

В ПОМОЩЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЮ

УДК 37

СЮЖЕТНО-РОЛЕВАЯ ИГРА ПО ТЕМЕ «ПРИЕМ НА РАБОТУ ГРАФИЧЕСКОГО ДИЗАЙНЕРА НА КОНКУРСНОЙ ОСНОВЕ»

В. Л. Новиков

*Преподаватель,
Башкирский государственный педагогический
университет имени М. Акмуллы,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия*

PLOT-ROLE PLAY ON «RECRUITMENT OF GRAPHIC DESIGNER ON A COMPETITIVE BASIS»

V. L. Novikov

*Teacher,
Bashkir State Pedagogical University
named after M. Akmulla,
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia*

Summary. Plot-role play – a form of the play that combines elements and features of the plot plays and role-plays. This type of activity, during which the participants in conventional situations play plugging some sphere of activity and dialogue with the aim of mastering the most important social roles and develop skills of formal and informal communication. This plot-role play reflects the situation and the process of recruitment of candidates for the position of a graphic designer in the modern company working in the design service. Graduates in this profession is prepared in educational institutions of primary vocational, secondary vocational, higher education vocational and additional professional education. The play can be carried out in the classroom at disciplines like «Methods of vocational training», «Professional Ethics» for «Vocational training», profiles «Design», «Graphic Design».

Keywords: vocational training; methodology; role-play; graphic designer; profession.

Целью сюжетно-ролевой игры «Прием на работу графического дизайнера на конкурсной основе» является ознакомление учащихся с жизненной ситуацией приема на работу на должность дизайнера и подготовка их к решению проблемы будущего трудоустройства.

Задачи:

- 1) смоделировать ситуацию из жизни – прием на работу дизайнера;
- 2) сформировать у учащихся знания о современной ситуации в сфере работы графического дизайнера;
- 3) развить у учащихся дух соперничества и стремление к победе в ситуации борьбы за позицию на рынке труда;
- 4) воспитать у учащихся серьезное отношение к жизни.

Необходимое оборудование: аудитория; доска, маркеры; бумажные

листы А 4, карандаши, ручки, цветные карандаши.

Ход игры:

1. Организационный момент, *3 минуты.*
2. Набор участников, *2 минуты.*
3. Основная часть, *30 минут.*
4. Подведение итогов, *10 минут.*

Действующие лица:

Ведущие: Ведущий-1 (менеджер по персоналу), Ведущий-2 (директор фирмы).

Участники: лица, претендующие на должность графического дизайнера.

Другие: лица, не заинтересованные в должности, – HR-отдел, производят оценку.

Сценарий и ход игры:

1. Организационный момент. Ведущие выходят к доске.

Ведущий-1: «Здравствуйте! Сейчас мы проведем ролевую игру по ситуации отбора и приема на работу графического дизайнера. Отбор будет проходить на конкурсной основе. Именно таким способом принимают дизайнеров в ведущие предприятия, а также и во многие другие фирмы. Данная ситуация основана на личном опыте и будет отражена в игре. Я буду менеджером по работе с персоналом и сообщу желающим получить должность графического дизайнера все условия. В обязанности графического дизайнера входят: разработка логотипов, фирменного стиля, буклетов визиток, баннеров, вывесок, верстка каталогов и прочий графический дизайн и компьютерное проектирование в соответствии с требованиями заказчиков».

Ведущий-2: «Здравствуйте! Я – директор фирмы ООО «ИнТехПроф» (пишет название фирмы на доске) и я объявляю о конкурсе на должность графического дизайнера. Если человек подойдет нам, я приму решение о найме его на работу. Мы предлагаем комфортные условия работы в офисе, социальный пакет, стабильную и высокую заработную плату без задержек».

2. Набор участников.

Ведущий-1: «Размещена вакансия. Кто хочет работать графическим дизайнером?»

Учащиеся поднимают руки.

Ведущий-1: «Теперь разделитесь на группы. Первая группа – те, кто хочет работать дизайнером, – садитесь за один ряд. Остальные – за другой, вы – это HR-отдел».

3. Основная часть.

Ведущий-1: «Всем кандидатам на должность графического дизайнера будет предложено тестовое задание. Того, кто справится с ним, соблюдая все требования, мы примем на работу. Тестовое задание: разработать логотип для нашей дочерней компании «Интер-Инфа». Компания «Интер-Инфа» специализируется на разработке, продаже и внедрении программных продуктов в сфере информационных технологий. Предоставляет услуги по защите информации, внедрении программных средств. Целевая клиентура – ИТ-специалисты, директора ИТ-компаний, начальники служб безопасности баз данных».

Далее Ведущий-2 пишет на доске:
Тестовое задание дизайнерам:

Логотип для компании «Интер-Инфа»

Требования:

- универсальный (может использоваться везде)
- простой, но запоминающийся
- «говорящий» о принадлежности к сфере ИТ
- надежный и технологичный

Далее Ведущий-2 рисует на доске схему шкал внешних характеристик логотипа (рисунок).



Схема шкал внешних характеристик логотипа

Ведущий-1: «Соблюдая все требования, приступайте к работе. Нарисуйте эскиз логотипа на формате А 4. Можно ручкой, простыми, цветными карандашами, как пожелаете. Примерно через 20 минут подпишите работу и сдайте мне. После чего мы будем по очереди вызывать вас».

Участники выполняют работу. По прошествии времени Ведущий-1 объявляет о том, что пришло время сдать работу. Дается последняя минута, после чего Ведущий-1 начинает отсчет от пяти до одного. Те участники, которые не успеют дорисовать либо донести работу, выбывают из конкурса, так как принцип скорости важен как в работе графического дизайнера, так и при прохождении собеседования.

Далее по принципу собеседования каждый участник по очереди говорит о себе, о своей выполненной работе, рассказывает подробно, почему логотип именно такой и соответствует ли он заявленным требованиям заказчика и т. д. При этом Ведущий-2 (директор) может задавать по ходу собеседования вопросы, наиболее приближенные к ситуации настоящего собеседования: имеет ли претендент портфолио, опыт работы, почему желает работать дизайнером именно в этой компании и т. д.

4. Подведение итогов.

Ведущий-1 и остальная аудитория, не участвовавшая в конкурсе, проводят анализ работ участников и путем голосования между собой рекомендуют Ведущему-2 лучшие, на их взгляд, работы. Ведущий-2 выбирает одного победителя.

Ведущий-1: «Итак, мы просмотрели тестовые работы кандидатов на должность, и директор выбрал лучшего».

Ведущий-2: «Вы приняты на должность графического дизайнера в ООО «ИнТехПроф», (фамилия, имя победителя). Поздравляем».

Ведущий-1: «Примерно так проходит конкурсный отбор на должность дизайнера».

Ведущий-2: «Надеюсь, что теперь вы немного готовы к тому, что вас ожидает в будущей профессиональной деятельности, если вы захотите работать дизайнером в какой-нибудь крупной, или не совсем, фирме».

Ведущий-1: «Трудности в реальной жизни будут всегда, но главное...»

Ведущий-2: «Не бойтесь и учитесь преодолевать их. Всем спасибо!»

Выводы по результатам проведения игры

Экспериментально игра была проведена на занятии по методике профессионального обучения у студентов 4 курса, обучающихся по направлению подготовки 051000 «Профессиональное обучение» профиля «Декоративно-прикладное искусство и дизайн» на художественно-графическом факультете ФГБОУ ВПО БГПУ имени М. Акмуллы. Во время проведения игры более 50% присутствующих учащихся принимали участие в сюжетном конкурсе на должность. Изъявившие желание участвовать в игре в качестве кандидата на должность были заинтересованы, увлечены процессом выполнения творческого тестового задания и активно защищали себя на этапе подведения итогов. Эти учащиеся в большой степени приняли на себя данную им роль и вели себя подобно тому, будто находились на настоящем собеседовании. На этапе подведения итогов участники старались выставить свою работу с наиболее выгодной позиции.

Исходя из проведенной игры, можно утверждать, что более 50% учащихся желают в дальнейшем работать по профессии, которую они приобретают в процессе обучения по выбранному направлению подготовки в учебном заведении.

Библиографический список

1. Дирксен Д. Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 276 с.
2. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом : учебник. – М. : Юрайт, 2014. – 532 с.
3. Шапарь Б. В. Словарь практического психолога. – М. : АСТ, Торсинг, 2005. – 736 с.

Bibliograficheski spisek

1. Dirksen D. Iskusstvo obuchat. Kak sdelat ljuboe obuchenie neskuchnym i jeffektivnym. – М. : Mann, Ivanov i Ferber, 2013. – 276 s.
2. Odegov Ju. G., Rudenko G. G. Upravlenie personalom : uchebnik. – М. : Jurajt, 2014. – 532 s.
3. Shapar B. V. Slovar prakticheskogo psihologa. – М. : AST, Torsing, 2005. – 736 s.

© Новиков В. Л., 2015