

Комплексная деловая игра «Вакантное место»

Девяткина Галина Васильевна, доцент кафедры методики профессионального и трудового обучения Пермского областного института повышения квалификации работников образования, кандидат педагогических наук. Тел./факс: (3422) 33–44–65.

Медведева Татьяна Викторовна, мастер производственного обучения закройщиков профессионального лицея № 87 г. Перми.

Игра разработана и апробирована под руководством Галины Васильевны Девяткиной в профессиональном лицее № 87 г. Перми мастером производственного обучения закройщиков Татьяной Викторовной Медведевой.

Условия рынка диктуют всё больший спектр требований к личности будущего специалиста и его умениям. Особенно эти тенденции наблюдаются в расширяющемся секторе сферы обслуживания. Западные исследователи давно заметили, что умение профессионального общения играет огромную роль в успешности профессиональной деятельности.

Известный американский бизнесмен Дж.Д. Рокфеллер определяет эти умения как товар, «который можно купить точно так же, как мы покупаем сахар или кофе...», и он готов «заплатить за такое умение больше, чем за что-либо другое на свете».

Программа обучения закройщиков не предусматривает глубокого изучения теории делового общения, а знания, полученные в процессе изучения предмета «Деловая культура», не находят практического применения. Поэтому появилась необходимость акцентировать внимание учащихся на умении профессионального общения как одной из составляющих трудовой деятельности закройщика.

Введением в практику обучения деловой игры как нетрадиционной формы учебного занятия нам необходимо привлечь внимание учащихся к следующим моментам:

- какими личностными качествами должен обладать закройщик;
- как эти качества реализуются в процессе профессиональных коммуникаций;
- каким образом личностные качества и профессиональные умения могут отразиться на карьере специалиста.

Такую игру необходимо проводить на подготовительном этапе освоения специальности, когда закладывается формирование нравственно-деловых качеств будущего специалиста.

Виды профессиональной деятельности или так называемые трудовые функции закройщика выражаются в знании и умении выполнять все этапы технологического процесса раскройки одежды по индивидуальным заказам, которые включают в себя:

- выполнение эскиза модели;
- разработку конструкции в соответствии с моделью;
- изготовление лекал и раскраивание по ним моделей и образцов изделий одежды;
- перекраивание изделий при ремонте, обновлении и перешиве одежды.

Закройщик должен опираться на знание технологического процесса пошива изделий различных ассортиментных групп и уметь определять необходимые технологические приёмы обработки деталей и узлов для дальнейшего инструктирования рабочих, участвующих в технологическом процессе изготовления изделий одежды.

В трудовые функции закройщика входит также контроль технологической готовности изделия к примерке, контроль качества полуфабрикатов и готовых изделий.

Одной из функций профессиональной деятельности закройщиков является выполнение работ по приёму индивидуальных заказов:

- оказание консультативной помощи заказчику при выборе модели (фасона) изделия;
- проектирование изделий одежды;
- согласование с заказчиком методов ремонта изделия одежды;
- измерение фигуры заказчика;
- определение оптимальной потребности материала на изделие, проверка размеров и ка-

чества материала для изделия, определение необходимых прикладных материалов;

- документальное оформление заказа.

При общении с коллегами по работе и заказчиками закройщик должен соблюдать правила профессиональной этики. Кроме того, он должен знать историю одежды, современные направления моды, основы дизайна одежды; владеть современными методами конструирования, моделирования и художественного оформления, техникой рисунка, в процессе приёма заказа уметь выбрать фасон изделия и материал в соответствии с индивидуальными особенностями заказчика.

Теоретический уровень знаний специалиста этого профиля предполагает знание основ рыночной экономики и управленческой деятельности, а также основ деловой культуры, которая включает в себя этику профессиональных деловых отношений, психологию общения и культуру обслуживания.

Таким образом, для разработки деловой игры необходимо учитывать все основополагающие элементы профессиональной деятельности закройщика, которые включают процесс непосредственного контакта закройщика с заказчиком при приёме заказа, проведении примерок и сдаче готового изделия. А теоретической основой игры является материал по предмету «Деловая культура».

Цели деловой игры «Вакантное место»

Учебные:

- закрепление знаний, умений и навыков измерения фигуры и их анализ;
- формирование практических навыков делового общения при работе с заказчиком;
- развитие адаптивных возможностей будущих специалистов к реальным условиям производства.

Воспитательные:

- подтверждение значимости знаний, приобретённых в курсе предмета «Деловая культура»;
- формирование ответственности по отношению к любой выполняемой работе;
- формирование мотивов профессионального самосовершенствования.

Игровые:

- разработка модели идеального специалиста-закройщика на основе его личностных качеств;
- подтверждение значимости этих качеств на практике;
- подготовка к конкурсу на замещение вакантного места закройщика в престижном ателье.

Предмет игры

Предметом игры являются этапы, воссоздаваемые участниками:

- 1) разработка идеальной модели специалиста-закройщика на основе его личностных качеств;
- 2) практическая проверка значимости качеств идеальной модели специалиста-закройщика;
- 3) практическая проверка профессиональных умений закройщиков при приёме заказа.

Объект моделирования

Процедура отбора кандидатов на вакантное место закройщика в престижном ателье.

Исходная ситуация

В целях расширения объёма швейных услуг, оказываемых в Доме моды, объявляется конкурс на замещение вакантной должности закройщика верхней одежды. Ателье Дома моды имеет репутацию высококлассного предприятия сферы обслуживания. Традиционно оно считается предприятием высокой культуры обслуживания, поэтому цены на услуги в ателье очень высоки, а заказчики очень требовательны. Кроме того, ателье имеет целую сеть постоянных клиентов, которые доверяют опыту и профессиональному мастерству работников ателье и мнением которых здесь дорожат. Поэтому требования к претенденту здесь очень высоки.

Для конкурсного отбора организуются 3 группы экспертов из числа учащихся, в каждую из которых входят: заведующий ателье, 2 опытных закройщика, 1 заказчик.

В процессе игры учащиеся решают задачи:

- составление модели идеального специалиста-закройщика;
- выбор наиболее важных качеств его личности и практическое подтверждение результатов;
- оценка результатов работы товарищей.

Правила игры

1. Продолжительность игры — 7 академических часов (урок производственного обучения).
2. Количество участника — 15 человек.
3. Играющие делятся на группы по 5 человек и самостоятельно распределяют роли.
4. Победитель деловой игры выбирается по наибольшему количеству баллов.
5. По итогам игры всем участникам выставляются оценки.

Комплект ролей и функций игроков

Эксперты оценивают игру на разных этапах в соответствии с заданными критериями, результаты которых заносятся в соответствующие таблицы.

Заведующий ателье, возглавляющий группу экспертов, осуществляет руководящую и координирующую роль.

Специалист-закройщик — претендент на вакантное место.

Роли заказчиков и рабочих-портных играют члены каждой группы экспертов.

Система оценивания игры

Эксперты проводят оценивание основных этапов игры, заполняя соответствующие формы.

Особенности оценки и ход подсчёта баллов описан в сценарии игры в каждой части основного этапа.

Сценарий игры

Схема игры:

- I этап — информационный: исходная информация об игре.
- II этап — организационный: формирование групп, выдача заданий играющим.
- III этап — основной этап (процесс игры).
 1. Составление личностных качеств идеальной модели специалиста-закройщика.
 2. Практическое подтверждение необходимости качеств личности идеальной модели специалиста-закройщика.
 3. Демонстрация практических навыков по приёму заказа.

IV этап — принятие решения.

V этап — оценка работы групп, обсуждение результатов.

Заведующие ателье из каждой группы экспертов подводят итоги конкурсных работ каждого специалиста-закройщика по итоговым данным форм 2 и 3. Специалист, набравший наибольшее количество баллов, может быть рекомендован на вакантное место.

Игра начинается с информационного этапа, который проводит мастер-ведущий. Учащимся сообщаются сведения о деловой игре и исходная информация: сюжет игры, цели, комплект ролей, система и критерии оценки. Следующий этап — объединение учащихся в группы по 5 человек. Группы выбирают руководителя в лице «заведующего ателье».

Процесс игры

Группам выдаётся задание.

1-я часть. Каждая группа экспертов должна составить модель идеального специалиста-закройщика путём подбора необходимых качеств (как профессиональных, так и личностных), максимальное количество которых — 20. В помощь группам выдаются списки различных качеств личности. На этап подготовки отводится 15–20 минут. Отбор 10 наиболее значимых качеств группами экспертов — 10–15 мин. Порядок отбора: первоначально выбираются качества, выделенные всеми группами, затем те, которые нашли отражение в выборе 2 команд. Однако если ни одна из групп не внесла в свой список важные качества, то ведущий обязан обратить на это внимание и убедить участников в необходимости внесения их в модель идеального специалиста-закройщика.

Номера рангов выставляются в графах 3, 4 и 5 соответствующих групп. В графе 6 таблицы 1 суммируется численный номер ранга, данный каждой командой. По итогам определяется ранг качества: чем меньше сумма, тем выше ранг.

Таблица 1.

№ п/п	Качества	Ранги			Сумма баллов	Ранг качества
		Группа 1	Группа 2	Группа 3		
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						

2-я часть. Необходимо экспериментально проверить, какие личностные качества идеальной модели действительно необходимы закройщику.

Из каждой группы выделяется по одному человеку на роль заказчика или портного (зависит от ситуации). Группами экспертов выбирается ролевое поведение заказчика (портного).

Группам экспертов и специалисту-закройщику даётся задание — конфликтная ситуация, требующая решения.

Сцена решения конфликта разыгрывается специалистом-закройщиком и его партнёром, а затем оценивается каждой группой экспертов. При оценке экспертами заполняется таблица 2, где в графе 2 перечислены ранжированные качества, в графах 3, 4, 5 — баллы участников согласно критериям по отражению этих качеств специалиста-закройщика в сцене разрешения конфликта.

Таблица 2.

Ранг качества	Качества	Ранги			Сумма баллов
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	
1	2	3	4	5	6
1					
2					

Качество специалиста-закройщика в соответствии с требованием идеальной модели: соответствует полностью — 2 балла, соответствует частично — 1 балл, не соответствует — 0 баллов.

Подсчитывается сумма баллов и делается вывод о том, какие качества наиболее присущи данному закройщику. Заведующий ателье каждой группы подводит итоги второго этапа игры с оглашением результатов.

3-я часть. Ведущий объясняет задания участникам игры, которые сохраняют свои ролевые позиции. Специалист-закройщик должен показать свои практические навыки и высокую квалификацию при работе по приёму заказа и оформлению необходимой документации. Для помощи закройщикам выдаётся памятка — алгоритм «Деятельности закройщика при приёме заказа» и незаполненный бланк «паспорта-заказа». Эксперты распределяются согласно графической модели взаимодействия участников игры и оценивают:

1. Правильность проведения измерений.

Критерии визуальной оценки правильного проведения измерений:

2 балла — правильный приём и последовательность выполнения всех измерений фигуры.

1 балл — ошибки в приёме или последовательности измерений фигуры.

0 баллов — ошибки в приёме и последовательности измерений.

2. Оформление паспорта-заказа по пунктам:

- полнота заполнения всех пунктов;
- качество рисунка;
- последовательность записи измерений;
- описание фигуры.

3. Полноту и непротиворечивость анализа измерений.

Критерии оценки паспорта-заказа

Соответствие требованиям по каждому пункту:

- соответствует полностью — 2 балла;
- частично — 1 балл;
- не соответствует — 0 баллов.

Принятие решения

В конце игры ведущий подводит общий итог, отмечает активность групп и отдельных участников, проводит анализ игры, указывая на характерные ошибки участников. Взаимную оценку работы друг друга дают экспертные группы. Заведующий ателье каждой группы после внутреннего обсуждения оглашает оценку работы участников, вклад каждого в результативность работы группы. Всем выставляются оценки.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

1. Учебный материал для деловой игры должен отбираться и структурироваться с учётом реального технологического и обучающего цикла, иметь профессиональную направленность и перспективу практического применения знаний, умений и навыков.

2. Содержание и процесс деловой игры должны обеспечить применение и совершенствование имеющихся знаний, умений и навыков в различных профессиональных ситуациях.

3. Технология реализации деловой игры должна формировать мотивационную основу личности в целях последующего профессионального совершенствования.

4. Деловая игра носит комплексный характер, что выражается в решении следующих задач:

- актуализации внимания учащихся на такой области профессиональных знаний и умений закройщиков, как профессиональные коммуникации;
- ставится вопрос о значимости личностных качеств специалиста-закройщика;
- показывается, каким образом отсутствие этих качеств и умений в области профессионального общения может отразиться на будущей карьере.

Предлагаемая комплексная деловая игра «Вакантное место» носит вариативный характер и может быть использована специалистами профессиональных учебных заведений лю-

бого профиля.