальной активности учащихся, а также на выработку навыков самостоятельной работы студентов.

