

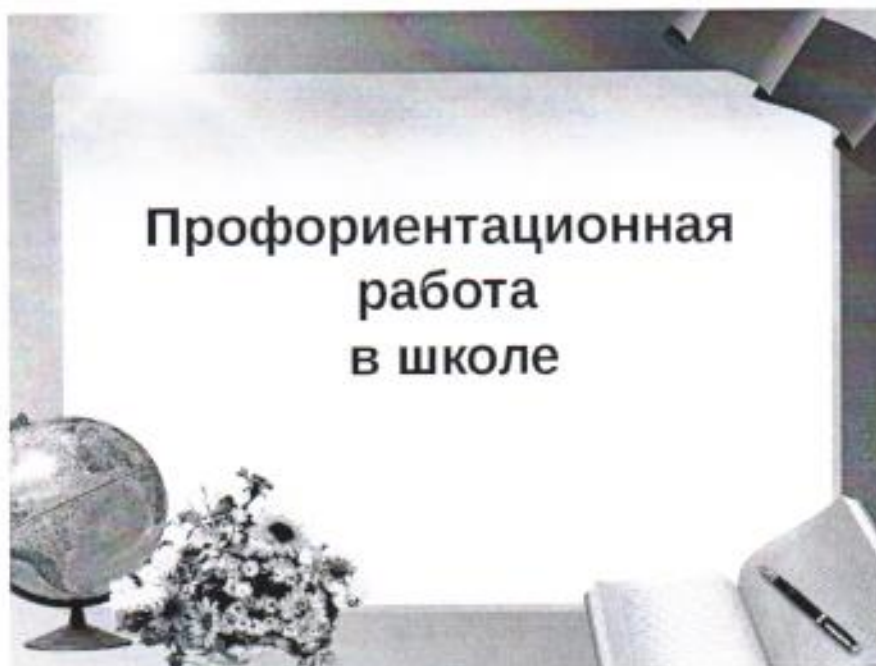
муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Кривицко - Будская основная общеобразовательная школа»

Беловского района Курской области

Доклад на школьном методическом объединении
классных руководителей:

«Интерактивные методы профориентационной работы в школе»

Подготовила:
Шатохина Елена Леонидовна,
Классный руководитель 6 класса



Апрель
С. Кривицкие – Буды

2022

Доклад на ШМО

«Интерактивные методы профориентационной работы в школе»

Дата проведения: 01.04.2022 г.

Участники: учителя-предметники

Существует множество форм и методов для работы с молодыми людьми, так как каждый из них имеет свой подход в профориентации. Одни направлены на получение необходимой информации по определенной профессии, другие - способствуют выработке профессионально важных качеств в процессе тренинга или деловой игры. На данный момент существуют:

1. Информационно-справочные, просветительские методы: профессиограммы, справочная литература, информационно-поисковые системы, экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения, лекции о путях решения проблем самоопределения и др.

2. Методы профессиональной психодиагностики: беседы, опросники профессиональной мотивации и способностей, методы наблюдения, использование игровых и тренинговых ситуаций и др.

3. Методы морально-эмоциональной поддержки: группы общения, тренинги общения, активизирующие профориентационные игры с элементами психотренинга, «праздники труда» и др.

4. Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения: построение «цепочки» основных ходов, использование схем альтернативного выбора из имеющихся вариантов.

Эффективность профориентационной работы заключается в комплексном подходе использования методов. Это является важной задачей в образовательных учреждениях, когда школьникам необходимо сделать выбор будущей профессии и определиться с учебным заведением. При этом необходимо не навязывать ученику собственное мнение о тех или иных профессиях, а подготовить его психологически к осознанному выбору. Задача педагога - раскрыть и развить потенциал школьника, заставить его думать самостоятельно, формировать у него внутреннюю готовность к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовность рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

С развитием общественных отношений и экономических условий появляются и новые методы. В последнее время стали популярны **интерактивные методы**. Понятие «интерактивный» происходит от английского «Inter» - это взаимный и «act» - действовать, и означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, в отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие учащихся не только с учителем, но и друг с другом. Совместная деятельность - это неотъемлемая часть интерактивных методов, так как в процессе общения и взаимодействия с другими людьми человек познает себя в коллективе, раскрывает ранее скрытые качества характера, делится опытом.

При использовании интерактивных форм роль преподавателя резко меняется, перестаёт быть центральной. Он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

Интерактивные методы соответствуют личностноориентированному подходу, потому что предполагают коллективное обучение в сотрудничестве. Как правило, интерактивные методы предполагают моделирование реальных жизненных ситуаций, совместное решение проблем, ролевые игры. Тем самым интерактивные методы способствуют формированию навыков и умений, выработке ценностей, создают атмосферу сотрудничества.

Использование интерактивных методов в профориентационной работе необходимо, так как это позволяет молодым людям более полно узнать о различных сферах профессиональной деятельности, усвоить информацию, получить опыт работы в коллективе, в игровой форме познать суть жизненных ситуаций.

Для решения профориентационных задач учителями могут быть использованы следующие **интерактивные формы**:

- профориентационные деловые игры,
- профориентационные тренинги,
- мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака)
- кейс-технологии (анализ конкретных ситуаций)
- интерактивная экскурсия и др.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- ✓ занятие – не лекция, а общая работа.
- ✓ все участники равны
- ✓ каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
- ✓ нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- ✓ все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Понятие профориентационного тренинга

В настоящее время тренинг очень активно используется в психокоррекции, в психотерапии и в обучении.

В профориентации под тренингом понимается «совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, обучение и межперсонального взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений».

Профориентационный тренинг один из эффективных методов профориентационной работы с молодежью и имеет ряд существенных преимуществ. Он помогает в активной форме обработать необходимую информацию о профессиях, совместно выявить проблемные стороны выбора профессии, приобрести коммуникативные навыки и др.

Профориентационный тренинг существенно облегчает и ускоряет процесс овладения профессионально значимыми знаниями, умениями, навыками, которые необходимы для выбора будущей профессии, а также создает возможности для полного самопознания и самоопределения.

В школах роль тренера выполняют учителя, иногда психологи.

Цели профориентационных тренингов:

- Выявление проблем каждого участника и помощь ему в осознании своего состояния
- Улучшение субъективного самочувствия участников группы
- Развитие навыков саморегуляции, самоанализа
- Повышение коммуникативной компетентности
- Приобретение новых умений в профессиональной сфере
- Совершенствование профессиональных навыков
- Личностный рост и др.

Деловая игра - педагогический метод моделирования различных управленческих и производственных ситуаций, имеющий целью обучения отдельных личностей и групп принятию решения.

Использование деловых игр, как одного из методов профориентационной работы, вызывает все более возрастающий интерес. Игра изначально связана с подготовкой ребенка к труду, с освоением социальных и профессиональных ролей, с выбором жизненного профессионального пути. С помощью игры подросток проигрывает социальные и профессиональные отношения взрослых.

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.

Алгоритм проведения деловых игр включает следующие этапы:

1. Составление плана игры.
2. Написание сценария, включая руководство для ведущего, правила и рекомендации для игры, инструкции для игроков.
3. Подбор информации, средств обучения.
4. Разработка способов оценки результатов игры.

Требования, которым должен соответствовать ведущий: умение свободно ориентироваться в профориентационной проблематике; профессиональный такт, уверенность в себе, смелость экспериментатора, владение дисциплиной.

Для достижения максимальной эффективности при проведении игры важно стараться выполнять следующие условия:

- высокая динамика проведения игр (упражнения должны проводиться как бы «на одном дыхании»), что позволяет не только лучше осознать моделируемую проблему в целостности, но и поддерживать дисциплину в плохо организованных группах, т.к. участники в таком случае просто не успевают отвлекаться на посторонние вопросы;

- акцентировать внимание участников не на ошибках (неудачах) кого-либо из игроков, а на положительных, интересных и правильных высказываниях и действиях;
- соблюдать принцип добровольности участия в игровых процедурах и заданиях (если кто-то захочет просто «понаблюдать» за игрой со стороны, лучше разрешить ему это, но при условии, что остальная играющая группа не станет возражать);
- даже если игровое упражнение простое и не занимает много времени, проигрывать его следует не более 3-5 раз, иначе игроки сами не заметят, как потеряют к этому упражнению интерес;
- стараться поменьше высказываться самому (ведущему), давая возможность проявить себя игрокам;
- при планировании игрового занятия всегда иметь в запасе несколько «запасных» игровых упражнений на случай, если участники без особого энтузиазма воспримут то, что Вы предложите им первоначально.

Условно игры, используемые в профориентации, можно разделить на **типы**:

- **Игры-«заигрывания»**

Не являются строго профориентационными и используются для налаживания контакта с учащимися. Примером таких игр могут служить игровые ситуации, используемые в тренингах общения, тренировки памяти, внимания, смекалки. Профориентационными эти игры становятся тогда, когда и внимание, и память, и общение будут соотноситься с конкретными профессиями. Рекомендуемые игры: «Цепочка профессий», «Угадай профессию», викторина «Предмет труда» и т. п.

- **Игры, моделирующие аспекты профессиональной деятельности**

Могут быть *ознакомительными* и *пробными*.

Ознакомительные - информируют школьников об особенностях различных профессий, профессиональных требованиях к сотруднику, условиях труда.

Пробные (тренинговые) игры - направлены на самопознание. В них моделируются производственные отношения, общение.

Эти игры не отражают специально поставленную проблему профессионального выбора. Но, поскольку выбор профессии предполагает знание мира профессий и собственных профессионально важных качеств, проводить их весьма полезно. Примеры игр: «Ассоциации», «Стажеры-инопланетяне», «Защита профессий», «Угадай профессию» и т. д.

- **Игры, моделирующие построение личного профессионального плана, профессиональных и жизненных перспектив**

Данная группа игр позволяет старшекласснику осознать роль труда в своей жизни и жизни общества, поставить профессиональную цель, согласованную с другими целями, и сформулировать ближние профессиональные цели. Это могут быть игры, симулирующие собеседование с профессионалом, работодателем или приемной комиссией учебного заведения.

Примерами таких игр являются: "Профконсультация", "Защита профессии", "Приемная комиссия", "Ветеран-бездельник", "Ловушки-капканчики", "Звездный час".

- **Игры моделирующие систему управления выбором профессии со стороны специалистов**

Предназначены для подготовки и переподготовки специалистов, занимающихся профориентацией. Игры этого типа можно назвать учебно-профориентационными или управленческо-профориентационными. Это игры, имитирующие взаимодействие различных социальных институтов в системе профориентации (школа, семья, центры профориентации, профессиональные учебные заведения, медицинские учреждения и т. п.). Проводятся в форме деловой игры-тренинга. Требуют предварительного изучения теоретического материала. Примеры: "Отдел кадров", "Мета-интервью" и т. д.

- **Игры «жизнедеятельности»**

Такие игры предполагают организованное знакомство с историей и содержанием различных профессий и пробу своих сил на практике. Например, «День самоуправления» в школе, «Рациональное питание» в походе, «Демонстрация моделей» в кружке. Главное – активизация участников профориентационного процесса.

Достоинства игр: возможность увидеть целостность проблемы, творческое овладение изучаемым материалом, приобретения навыка принятия решения, овладение ролевым поведением и т. д. Недостатки игр: трудность подачи большого информационного материала, несерьезное восприятие метода участниками игры.

- **Бланковые игры с классом**

Организуются таким образом, чтобы консультант имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои отдельные бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты.

В большинстве игр данного типа моделируются некоторые особенности предпринимательской деятельности с учетом специфики социально-экономической ситуации, сложившейся в России в настоящее время. Поскольку профессии, связанные с бизнесом (с легким зарабатыванием целых состояний), особенно волнуют современных подростков, то профконсультант не должен уходить от специального их рассмотрения. А поскольку данный вопрос весьма деликатный (о таких профессиях кто-то ведь, действительно, искренне мечтает), то специфика игр должна заключаться в том, что в них исключаются моменты морализаторства (типа «деньги должны зарабатываться честным трудом» и т. п.). Лучшая форма рассмотрения этих вопросов – проведение методик в полушутливой, ненавязчивой и интригующей форме.

К данной группе игр можно отнести следующие: «Купля-продажа», «Я – компаньон», «Торг».

- **Настольные профориентационные игры**

Настольные карточные игровые методики позволяют моделировать проблемы личностного и профессионального самоопределения в простых формах.

В профориентационной игре «Или-Или» участники передвигают свои фишки по игровому полю, совершая выписанные на каждой клеточке ходы, связанные с выбором или отказом от тех или иных составляющих профессионального, жизненного и личностного развития. По сделанным (в виде отобранных карточек) выборам в конце определяется, какой профессиональный и жизненный стереотип удалось реализовать каждому участнику.

В другой настольной игре – «Страна богатых и умных» моделируется общественное устройство государства. Игроки выполняют различные роли (банкира, министра экологии, министра образования, министра безопасности, министра здравоохранения и др.). В ней так же происходят различные события, на которые следует как-то реагировать (желательно сообщая). Если удастся преодолеть проблемы, то получается процветающее государство («страна богатых и умных»), если нет – получается «страна дураков». В связи с тем, что эти игры сложно издавать, а самостоятельно рисовать их готовы далеко не все консультанты, был придуман еще более упрощенный вариант игры с использованием обычных игровых карт (две полные колоды).

• Тематические квесты

Квест – чрезвычайно популярная в настоящее время у молодежи форма проведения досуга и обучения. Квест представляет собой игру (компьютерную или на местности), в которой команды или отдельные игроки в рамках заранее объявленной легенды проходят этапы, последовательно выполняя задания и находя спрятанные или зашифрованные организаторами ключи (коды, ответы на вопросы). Побеждает игрок или команда, первыми выполнившие все задания и пришедшие к конечной цели. Такая игровая форма может быть использована применительно к любому виду деятельности, в данном случае – к любой профессии или специальности. Плюсом компьютерных квестов является то, что они позволяют распространять действие игры на участников из нескольких регионов. Однако разработка компьютерного квеста – достаточно дорогостоящее предприятие. Поэтому учебным заведениям рекомендуется организация «реального» квеста – игры на местности, во время которой участники будут не только участвовать в интересном приключении, но и знакомиться с различными профессиями. Некоторые учебные заведения уже реализуют подобные проекты: «Профессиональный старт», «Марафон за профессией».

Мозговой штурм (брейнсторминг) – широко применяемый способ продуцирования новых идей для решения научных и практических проблем.

Его цель – организация коллективной мыследеятельности для поиска нетрадиционных путей решения проблем.

Использование этой методики позволяет решать следующие задачи:

- творческое усвоение теоретического материала;
- связь теоретических знаний с практикой;
- активизация учебно-познавательной деятельности обучаемых;
- формирование способности концентрировать внимание и мыслительные усилия на решении актуальной задачи;
- формирование опыта коллективной деятельности.

Общим требованием, которое необходимо учитывать при выборе проблемы для мозгового штурма (МШ), является возможность многих неоднозначных вариантов решения проблемы, которая выдвигается перед участниками как учебная задача.

Подготовка к мозговому штурму включает шаги:

- определение цели и задач МШ;
- планирование общего хода МШ;
- подбор вопросов для разминки;
- разработка критериев для оценки предложенных решений;
- анализ и обобщение результатов.

Существуют некоторые правила, которые определяют эффективность МШ как формы обучения:

- во время обсуждения (сессии) нет авторитетов, начальников и подчиненных; есть ведущий и участники;
- категорически запрещаются критические замечания и оценки, они тормозят выработку новых идей;
- как бы ни была фантастична идея, выдвинутая участниками, она должна быть встречена с одобрением;
- необходимо понимать важность принятия решений по выделенной проблеме;
- не думайте, что проблема может быть решена известным способом;
- чем больше выдвинуто идей, тем скорее будет найдена верная версия решения проблемы.

В начале занятия сообщается тема и формулируется проблема поиска, обозначаются цели и задачи мозгового штурма. Затем формируется несколько *рабочих групп по 3-5 человек*. Каждая группа выбирает эксперта, в задачи которого входит фиксация идей, их оценка и выбор самой продуктивной. (10 минут)

Группы рассаживаются по желанию, лицом друг к другу.

Начало МШ. Преподаватель ставит проблему и определяет критерии оценки ответов. Эксперт записывает все выдвигаемые идеи. Преподавателю лучше не мешать работе групп. Рабочий шум – условие раскрепощения мысли. (10-15 минут)

На этапе оценки эксперты объединяются в одну группу и на основе критериев и выписанных идей выбирают наиболее интересные, продуктивные и т.п. для предоставления всем участникам. (15-20 минут)

В тот момент, когда эксперты обсуждают итоги, группе даются интересные и несложные задания.

На заключительном этапе эксперты делают сообщение о лучших версиях решения проблемы. Выступают и их авторы, обосновывая свое мнение и иллюстрируя свои позиции. По результатам представлений делаются выводы и даются рекомендации для практики. (25-30 минут)

Преподаватель дает оценку работы группы.

Как правило, МШ проходит продуктивно и показывает хорошие результаты.

Метод анализа конкретной ситуации (анализ конкретных ситуаций, case-study) – это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем.

Case – пример, взятый из реальной жизни, профессиональной среды, представляет собой не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию.

Сущность метода кейс-стади заключается в самостоятельной деятельности учащихся в искусственно созданной профессиональной среде, которая даёт возможность соединить воедино теоретическую подготовку и практические умения, необходимые для творческой деятельности в профессиональной сфере.

Метод case-study – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. Метод способствует развитию у учащихся

самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою.

Кейс- метод предполагает:

- ✓ подготовленный в печатном виде пример кейса (возможен мультимедиа-кейс, видео-ситуация);
- ✓ самостоятельное изучение и обсуждение кейса учащимися;
- ✓ совместное обсуждение кейса в аудитории под руководством преподавателя.

Этапы кейс-метода:

- знакомство с конкретным случаем;
- поиск: оценка информации, полученной из материалов задания, и самостоятельно привлеченной;
- обсуждение: обсуждение возможностей альтернативных решений;
- резолюция: нахождение решения в группах;
- диспут: отдельные группы защищают свое решение;
- сопоставление итогов: сравнение решений, принятых в группах.

Действия преподавателя в кейс-технологии:

- создание кейса или использование уже имеющегося;
- распределение учащихся по малым группам (4-6 человек);
- знакомство учащихся с ситуацией, системой оценивания решений проблемы, сроками выполнения заданий;
- организация работы учащихся в малых группах, определение докладчиков;
- работа с кейсом;
- организация презентации решений в малых группах;
- организация общей дискуссии;
- обобщающее выступление учителя, его анализ ситуации;
- оценивание учащихся преподавателем.

Особенности метода кейс-стади:

- создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни (профессиональной деятельности);
- акцент делается не на получение готовых знаний, а на их выработку, на сотрудничество преподавателя со студентами;
- способствует обогащению социально-правового опыта студентов путем включения и переживания тех или иных проблемных ситуаций.

Почему мы говорим «да» интерактивным методам? При таком подходе формируются и развиваются такие качества, как самостоятельность учащихся, ответственность за принятие решений; познавательная, творческая, коммуникативная, личностная активность учащихся, определяющие поведенческие качества компетентного работника на рынке труда и способствующие социализации личности.