

Роль игры в профориентационной работе.

Главная цель профессионального и личностного самоопределения – формирование у школьника готовности к осознанному выбору, способности рассматривать себя развивающимся, готовым постоянно решать свои возможности и максимально их реализовывать. «Превращению» старшеклассника в «субъект самоопределения» во многом способствуют методы активизации, которые все чаще с успехом используются специалистами в профориентационной работе. Как отмечает Н.С. Пряжников, активизирующий потенциал несут в себе практически все существующие методы, но реализуется этот потенциал всегда по-разному. Причем, многое здесь зависит не только от мастерства психолога, но и от готовности самих школьников занимать активную, творческую позицию.

Выделяются следующие наиболее эффективные формы и методы активизации школьников в ситуации самоопределения:

1. Индивидуальные беседы-консультации (с применением активизирующих вопросов, совместных технологий по анализу ситуаций самоопределения и т.п.).
2. Тренинговые процедуры.
3. Профориентационные игры и упражнения.
4. Специально организованные дискуссии.
5. Активизирующие опросники (со специальными вопросами, провоцирующими размышления о сложных ценностно-смысловых аспектах самоопределения).
6. Совместное с учащимися (или с классом) рассмотрение задач-ситуаций профессионального и личностного самоопределения.
7. Использование собственных примеров консультанта или преподавателя (часто такие примеры могут оказаться довольно интересными и убедительными для учащихся) и др.

Игровой метод позволяет моделировать различные ситуации, в том числе и ситуации, требующие поиска и анализа профориентационной информации. Игра позволяет создать контекст, в рамках которого работа с информацией превращается в увлекательное занятие.

В целом можно выделить следующие основные характеристики игры:

- условность игрового действия;
- наличие у участников интереса к процедуре игры;
- добровольность участия в игре;
- наличие определенной системы игровых правил и ограничений;
- ситуативность игры (в разных условиях одна и та же игровая процедура может и не восприниматься как игра);
- субъективность игры (для разных людей одно и то же игровое действие может не восприниматься как игра).

Так или иначе, главное в игре – это *условность* (двухплановость) *игрового действия*, которое, с одной стороны, протекает в реальном времени и пространстве, а с другой стороны, проходит и в плане воображения. В этом смысле планирование (в воображении) перспектив своего развития очень близко к игровой деятельности, поэтому профориентация потенциально содержит в себе огромные игровые возможности. К сожалению, возможности эти используются далеко не полностью.

С самых ранних начал цивилизации игра была контрольным мерилем проявления всех важнейших черт личности. Ни в каких видах деятельности человек не

демонстрирует такого самозабвения, обнажения своих психофизиологических, интеллектуальных ресурсов, как в игре. И взрослые, и дети, играя в футбол, регби, хоккей, шахматы и т.п., действуют так, как действовали бы в самых экстремальных ситуациях, на пределе сил преодоления трудности. Многие человеческие страсти достигают своего пика только в игре. Именно поэтому она взята на вооружение в системе профессиональной подготовки людей, именно потому игра расширяет свои границы, вторгаясь в ранее непредсказуемые сферы человеческой жизни.

В онтогенезе человека игра проходит определенные стадии развития, от предметно-манипулятивных и контактно-эмоциональных игр младенчества через ролевые игры и игры с правилами детского возраста, к более сложным видам игр подростков и взрослых, направленных на самопознание, самоутверждение и на представление возможных вариантов и перспектив собственного самоопределения и развития. К последним видам игр можно отнести и активизирующие методы профессионального и личностного самоопределения, предполагающие своеобразный мысленный эксперимент (воображаемую деятельность, «прогнозирование того, чего еще нет») по планированию собственной жизни и профессионального развития.

Удачно проведенная профориентационная игра нередко является стимулом для последующих шагов и действий на пути к профессиональному и личностному самоопределению учащихся.

ИГРА «ВАКАНСИЯ»

Цель игры: научиться соотносить требования профессии и качества человека. Игра может быть использована при изучении тем «Способности», «Темперамент», «Характер» и особенно «Требования профессии к человеку». Игру можно использовать также при решении некоторых задач профадаптации на рабочем месте во время производственной практики.

Условия проведения игры:

игра рассчитана на работу с классом (учащиеся 8 – 11 классов). Время на одно проигрывание 30-40 минут. Для игры необходимы доска и специально заготовленные инструкции.

Процедура проведения игры:

Подготовительный этап

Желательно использовать игру после знакомства учащихся с темами «Профессиограмма», «Склонности», «Способности», «Характер», «Темперамент», «Требования профессии к человеку». Если такой возможности нет, можно в ходе игры частично коснуться данных тем, но тогда игра пройдет менее эффективно.

1 этап

Объявляется название игры, и выбираются 4 основных участника, которые тут же разбиваются на пары.

2 этап

Ведущий знакомит всех с общей инструкцией игры: *«Две группы великих кинорежиссеров (две выбранные пары) снимают фильмы-шедевры. Фильмы разные, но в каждом из них есть сценка из жизни предприятия (школы, автохозяйства и т.д. – в зависимости от разбираемой профессии). «Режиссерам» срочно понадобились артисты для этих сценок. Весь облик артистов должен соответствовать типичному образу хорошего работника (учителя, водителя и т.д., - в зависимости от конкретной игры.) Выбирать артистов «режиссеры» будут из своего класса, но,*

чтобы сделать удачный выбор, надо знать главные качества хорошего работника, иметь критерии выбора».

Возможна такая организация игры, при которой определяются не требуемые качества, а наоборот, явно противопоказанные для данной профессии. Такой вариант предоставляется наиболее интересным.

Продолжение инструкции: «Сейчас группы «режиссеров» выйдут в коридор и продумают критерии выбора. Через 5-7 минут каждая группа выберет для своего фильма по два «артиста», после чего назовет пять самых важных качеств (или противопоказаний) хорошего работника. После этого мы определим, чьи критерии наиболее удачны».

3 этап

Перед отправкой «режиссеров» в коридор каждой группе дается вспомогательная (письменная) инструкция (Приложения 1.1, 1.2), с которой они знакомятся в коридоре. «Режиссеры» берут с собой бумагу и ручку, чтобы не делать пометок на инструкциях.

4 этап

Пока «режиссеры» определяют критерии выбора. Ведущий проделывает такую же работу с классом. Классу зачитывается тот же перечень качеств (Приложения 1.1, 1.2) и предлагается выбрать 5 наиболее важных (или крайне нежелательных) для разбираемой профессии (или сразу для двух профессий: «мастер» и «рабочий», хотя игра в этом случае будет продолжительнее по времени и сложнее по организации). Ведущий может выписывать предложения учащихся на доске, а может попросить это сделать одного из учеников (на доске или на отдельном листочке). Таким образом, класс вырабатывает свои критерии «режиссерских» групп. Естественно, что перед приходом «режиссеров» записи доски стираются.

5 этап

Группы «режиссеров» по очереди входят в класс и в течение одной минуты называют выбранных «артистов». «Артисты» при этом остаются на своих местах, а «режиссеры» сразу же называют 5 своих критериев выбора. Если окажется, что одного и того же человека выбрала и та, и другая группа, то этот человек в выборах больше не участвует, а группы выбирают себе другого «артиста». Дважды выбранному ученику ведущий может сделать комплимент.

6 этап

Для оценки более удачных критериев выбора все варианты критериев (двух групп «режиссеров» и критерии класса) могут быть выписаны на доске, после чего можно устроить небольшое обсуждение (5-7 минут). Каждая группа либо соглашается с тем, что другие критерии более удачны, либо отстаивает свой вариант. Если спор затягивается, решающее слово может сказать ведущий.

7 этап

Чтобы определить, чей выбор «артистов» был более удачным, ведущий предлагает проверить их на деле. «Режиссеры» вместе со своими «артистами» образуют две творческие группы, которые должны будут подготовить и проиграть сценку из жизни рабочих. Ведущий предлагает каждой группе случайным образом выбрать инструкции (Приложение 1.3), где кратко излагается производственная ситуация (сцена), требующая проявления определенных качеств. «Артисты» должны кратко разыграть сцену и предложить свое разрешение конфликтной ситуации. Получив задание, творческие группы уходят в коридор для дальнейшей подготовки. Время подготовки – 5 минут.

Пока группы готовятся к инсценировке, ведущий объясняет классу, на что следует обратить внимание при оценке ситуаций:

- достоверность исполнения ролей (не переигрывают ли);
- чувствуется ли знание производства в игре «актеров»;
- как можно было бы лучше сыграть роли работников.

8 этап

Ведущий приглашает в класс «режиссеров» обеих групп и пары «артистов» (по очереди), каждая из которых показывает свои задания, а потом проигрывает (в течение 3 минут) свою производственную ситуацию.

Обсуждение игры:

«Режиссеры» каждой из групп дают оценку (можно по 5-балльной системе) игры каждой пары «артистов», обосновывая свое решение. После этого могут высказываться все желающие, а ведущий на доске выписывает все оценки. При подведении общего результата можно вспомнить, чьи критерии выбора были более удачными. Желательно, чтобы победившую команду назвал класс.

Диагностические возможности игры: В игре можно выявить представления школьников о требованиях каких-либо профессий к человеку, представлениях о путях развития различных качеств. В инсценировках иногда удается ориентировочно определить наличие у участников игры профессионально важных качеств для данных профессий.

Типичные трудности: В редких случаях бывает, что «артист» отказывается (из-за боязни) участвовать в инсценировке. Если это случилось в начале этапа подготовки к проигрыванию ситуации, можно предложить «режиссерам» быстро выбрать другого «артиста» из класса. Если отказ произошел перед выходом на сцену, заменить его может один из «режиссеров». Не стоит стыдить за это «артиста», чтобы не травмировать его психику.

Перспективы развития игры: При наличии времени можно играть не с двумя командами, а с тремя или даже четырьмя. В этом случае в игре будет активно участвовать большее количество школьников важен поиск более характерных и показательных ситуаций для самых разнообразных профессий. В инсценировках можно использовать некоторые рабочие инструменты.

Приложение 1.1

Игровая инструкция для «кинорежиссеров»

Ориентируясь на внешние признаки, выберите из класса 2 человека: на роль типичного мастера (бригадира) и на роль типичного молодого рабочего. Воспользуйтесь примерным перечнем качеств, желательных для мастера и для рабочего. Определяя критерии выбора «артистов», выберите только *5 наиболее важных* качеств:

- мечтательность;
- решительный, мужественный вид;
- изысканные манеры;
- сильные, ловкие руки;
- умные глаза;
- добродушный вид;
- спокойствие и уравновешенность;

- развитая мускулатура, здоровье;
- вид надежного человека;
- высокая подвижность, непоседливость;
- шрам на лице;
- приветливость, веселый нрав;
- строгий взгляд;
- вид ироничного человека;
- самоуглубленность, задумчивость;
- вежливость, воспитанность, такт.

Если вы считаете, что есть более важные качества, назовите их и используйте для определения критериев выбора.

Приложение 1.2

Игровая инструкция для «кинорежиссеров»

Ориентируясь на внешние признаки, выберите из класса 2 человека: на роль типичного мастера (бригадира) и на роль типичного молодого рабочего. Определяя критерии выбора «артистов», выбери только 5 *наиболее сильных* противопоказаний:

- нежность, ранимость;
- упрямый вид;
- смешливость;
- экстравагантная прическа;
- говорливость;
- полнота;
- писклявый голос (дискант);
- драчливость, хулиганский вид;
- неопикуемая красота;
- тревожные, бегающие глаза;
- мечтательность, отрешенность;
- сонливый вид;
- хромота на правую ногу;
- косоглазие;
- оттопыренные уши;
- веснушки.

Если вы считаете, что есть более нежелательные качества, назовите их и используйте для определения критериев противопоказаний.

Приложение 1.3

Производственные ситуации для игры «Вакансия»

Сцена 1

Молодой рабочий пытается убедить мастера, что ему можно доверить сложную работу (какую именно - придумайте сами). Мастер не соглашается с молодым рабочим, требует более убедительных доказательств.

Задание: убедительно разыграть сцену (в течение 3-4 минут), чтобы зритель поверил, что беседуют настоящие мастер и рабочий.

Сцена 2

Мастер отчитывает молодого рабочего за плохую работу, т.е. за брак (какой именно – придумайте сами). Молодой рабочий пытается оправдаться.

Задание: убедительно разыграть сцену (в течение 3-4 минут), чтобы зритель поверил, что беседуют настоящий мастер и рабочий.

Сцена 3

Мастер объясняет молодому рабочему, как следует выполнить предстоящее задание (какое именно – придумайте сами). Молодой рабочий задает уточняющие вопросы, пытаясь показать, что в целом он задание понял.

Задание: убедительно разыграть сцену, чтобы зритель поверил, что разговаривают настоящие мастер и рабочий.

Сцена 4

Молодой рабочий – новатор доказывает мастеру – консерватору, что рацпредложение (его придумайте сами, - например, использование нового резца, приспособления и т.д.) значительно повысит производительность труда, а мастер доказывает, что это противоречит инструкции по технике безопасности.

Задание: убедительно разыграть сцену, чтобы зритель поверил, что разговаривают настоящие мастер и рабочий.

ИГРА «НОВЫЙ ГОРОД»

Цель игры: ознакомить школьников с ведущими отраслями и основными профессиями региона, со сложившейся социально-экономической ситуацией, потребностями региона в специалистах.

Условия проведения игры: Игра рассчитана преимущественно на старшеклассников, примерное время проведения – 45 мин. Она может быть использована в курсе «Человек. Труд. Профессия» на итоговом занятии. Ее можно провести также на классном часе, в рамках общешкольных профориентационных мероприятий.

Процедура проведения игры:

Подготовительный этап

За 2 недели до проведения игры класс (группа) делится на равные по численности команды (по 2-3 или 4-5 человек), каждая из которых в игре будет представлять работников определенной отрасли (можно двух). В зависимости от местной специфики выбираются основные отрасли.

Руководитель игры, не раскрывая заранее ее сути, рекомендует командам с помощью соответствующей литературы ознакомиться с содержанием, условиями, особенностями труда в данной отрасли, ее основными профессиями и специальностями, их требованиями к человеку, степени важности, значимости этой отрасли и может порекомендовать обратиться в центр занятости населения, центр профориентации молодежи. Для знакомства с тонкостями основных профессий и специальностей помогает встреча с работниками отрасли.

1 этап

Непосредственно перед началом игры из числа учащихся выбирается жюри (2-3 человека), затем ведущий объявляет название игры и дает учащимся следующую инструкцию:

«Представьте, что намечено возведение нового города, района или города-спутника. Это будет город машиностроителей (могут быть варианты: город химиков, нефтяников, текстильщиков, научный городок и пр.)».

2 этап

«Каждая команда будет представлять ту или иную отрасль производства, работники которой необходимы новому городу (району). Командам предстоит за 3-5 минут доказать важность, приоритет «своей» отрасли для нового города (района); значимость работников основных профессий и специальностей этой отрасли; ярко и четко описать особенности труда в ней».

Время для выступления устанавливается в зависимости от количества «играющих» отраслей; ведущий может использовать секундомер, песочные часы. Необходимость уложиться в определенное время придает игре остроту и динамичность.

3 этап

Оценивает выступление каждой команды жюри, состоящее из 2-3 учащихся (в жюри может входить и ведущий). Оценка ведется по 5-бальной системе с помощью специальных, заранее изготовленных карточек (так же, как это делается в КВН). Отдельно оцениваются обоснование значимости «своей» отрасли и ее профессий в новом городе и лучшая характеристика содержания и условий труда, привлекательных и непривлекательных черт отрасли, профессий. Участники команд могут использовать плакаты, стихи, пословицы, поговорки, частушки и пр.

4 этап

После этого команде дается 2-3 минуты для ответов на вопросы других команд, которые стараются всячески принизить значение «играющей» отрасли и ее профессий для нового города. Ответы на вопросы также оцениваются в баллах. Итоговую сумму подсчитывает специальная счетная комиссия (это может быть и один человек).

Чтобы отыгравшая команда не теряла интерес к игре, за лучшие вопросы также могут присуждаться баллы.

Первой в игру вступает команда «строителей» (город надо прежде построить; следует только отметить вначале, что проектно-изыскательские работы для его возведения уже проведены). Одна из задач этой команды – обосновать важность своего труда, не только во время строительства города, но и на протяжении всего его существования.

Следующей может быть любая команда – «машиностроителей», «химиков», «металлургов». Важно лишь обосновать необходимость или даже приоритет «своей» отрасли на данном этапе развития города. Если в очередном туре хотят играть несколько команд, играющих определит жребий.

Ведущий в ходе предварительной подготовки к игре одной - двум командам может дать задание ознакомиться с отраслями, в которых заведомо нет необходимости в данном городе (районе). Например, добывающая промышленность в Москве.

Для придания игре особой остроты несколько отраслей могут остаться не распределенными между командами. Обосновать их значимость ведущий предлагает в конце игры любой играющей команде в порядке импровизации. Можно предложить показать также роль службы профориентации или службы занятости в городе, юридических консультаций, садово-паркового хозяйства и т.д. Это поможет выявить знания учащихся о функциях и важности этих служб в городском хозяйстве,

сформирует желание подробнее узнать о работе этих служб и занятых в них специалистов.

Обсуждение игры

Победившей считается команда, набравшая наибольшее количество баллов. Для большей заинтересованности ребят в игре победителям можно вручить какой-либо оригинальный приз. На игру рекомендуется пригласить представителей ведущих отраслей города (работников кадровых служб предприятий, организаций, учебных заведений), которые могут приготовить свой приз команде, представившей «их» отрасль, а также отметить ошибки, неточности играющих в характеристике отраслей, профессий.

Для игры можно изготовить красочные таблички с цифрами баллов, а также подобрать инструменты, орудия труда, даже какие-либо детали одежды соответствующих профессий и специальностей, что также оценивается в баллах. На обычном уроке игру можно провести и без атрибутики.

ИГРА «СТАЖЕРЫ-ИНОПЛАНЕТЯНЕ»

Цель игры: Игра служит для знакомства учащихся 7-9 классов (а в более усложненном варианте и для учащихся 10-11 классов) с основными структурными подразделениями различных предприятий и организаций, а также для выработки умения соотносить качества работника с требованиями профессий.

Условия проведения игры: Игра проводится с целым классом. Для проведения игры требуется обычная классная доска. По времени игра занимает около часа.

Процедура проведения игры:

1 этап

Еще до того, как будет объявлено название игры, следует выбрать двух добровольцев на главные роли.

2 этап

Далее оглашается название игры и класса предлагается следующая инструкция:

«Планета Земля недавно установила контакт с другой цивилизацией. Начался период интенсивного изучения друг друга: наши специалисты летают на новую планету, а оттуда летят специалисты к нам. Представьте, что два специалиста-инопланетянина, изучающие профессии, прибывают на одно типичное земное предприятие (в организацию), чтобы не только понаблюдать за работой различных профессионалов, но, по возможности, самим попробовать некоторые земные профессии на себе, как бы «постажироваться». Посмотрим, насколько это получится у наших гостей из космоса. В роли инопланетян будут два наших добровольца, а все остальные – в роли руководителей различных служб предприятия. Что это за предприятие, мы определим с вами немного позже».

3 этап

После этого все вместе (и «руководители», и «инопланетяне») уточняют, какое предприятие (или какую фирму) они хотели бы рассмотреть в игре. Ведущий выписывает название этого предприятия на доске и обязательно уточняет, что именно производит это предприятие или что делает данная фирма.

4 этап

Далее участники вместе определяют, какие основные службы функционируют на данном предприятии. Ведущий может подсказать учащимся названия типичных подразделений: дирекция, планово-экономический отдел, бухгалтерия, отдел кадров, отдел маркетинга, отдел сбыта и снабжения, транспортная служба, охрана и т.п. для

удобства можно заготовить краткие игровые инструкции для руководителей подразделений, где указывают: *название подразделения, основные условия труда в нем, главные требования к типичному работнику*. Всего заготавливается 15-20 таких инструкций. Варианты кратких инструкций приводятся в Приложении 1.5.

Ведущему нужно учитывать интересы учащихся, их ориентацию на определенные профессии. В зависимости от профиля организации могут быть выделены: вычислительный центр, конструкторские отделы, конкретные производственные цеха и участки, а также склады, столовые, рекламные службы, административно-хозяйственные службы, пожарная охрана и даже социально-психологические подразделения.

Ведущий выписывает названия 10-15 таких подразделений на доске в таблице (пример заполненной таблицы для предприятия «Автомобильный завод» см. в Приложении 1.5.).

Можно также отдельно представить основные структуры предприятия в виде несложной схемы, но на доске основные подразделения (и соответствующие профессии) обязательно должны быть представлены в виде перечня. Из-за ограниченного времени выписывается лишь то, что как-то заинтересует учащихся.

После этого двум главным игрокам («инопланетянам») предлагается выйти на 2-3 минуты в коридор и подумать над своим внешним обликом. По условию игры они внешне не должны сильно отличаться от жителей нашей планеты рост «инопланетян» не может превышать трех метров, а вес – 500 кг. Придумав свой облик, игроки должны будут затем быстро нарисовать его на доске (важные параметры: форма тела, его покров, расположение конечностей и органов чувств), и кратко прокомментировать некоторые свои особенности (основные достоинства и обязательно какие-то недостатки).

Среди достоинств можно указать, например, *умение считать как ЭВМ, молниеносную реакцию, большую физическую силу, устойчивость к воздействию электрического тока и ядовитых химических веществ*. Среди недостатков можно указать следующие: *слабое зрение и слух, быстрая утомляемость и т.п.*

5 этап

Пока «инопланетяне» готовятся в коридоре, ведущий с оставшимися игроками обсуждает, каким образом можно определить готовность инопланетных существ к работе на Земле. Для этого он быстро рисует на доске необычное существо и предлагает одному из учащихся представить себя на месте начальника службы нашего предприятия. Этот учащийся должен попытаться объяснить, сможет ли такое существо успешно трудиться в его службе.

6 этап

Далее приглашаются «инопланетяне», быстро рисуют свое изображение на доске, кратко комментируют то, что нельзя было отобразить на рисунке, а также отвечают на уточняющие вопросы. Ведущий должен проследить за тем, чтобы таких вопросов было немного, иначе игра превратится в сплошную пресс-конференцию.

7 этап

После этого игроки высказываются о пригодности стажеров-инопланетян к работе по земным профессиям.

Сначала говорят «руководители» подразделений. Порядок высказываний следующий:

- учащийся просит слова (поднимает руку, как это часто делается на «взрослых» производственных совещаниях);

- называет свое подразделение (он выбирает его самостоятельно из перечня, записанного на доске);

- говорит, смогут ли «инопланетяне» работать по типичной для данного подразделения профессии, и обязательно объясняет, почему он так считает.

В таблице, начерченной на доске, напротив конкретных подразделений ставятся соответствующие знаки (например, если, по мнению «руководителя», «инопланетяне» не подходят для данной профессии, то ставится знак «-», а если подходят – «+», если мнение неопределенное – «?»).

Далее по этому поводу могут высказаться и остальные игроки (насколько они согласны с доводами только что выступившего «руководителя»).

Только потом, в завершении, кратко высказываются и «инопланетяне»: смогут они работать в качестве стажеров по рассматриваемой профессии или нет и почему. В таблице ставятся соответствующие знаки напротив конкретных подразделений (например, если, по мнению «инопланетян», они не подходят для данной профессии, то ставится знак «-», а если подходят - «+», а если мнение неопределенное – знак «?»).

Свое мнение может высказать и ведущий, корректируя ошибочные представления учащихся. Но если их мнения и обоснования окажутся в основном верными, то ведущему лучше промолчать. Мнение ведущего также отмечается в отдельной колонке в таблице.

8 этап

Разобравшись с одной профессией, ведущий предлагает перейти к другому подразделению и просит кого-нибудь выступить в роли «руководителя» и .д.

Обсуждение игры: Обычно за урок удается рассмотреть около 7-10 профессий, что не так уж и мало, ведь в игре преследуется цель не только познакомить учащихся с подразделениями предприятия и типичными профессиями, но и научить их самостоятельно соотносить возможности работника с этими профессиями.

В заключении игры участники обсуждают, явилась ли в целом удачной стажировка «инопланетян» на Земле. Часто обнаруживается, что даже «инопланетяне» (сильно отличающиеся от обычных людей) все-таки пригодны для многих земных профессий.

Диагностические возможности игры: Такая игра для кого-то из участников может оказаться «вдохновляющим» условием для выбора тех профессий, в своей пригодности к которым у него были сомнения. Кому-то из ребят такая игра поможет скорректировать представления о характере самой работы и требованиях к работнику.

Типичные трудности: Необычная игровая инструкция, а главное, использование необычных «возможностей» привносят в занятие дополнительный интерес и интригу. Поэтому, если в ходе игры будут возникать шутки и смех, следует отнестись к ним с пониманием, ведь сама игра провоцирует воображение. Спокойнее надо относиться и к ситуации, когда главные игроки («инопланетяне»), «хохмы ради» изобразят на доске несколько нелепое существо, поскольку вполне может оказаться, что и для него подойдут некоторые профессии. Естественно, все эти шутки должны касаться представленных образцов, «инопланетян» и существующих земных профессий, но не должны быть направлены на личности самих главных участников. Ведущий должен обязательно следить за этим.

Одним из сложных моментов игры может оказаться ситуация, когда учащиеся проявят некоторую пассивность, и не будут стремиться выступать в роли

«руководителей» подразделений. Ведущий может использовать для предотвращения этого следующие приемы:

- Уважительно обращаться к конкретным учащимся по именам и отчествам, например, «а что нам скажет Иван Иванович, начальник транспортного цеха?»

- Не «застрывать» на каком-то подразделении, если оно не вызывает интереса у учащихся.

- Если ведущий все-таки считает, что данное подразделение обязательно надо обсудить, то он сам может выступить в роли «временного руководителя (ВРИО)» и т.п.

Приложение 1.5

Пример заполненной таблицы для предприятия «Автомобильный завод»

Подразделения автомобильного завода	Мнения инопланетян	Мнения класса	Мнение ведущего игры
Цех сборки автомобилей	+	+++-	?
Испытательный полигон	+?	+++	+
Отдел технического контроля	+	+	+
Отдел маркетинга	+		+
Планово-экономический отдел	+	+	+
Администрация предприятия	-?	-?	?
Бухгалтерия	+	+	+
Охранное подразделение	+	++?	+
Столовая	-?	?---	-

Примеры карточек, содержащих краткую информацию о различных подразделениях предприятия

Планово-экономический отдел

Осуществляет экономический анализ хозяйственной деятельности организации, разрабатывает мероприятия по обеспечению режима экономии, повышению эффективности работ, выявлению резервов, более рациональному использованию всех видов ресурсов. Работа проходит в обычных помещениях за столом. Основной предмет труда – числа, формулы, таблицы, графики, картотеки, отчеты. В процессе работы активно используется компьютер, микрокалькулятор. Основной работник-экономист. Он должен быть аккуратным, ответственным, уметь быстро считать, анализировать большой объем информации, знать производство. Препятствовать эффективности профессиональной деятельности экономиста будет отсутствие математических и аналитических способностей, быстрая утомляемость, импульсивность, вспыльчивость, небрежность и рассеянность.

Транспортный отдел

Занимается перевозкой различных грузов и людей на территории предприятия и за его пределами на грузовых автомобилях, заводских автобусов, а также на автопогрузчиках и автокарах. Основной работник – водитель. Он должен знать автотранспортную технику, правила движения, иметь развитое пространственное мышление, быструю реакцию, а главное, - быть осторожным и ответственным.

Препятствовать эффективности профессиональной деятельности будет эмоциональная неустойчивость, агрессивность, быстрая психическая утомляемость, рассеянность. Особые требования предъявляются к психическому здоровью, а также к остроте зрения и слуха.

Опытно-конструкторское бюро (ОКБ)

Создает новые образцы продукции и совершенствует уже выпускаемые. Работать приходится за кульманом в обычных помещениях. Иногда работа проходит за столом, реже – на специальных опытных участках при сборке новых образцов. Основной работник – чертежник-конструктор. Он должен быть очень аккуратным, уметь чисто и грамотно делать чертежи, иметь развитое техническое мышление. Особые требования – к зрению, точности движения рук.

Отдел маркетинга

Занимается изучением спроса на продукцию предприятия среди различных групп населения, а также разработкой стратегии продвижения продукта. Ищет покупателя, определяет, во сколько оценить свой товар, какую рекламу использовать. Следит за всеми новыми разработками, а также прогнозирует тенденции на рынке. Основной работник – маркетолог. Он должен быть стрессустойчивым, уметь быстро налаживать контакты, убеждать, иметь развитое аналитико-логическое мышление, хорошую память и внимание. Препятствовать успешной работе будут такие черты характера, как безынициативность, низкий уровень общительности.

ИГРА «АУКЦИОН»

Цель игры: Повышение информированности учащихся о мире профессий, исследование направленности профессиональных интересов учащихся.

Условия проведения игры: Игра предназначена для учащихся 5-7 классов. Игра проводится после того, как учащиеся познакомились с типами профессий по предмету труда (классификация Е.Климова). Игру можно проводить в классе, а также на внешкольных мероприятиях, во время различных конкурсов. Понадобится доска для составления списка профессий каждой командой, цветные мелки (свой цвет для каждой команды), деревянным молоток, гонг, символические призы. Время проведения – 15 минут.

Процедура проведения игры: Класс делится на три команды. Представителям каждой команды по жребию предлагается выбрать тип профессий («Человек - Человек», «Человек - Техника», «Человек -Художественный образ», «Человек – Знаковая система», «Человек - Природа»).

Инструкция командам: «За 10 минут вы должны назвать как можно больше профессий вашего типа. Называть будете по очереди: сначала профессию называет первая команда, затем вторая, затем очередную профессию называет снова первая команда и т.д.».

Ведущий игры каждый названный вариант профессии отмечает ударом деревянного молотка по столу. Названные профессии записываются на доске (каждая команда записывает «свою» профессию «своим» цветом). Если вариантов больше нет ни у одной команды, то после третьего удара молотка звучит гонг.

Выигрывает та команда, игроки которой назвали большее число профессий.

Самые активные участники «Аукциона», назвавшие наибольшее число профессий и обнаружившие знание новых профессий, поощряются специальными призами.

Диагностические возможности игры: Игра позволяет определить степень общей информированности о мире профессий, а также выявить направленность профессиональных интересов.

Типичные трудности: Во время игры многие школьники часто впервые ощущают, насколько мало они осведомлены о мире профессий. Главная задача ведущего – помочь «пожить» какое-то время этим информационным голодом. При этом удлиннения и уменьшение интервалов между ударами молотка, веселые реплики, подсказки ведущего должны способствовать поддержанию высокого темпа игры.

ИГРА «ОПТИМИСТЫ И СКЕПТИКИ»

Цель игры:

1. Приобретение школьниками навыков объективного анализа различных профессий.
2. Осознание необходимости учета при профессиональном выборе требований различных профессий к человеку.
3. Повышение уровня самопознания старшеклассников.
4. Активизация потенциальных возможностей учащихся к саморазвитию, выработке у себя нужных профессионально важных качеств.

Условия проведения игры: Игра предназначена для старшеклассников, её можно проводить в рамках курса «Человек. Труд. Профессия», при изучении темы «Типология профессий» и «Профессиография».

Игру можно проводить в классе, желательно наличие доски или стенда для записи вопросов (Приложение 2.1). заранее подбирается литература по различным типам профессий.

Для успешного проведения игры, ведущему важно установить непринужденную атмосферу, определить темп игры с учетом возраста и уровня подготовки.

Процедура проведения игры:

1 этап

В начале игры школьники объединяются в две численно равные команды – «Оптимистов» и «Скептиков». Предварительно необходимо уточнить значения этих слов.

Затем ведущий называет несколько профессий разных типов в соответствии с технологией Е.А.Климова (Человек – Человек, Человек – Техника, Человек – Природа, Человек – Знаковая система, Человек – Художественный образ). Например: *врач, инженер-технолог, агроном, художник, программист.*

2 этап

Ведущий предлагает участникам команд с учетом своей роли назвать максимальное количество позитивных и негативных характеристик предложенных профессий. Важно предупредить игроков, что характеристики названных профессий должны быть кратко сформулированы и обоснованы (Приложение 2.2). (Перечень вопросов для составления краткой профессиограммы можно написать на доске или раздать командам заранее подготовленные карточки с вопросами).

Для подготовки школьникам дается не более 5-и минут. За это время они могут посоветоваться друг с другом, навести необходимые справки в заранее подобранной литературе.

3 этап

Затем команды поочередно представляют свои характеристики профессий. За каждую обоснованную характеристику участники получают по 1 баллу. При этом задача ведущего – корректировать и дополнять ответы выступающих.

Выигрывает команда, набравшая наибольшее количество баллов.

Обсуждение игры: В заключении ведущий обращается к играющим с вопросами:

- Кто из вас хотел бы выбрать эту профессию?
- Кому в команде она больше всего подходит и почему?
- Что вас особенно привлекает в этой профессии?

Типичные трудности: Нередко при разборе профессий одна и та же характеристика рассматривается как положительная и как отрицательная (например, частые командировки привлекательны для одних и неудобны для других). В этом случае команды должны привести в качестве примера жизненную ситуацию, подтверждающую их точку зрения. Одна из типичных ситуаций игры дана в Приложении 2.2. Проанализировав таблицу, можно сделать вывод, что часть ответов «Оптимистов» не соответствует действительности, а команда «Скептиков» показала большую осведомленность об особенностях работы журналиста.

Для того, чтобы представление учащихся об этой профессии было более определенным, ведущий задает несколько наводящих вопросов или сам перечисляет недостающие характеристики. В данном примере это могут быть:

- творческая работа;
- ненормированный рабочий день;
- знакомство с достижениями науки, техники, культуры.

Диагностические возможности игры: С помощью описанной игры школьники учатся объективно анализировать различные профессии, учитывать их требования к человеку, задумывается над наличием у себя качеств, требуемых для выбранной профессии.

Обдумывая выбор профессии, полезно составить профессиограмму своей предполагаемой профессии. Эта работа позволит глубже узнать содержание будущей профессии, оценить свою профпригодность. Составление профессиограммы поможет определить и те профессионально важные качества, которые необходимо формировать или развивать у себя. Составляя профессиограмму, можно использовать статьи из энциклопедии «Мир профессий», различные справочники.

Приложение 2.1

Вопросы для составления краткой профессиограммы

1. Какое значение имеет данная профессия для общества?
2. Какой труд – автоматизированный, механический или ручной – в ней используется?
3. Назовите объект труда, конечный результат работы.
4. Охарактеризуйте условия труда, режим работы.
5. Назовите приблизительную зарплату специалистов, работающих по этой профессии.
6. Предполагает ли данная профессия интенсивное общение с людьми?
7. Имеет ли она медицинские показания?
8. Какими личными качествами должен обладать человек, выбравший эти профессию?
9. Где ее можно получить?

Пример типичной игровой ситуации при разборе профессии «Журналист»

«Оптимисты»	«Скептики»
1. Работа, имеющая общественное значение	Трудности в получении образования (большой конкурс, требование наличия печатных работ)
2. Высокая зарплата	Относительно невысокая зарплата
3. Командировки, дающие возможность многое увидеть	Частые командировки, осложняющие личную жизнь
4. Встреча с интересными людьми	Постоянное общение с людьми
5. Работа, не требующая ответственности	Большая ответственность
6. Использование современной техники	Нервные перегрузки
7.	Авральная работа
8.	Трудности, связанные с устройством на работу

ИГРА – ДИСКУССИЯ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ»

Цель игры: Данную игру можно использовать на занятиях, посвященных вопросам профессионального и личностного самоопределения, а также осмыслению проблем реального российского общества, в котором выпускникам школы придется искать для себя достойное место.

Цель данной игры – актуализировать в сознании участников необходимость осмысления проблемы справедливости (и несправедливости) в оценке труда разных специалистов, что является важнейшей основой для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

Условия проведения игры: Игра проводится с учащимися 8-11 классов, а также может применяться при работе со студентами, слушателями различных курсов и т.п. По времени она может занять от 40 минут до 1,5 часов и более. Желательно работать в аудитории, где есть обычная доска с мелом.

Процедура проведения игры:

1 этап

Каждый участник на отдельном листе бумаги рисует таблицу (Приложение 2.3). Ведущий показывает на доске, как лучше ее оформить.

В графах «Профессии» ведущий предлагает участникам вписать одинаковые для всех профессии – их и будут обсуждать в игре (в нашем примере использованы следующие профессии: «уборщица в обычной больнице», «уборщица в коммерческом банке» и «педагог-психолог»).

2 этап

В таблице каждый участник самостоятельно проставляет, сколько, с его точки зрения, работники этих профессий зарабатывают реально и сколько они должны были бы зарабатывать по справедливости. Например, реальная зарплата «уборщицы в

больнице» - 700 рублей, «уборщица в коммерческом банке» зарабатывает 1500 рублей, а «педагог-психолог» - 1400 рублей.

3 этап

Далее каждый участник в графе «*Универсальные критерии оплаты*» выписывает то, что, по его мнению, должно стать основой для справедливой оценки труда самых разных работников. Например: время работы, уровень образования, стаж, хорошие отношения с начальством.

4 этап

После этого ведущий может либо собрать листочки для последующего анализа (результаты такого анализа можно было бы сообщить учащимся после небольшого перерыва, или сравнить с мнениями и оценками участников игры уже после ее завершения), либо оставить листочки участникам, чтобы они могли опираться на свои оценки и критерии в ходе дальнейшей работы.

Возможные варианты продолжения работы с группой

Первый вариант:

1. Ведущий, постоянно обращаясь к участникам, спрашивает, какие оценки и какие критерии вписать в таблицу на доске? При этом у участников могут быть разные мнения. Задача ведущего – не навязывать своих мнений и оценок, а организовывать совместное обсуждение. Роль ведущего на данном этапе – быть «статистом», задающим уточняющие (или даже провоцирующие) вопросы и кратко отражающим на доске мнение большинства.

2. После того, как общими усилиями обозначены «Универсальные критерии», по каждому критерию оценивается каждая профессия с точки зрения «справедливой оплаты труда». Например, те критерии, которые значимы, помечаются знаком «Х», а потом соответствующие баллы умножаются на 2.

3. Далее по каждой профессии просчитывается итоговый балл, что позволяет сравнить несколько профессий и соответственно, сравнить полученные результаты с «реальными» зарплатами данных работников.

Второй вариант:

1. Участники делятся на микрогруппы (по 5-7 человек), в каждой микрогруппе обсуждается свой вариант таблицы (она заполняется общими усилиями с соответствующим обсуждением).

2. Затем представители от каждой микрогруппы делают краткие доклады, которые сравниваются и обсуждаются уже всеми участниками игры-дискуссии.

Обсуждение игры

Игра не предполагает строгой, «объективной» и тем более «снова окончательной» оценки значимости труда работников разных профессий. Ее смысл – актуализировать саму проблему справедливости зарплаты, ведь именно чувство справедливости является важнейшей основой для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

Часто оказывается так, что профессии, реально оплачиваемые заметно ниже других, «по справедливости» признаются наиболее важными и требующими значительного увеличения заработков. Можно выразить все это в пропорциях, более наглядно показывающих абсурдность реальной ситуации, связанной с оплатой труда.

Первый вариант игры бывает достаточно сумбурным, но зато позволяет участникам выразить свое отношение к проблеме не только «рассудочно», но и

«эмоционально-чувственно», что для рефлексии своей позиции не всегда бывает плохо.

Для организации *второго варианта* игры важно все рассчитать по времени: обсуждение в микрогруппах и доклады должны быть строго регламентированы. Очень важно компактно отражать основные идеи каждой микрогруппы, для чего лучше выписать их на доске (для каждой микрогруппы отдельно).

Диагностические возможности игры

В ходе обсуждения могут возникать довольно интересные и даже противоречивые (парадоксальные) критерии оценивания «вклада» различных работников и оценки их труда. Условно можно выделить следующие «*линии противоречия*» при выделении и обсуждении подобных критериев:

1. *Творческий характер труда*, с одной стороны, и *монотонный, рутинный труд*, с другой стороны. Многие хотели бы считать себя «творцами», но ведь кто то выполнять примитивную работу. И далеко не всегда занимаются такой примитивной работой люди с невысоким уровнем интеллекта. Тогда спрашивается: быть может, благородным и умным людям надо платить повышенную плату за то, что они тратят свои таланты на рутинный, но общественно-полезный труд, не реализуя свой творческий потенциал? И наоборот, те, кому посчастливилось выполнять творческую работу, уже этим должны быть счастливы, и их заработок должен быть меньше.

2. *Труд, явно полезный для общества*, с одной стороны, и *общественно-презираемый*, но пока еще (на данном этапе развития общества) реально необходимый многим, с другой стороны. Например, «труд» проститутки, который все «презирают», но услугами которой нередко пользуются.

3. *Труд, признаваемый большинством людей в качестве «полезного»*, с одной стороны, и *труд, который с точки зрения большинства «бесполезен»*, хотя объективно он и способствует общественному развитию. Например, труд ученого теоретика большинством современников явно недооценивается, хотя избранные специалисты (которых очень мало) этого ученого считают гением. Если уж человек хочет хорошо зарабатывать и хорошо жить, то ему следует заняться тем, что «понятно» большинству и может быть ими по-настоящему оценено. Если же высококлассный специалист (гений культуры) позволяет себе такую «роскошь», как опережать в творческом развитии большинство своих современников и соотечественников, то, быть может, и расплачиваться за это он должен маленьким заработком и неизвестностью?

4. *Труд, невысоко оцениваемый в данном обществе или на данном предприятии*, с одной стороны, и *этот же труд, но высоко оцениваемый в другом обществе (государстве) или на другом предприятии*, с другой стороны. Быть может и получать должен больше тот работник, который сумеет найти организацию (или государство), где его труд больше и лучше оценивают?

5. *Плохой работник, научившийся выгодно «продавать» себя на рынке труда*, и, соответственно получающий большую зарплату, с одной стороны, и *отличный профессионал, который не умеет «выгодно продавать» себя на рынке труда*, и, соответственно получающий, маленькие деньги, с другой стороны. Быть может так и должно быть, ведь важен не сам труд, а как он продается...

Естественно, выделенные выше парадоксы на рынке труда предназначены не для дискредитации честного и квалифицированного работника, а лишь для провоцирования открытой дискуссии. В такой дискуссии главной задачей ведущего (психолога) является не формирование у ребят правильной точки зрения, а

формирование самой готовности к обсуждению проблемы справедливости в оценке и оплате труда.

Приложение 2.3

Пример заполненной таблицы

Коэффициент значимости (X2)	Универсальные критерии оценки справедливой оплаты труда	Профессии для сравнения		
		Уборщица в больнице	Уборщица в коммерческом банке	Педагог-психолог в школе
		Соотношение «реальных» зарплаток и зарплаток «по справедливости»		
		700 - 3000	1500 - 2000	1400 - 6000
X2	Время, затрачиваемое на работу	5x2=10	4x2=8	5x2=10
	Требуемый уровень образования работника	3	2	5
	Нервные затраты	4	2	5
X2	Физические затраты и профвредность	5x2=10	3x2=6	2x2=4
	Возможности организации для поощрения сотрудников	1	5	1
	Стаж, требуемый для хорошего освоения работы	3	2	5
	Мало желающих работать (нужна дополнительная мотивация работников)	5	2	3
X2	Высокая ответственность	4x2=8	3x2=6	5x2=10
	Творческий характер труда	2	2	4
	Необходимость спец. подготовки в домашних условиях	1	2	4
	ИТОГО	47	35	51
	Соотношение в % зарплат «по справедливости» (за 100% - профессия, набравшая наибольший балл)	92,1%	68,6%	100%
	Соотношение в % «реальных» зарплат (за 100% - профессия, реально оплачиваемая выше других)	46,7%	100%	93,3%

ИГРА «ОСТРОВ»

Цель игры: Знакомство с потребностями рынка труда, значимостью различных профессий в жизни общества, проблемой непрестижных профессий. Игра позволяет школьникам лучше осознать свою гражданскую и нравственную позицию.

Игра может быть использована в рамках курса «Человек. Труд. Профессия.»

Условия проведения игры

Игра предназначена для учащихся 8-9 классов. Время на игру – 40 мин. Для проведения игры необходима классная доска, на которой фиксируются высказывания школьников, отражается результат группового решения.

Процедура проведения игры

Игра не требует явно выраженного подготовительного этапа.

1 этап

Для настроя школьников на игру можно предложить им взять свои стулья и сесть вокруг ведущего полукругом. Само перемещение, тесное расположение полукругом лучше позволяет войти школьникам в ситуацию игры. Затем ведущий произносит инструкцию: *«Представьте, что все мы «чудом» попали на заброшенный остров, где-то в южных широтах. Когда нас спасут, неизвестно. Перед нами стоят две задачи: первая – выжить, вторая – остаться при этом цивилизованными людьми. За 40 минут мы должны доказать самим себе, что способны решить эти задачи. Я, как старший из вас, буду руководителем, но сразу хочу установить в нашем сообществе демократию. Итак, ваши предложения».*

2 этап

Школьники предлагают то, что необходимо для выживания (обычно это: постройка жилья, организация питания и т.д.), а ведущий записывает все предложения на доске в столбик.

3 этап

Далее все предложения обсуждаются, в результате чего остаются наиболее важные. Все это заносится в таблицу на классной доске. Желательно 2 и 3 этапы (вместе) закончить в течение 5-10 минут.

4 этап

Когда установлен перечень «работ», необходимых для выживания, следует, исходя из общего количества играющих (в том числе и ведущего), определить, сколько человек необходимо для каждой «работы». Определяется это в ходе совместного обсуждения, а ведущий выписывает на доске против каждого вида «работ» названное количество «работников». Время на этап – 3-5 минут.

5 этап

Далее ведущий предлагает поднять руки тем, кто хотел бы выполнять ту или иную работу (в соответствии со списком выделенных работ), и, не зависимо от требуемого количества, выписать число желающих на доске. Как правило, всегда возникает некоторое несоответствие требуемого и желаемого. Если времени на игру мало, то после данного этапа можно организовать обсуждение.

6 этап

Ведущий объявляет, что *«его поразила неизвестная болезнь, и через 3 минуты он умрет».* За это время необходимо срочно создать из школьников Совет, который будет организовывать дальнейшее выживание. Тут же решается вопрос о количественном составе Совета и о конкретных кандидатурах.

7 этап

«Умирая», ведущий заявляет, что превращается в «злого духа», который абсолютно неуязвим и при этом может принести немало бед и трудностей для дальнейшего выживания группы. Сказав это, ведущий предлагает Совету организовать дальнейшее выживание, решить нерешенные вопросы, а сам уходит на последнюю парту и некоторое время не вмешивается в игру.

8 этап

Совет учащихся пытается организовать выживание (добиться соответствия требуемого и желаемого числа работников, организовать «работу» в конкретных рабочих группах в виде обсуждения предстоящих дел и т.д.). В зависимости от успешности работы Совета, ведущий может несколько осложнять его работу, - например:

- с помощью ветров, ливней осложнять работу некоторых рабочих групп;
- пригрозив эпидемией, подсказать необходимость сооружения санитарно-гигиенических объектов (выход на не престижные профессии) и т.д.

Если Совет плохо справляется со своими обязанностями, то такое вмешательство ведущего может и не потребоваться.

9 этап

За 5-7 минут до конца урока ведущий объявляет о прекращении игры.

Обсуждение игры

Если обсуждение не удастся организовать на этом уроке, можно перенести его на другое занятие. Начинается обсуждение с вопроса: «Удалось ли нам выжить?» или «Остались ли мы цивилизованными людьми?». Отвечая, школьники должны кратко обосновать свое мнение. Ведущий может также и сам ответить на эти вопросы. Обращаясь к теме «Потребности рынка труда», целесообразно использовать таблицу (требуемого количества и желающих по разным видам работ), которая была составлена в ходе игры. Наглядность таблицы позволяет ведущему, почти не комментируя ее, подтвердить главную проблему: несоответствие желаний молодых людей и реальных потребностей общества. Так как в игре фактически моделируется общество, можно легко перейти от игры к проблемам, характерным для общества. Примечательно, что иногда в ходе игры образуются группы, принципиально не участвующие ни в каких работах.

Диагностические возможности игры

Игра позволяет дать ориентировочную оценку готовности школьников подчинить себя решению общей задачи, их понимания необходимости выполнять разные, даже не престижные работы.

Типичные трудности

Данная игра достаточно богата своими возможностями, и поэтому есть риск увлечься каким-либо аспектом игры (обсуждение конкретных работ, увлечение географическими деталями острова, борьба с «тунеядцами» и т.д.) и потерять главную линию игры – обеспечение конкретных потребностей для выживания. Поскольку многие вопросы выживания решаются коллективно, ведущий должен следить за дисциплиной, целесообразно ввести правила обсуждения:

- Хочешь сказать – подними руку;
- Один говорит – все молчат;
- Время высказывания – не более 15-20 секунд.

Чтобы ведущему меньше стоять спиной к классу, многочисленные записи на доске можно поручить одному из учащихся.

Перспективы использования игры

Следует заметить, что независимо от данной игры, существуют игры, построенные на аналогичном принципе: организация взаимодействия на необитаемом острове, организация создания театра, музея, предприятия...

Вариациями данной игры могут быть дополнительные усложнения инструкции:

- «... на острове существует дикое племя, с которым необходимо поддерживать контакт».
- «... случайно на острове обнаружены орудия труда и механизмы, которые нужно наиболее эффективно использовать» и т.д.

При наличии большего времени в ходе игры можно обсуждать соответствие качеств учащихся требуемым работам и даже организовать игровые группы «подготовки кадров».

ИГРА «ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ»

Цель игры: знакомство с требованиями при приеме в учебные заведения или на работу (тогда игру более правильно было бы назвать «Отдел кадров»).

Условия проведения игры

Игра рассчитана на учащихся 9-11 классов, а также на абитуриентов. В игре могут участвовать от 3 до 10 человек. Для игры необходимо иметь справочную литературу («Справочник для поступающих в вузы, ссузы, ПУ и ПЛ»), а ведущий должен знать условия поступления (с целью учебы или работы) в конкретное учебное заведение или на предприятие.

Процедура проведения игры

1 этап

Ведущий знакомит участников с общей инструкцией: *«Все вы скоро будете куда-то поступать: в училища, техникумы, вузы, устраиваться на работу. Давайте пофантазируем и представим, что для поступления не нужно сдавать никаких экзаменов, а нужно пройти собеседование с членами приемной комиссии, которая и решить, зачислять Вас или не зачислять. В нашей игре будет «приемная комиссия» и «поступающие». Посмотрим, многим ли удастся поступить?».*

2 этап

Выбирается приемная комиссия из 2-5 человек (в зависимости от количества учащихся) и решает вопрос, какое учебное заведение будет представлено в игре. Ведущий может предложить наиболее престижное учебное заведение или, наоборот, наименее престижное, сказав, что в следующих проигрываниях будут другие учебные заведения.

3 этап

Подготовка к игре. Члены приемной комиссии знакомятся с учебным заведением (читают рекламные проспекты, профиограммы основных профессий, заранее подготовленные ведущим) и вырабатывают главные критерии отбора, например:

- Знание будущей профессии;
- Желание учиться в данном учебном заведении;
- Способности к обучению;
- Поведение;
- Воспитанность и т.п.

Ведущий предлагает остальным учащимся подумать, как стоит себя вести на собеседовании, чтобы повысить свои шансы поступления в данное учебное заведение. Время на подготовку может занять от 5 до 10 минут.

4 этап

Учащиеся по очереди пробуют поступить в учебное заведение. На одну попытку дается от 5 до 15 минут, в зависимости от числа играющих.

Обсуждение игры

Оценивается правильность действия членов «приемной комиссии» и «поступающих». Ведущий должен сказать учащимся, какова реальная ситуация при поступлении в данное учебное заведение.

Диагностические возможности игры

Выявляются знания об условиях поступления, обучения, возможность работы после окончания того или иного учебного заведения или при устройстве на работу.

Типичные трудности

Учащимся гораздо интереснее попробовать «поступить» в престижный вуз, чем в профессиональное училище. Желательно дать школьникам возможность попробовать свои силы на разных учебных заведениях, но при этом ведущий должен следить за строгостью отбора в трудное (в отношении поступления) и престижное учебное заведение.

Перспективы развития игры

Большие возможности совершенствования игры – в более качественной подготовке членов приемной комиссии. Можно устроить соревновательную игру, когда выбираются два разных учебных заведения, две приемные комиссии, которые по очереди организуют прием. Выигрывает та комиссия, которая совершила меньше ошибок, а свои ошибки определяются при обсуждении игры. Перспективно также давать членам комиссии больше время на подготовку, например, после выбора комиссии перенести игру на следующий день.

ИГРА «ПОСТУПАЕМ В ВУЗ»

(детско-родительская игра)

Эта деловая игра предназначена для учащихся 10-х классов и их родителей. Проводится она в конце учебного года. К этому времени ребята, как правило, уже имеют приблизительное представление о том, какую профессию они хотят получить после школы. Но четкой, продуманной стратегии поступления в учебное заведение у молодых людей пока нет. Как правило, профессиональное самоопределение – это дело не только ученика, но и всей его семьи. Родители так или иначе влияют на профессиональный выбор своих детей. Поэтому другой задачей этой игры является согласование представлений учащихся и их родителей о профессиональном будущем старшеклассника.

Процедура проведения игры

1 этап (разминка)

Дети и родители входят в зал и садятся в общий круг (в одной половине круга – родители, а в другой - дети). Каждый участник получает бейджик, на котором написано его имя.

В качестве разминки ведущий просит взрослых продолжить фразу: *«Когда я думаю о поступлении в вуз ...»*. Эта процедура помогает участникам почувствовать общность переживаний.

2 этап (определение степени готовности)

Следующее упражнение выполняется детьми и родителями отдельно друг от друга. Каждый участник получает бланк, выполненный на половине круга (тексты отдельно для детей и родителей см. в Приложении 3.10).

Заполнив бланк, дети объединяются с родителями и сравнивают, насколько совпали их ответы. Ведущий просит каждую семью сказать о степени совпадения

ответов и, если они не совпали, прокомментировать возможные причины такого рассогласования.

Задача ведущего – так построить анализ ответов, чтобы не спровоцировать конфликт между детьми и родителями. Для этого все возможные варианты ответов должны получить положительную оценку психолога.

3 этап (первые шаги)

Участники вновь объединяются в общий круг, при этом их местоположение в нем уже не играет существенной роли.

Ведущий составляет общий перечень профессий, выбранных учениками данного класса. Из этого списка выбираются 4-5, наиболее популярных в данном коллективе.

Далее все участники разбиваются на группы в произвольном порядке. Число групп должно соответствовать количеству выбранных профессий. Каждая группа получает карточку с названием одной из этих профессий. Задача участников – подготовить памятку о том, что нужно сделать, чтобы получить данную специальность (профессию).

Для составления памятки группам можно предложить список вспомогательных вопросов:

1. Какими личными качествами должен обладать человек, выбирающий эту профессию?
2. Какова должна быть его средняя учебная успеваемость?
3. Какие учебные предметы являются приоритетными для этой профессии?
4. В каких вузах готовят таких специалистов?
5. Какие шаги необходимо предпринять, чтобы наверняка поступить в этот вуз?

4 этап (распределение ответственности)

Затем, ознакомившись с результатами работы мини-групп, участники вновь объединяются для совместной деятельности.

Теперь участникам необходимо составить общую «памятку» для поступления в вуз. Для этого, основываясь на итогах работы группы, выбираются те шаги, которые нужно сделать обязательно. Когда необходимые шаги выбраны, определяется их последовательность. Пример «памятки» приводится в Приложении 3.11.

5 этап

После того, как «памятка» будет готова, ведущий просит участников снова разбиться на 2 группы: группу детей и группу родителей.

Каждой группе предстоит проанализировать все пункты «памятки» и распределить ответственность за их реализацию между детьми и взрослыми. При этом дети отмечают, за что, по их мнению, должны отвечать родители. Родители же отмечают, за что, по их мнению, должны отвечать дети. На эту работу дается 15-20 минут.

6 этап

Группы детей и родителей вновь объединяются. Теперь участникам предлагается против каждого пункта «памятки» поставить отметку о том, кто является ответственным за его реализацию (ребенок или взрослый).

Дети и взрослые по очереди говорят, какую ответственность они хотят возложить друг на друга. Например, дети считают, что поиск репетиторов – это дело родителей. Если родители согласны, то в «памятке» напротив данного пункта появляется слово «родители». Если родители не согласны, то – слово «дети».

Обсуждение игры

Для проведения завершающего этапа деловой игры участники проводят обсуждение важных вопросов в кругу своей семьи.

Затем ведущий предлагает каждой семье заполнить итоговый бланк (Приложение 3.12), а потом все участники обмениваются впечатлениями об игре.

Многие семьи после этой игры говорят о своем желании прийти на индивидуальную консультацию к психологу.

Приложение 3.10

Текст для детей (2 этап игры)

Я поступаю в вуз _____
(написать название вуза)

Я выбираю профессию _____
(написать, какую)

Степень моей готовности к поступлению в вуз
* _____ *

минимальная

максимальная

(поставить знак на отрезке)

Минимальная – я абсолютно не представляю, что нужно сделать для поступления в вуз.

Максимальная – я уже сделал все необходимое и уверен, сто поступлю.

Текст для родителей

Мой ребенок поступает в вуз _____
(написать название вуза)

Мой ребенок выбирает профессию _____
(написать какую)

Степень готовности ребенка к поступлению в вуз
* _____ *

минимальная

максимальная

(поставить знак на отрезке)

Минимальная – я абсолютно не представляю, что нужно сделать для того, чтобы мой ребенок поступил в вуз.

Максимальная – я уже сделал все необходимое и уверен, что мой ребенок поступит в вуз.

Приложение 3.11

ПАМЯТКА ДЛЯ ПОСТУПЛЕНИЯ В ВУЗ

1. Выбрать профессию.
2. проанализировать, какие личные качества необходимы человеку для того, чтобы быть успешным в этой профессии. Соотнести это с возможностями старшеклассника.
3. Определить приоритеты в учебных предметах, направить силы на эти основные предметы.
4. Выяснить, в каких вузах можно получить эту специальность.
5. Выяснить, каковы условия поступления в эти вузы.
6. начать заниматься либо на соответствующих курсах, либо с репетиторами.

7. выбрать конкретный вуз для поступления.
8. Собрать информацию об особенностях обучения в этом вузе.
9. Успешно сдать вступительные экзамены.

Приложение 3.12

ИТОГОВЫЙ БЛАНК

1. Я _____ выбираю _____ профессию _____ (написать _____ какую)

2. Мои индивидуальные особенности идеально соответствуют требованиям профессии

или
Мне предстоит поработать над собой, чтобы привести в соответствие мои индивидуальные особенности с требованиями профессии (ненужное зачеркнуть)

3. Я _____ поступаю _____ в _____ вуз _____ (написать _____ название _____ вуза)

4. Эту профессию я могу получить в таких вузах, как _____

5. Для того, чтобы поступить в выбранный мною вуз, мне нужно предпринять следующие шаги (написать в таблице какие):

Этапы подготовки	Степень реализации в настоящее время («+», «-»)	Ответственный за этот шаг в нашей семье

ИГРА «КОРОВА»

Цель игры: По сути, выбор профессии – это решение, которое принимает человек. Принимая решение, человек на основе анализа выбирает путь для дальнейшего развития и совершенствования. Речь идет не только о выборе профессии, но и прогнозировании того, что ждет каждого дальше, после того, как он начнет учиться или работать. Целью данной игры является развитие умений по принятию решения в процессе группового взаимодействия. Игра дает возможность всей группе принять совместное единое решение, а при анализе процесса принятия решения освоить алгоритм такого принятия.

Условия проведения игры:

Игра предназначена для учащихся старших классов. Игру желательно проводить в группе из 12-15 человек. Игра со всем классом займет намного больше времени и при этом будет менее эффективной, (т.к. главное условие игры состоит именно в том,

чтобы каждый участник группы имел возможность высказать свое мнение по поводу решения задачи).

Процедура проведения игры

1 этап

После небольшого вступления (о целях игры) ведущий предлагает участникам приступить к работе.

Инструкция: *«Сейчас мы будем решать задачу. Прослушав ее условие, каждый из Вас самостоятельно, без обсуждения, решит ее в уме. Ответ вы сохраните в тайне до того момента, пока все решат задачу».*

Условие задачи необходимо прочитать несколько раз, чтобы каждый его запомнил. Читать следует целиком, чтобы не сделать невольных подсказок.

Условие задачи: *«У фермера была корова. Он продал ее за 6 тыс. долларов. Взяв ссуду в банке в размере 1,5 тыс.долларов, он купил другую корову, более продуктивную, за 7,5 тыс.долларов. Прошло некоторое время, и эта корова не стала удовлетворять его требованиям. Но цены на рынке в тот момент были выше, и он продал ее за 8 тыс.долларов. Затем цены несколько упали, и он купил хорошую корову за 7,5 тыс.долларов. По каким-то причинам через год он решил окончательно порвать с фермерским хозяйством и продал корову за 10 тыс. долларов, поскольку цены стали опять высокими. С каким результатом он вышел из всех сделок – с убытком, прибылью или с тем же капиталом? Во сколько раз (в тыс.долларах) оценивается результат?»*

2 этап

После того, как каждый из участников решит задачу, ведущий спрашивает о полученных результатах. Все участники делятся на группы в соответствии с полученными ответами. Если у всех ответы разные, то группы составляются по принципу наибольшей близости результатов (оптимальное количество – 3-5 групп, не менее 2-3 человек в каждой). Далее дается инструкция группам.

Инструкция группам: *«Вы должны разработать совместный план убеждения других групп в собственной правоте».*

После того, как планы разработаны и ведущий почувствовал, что группы могут работать согласованно, каждая из групп по очереди выступает со своими доводами. При этом лучше начинать не с той группы, у которой результат наиболее правильный. Выступающих в ходе доказательств прерывать нельзя.

Ведущий выясняет, не переменял ли кто-либо из участников своей точки зрения. Если такие есть, то они подключаются в соответствующие группы.

Затем начинается дискуссия, в которой каждая группа пытается убедить других в правильности своего результата. В итоге все должны прийти к единому результату.

Обсуждение игры

Обсуждение происходит в форме усвоения алгоритма принятия решения с опорой на примеры решения задачи «Корова».

Объяснение ведущего: *«Человек часто оказывается в ситуации выбора: поступать в вуз или идти работать; какой факультет выбрать; выйти замуж или продолжить учиться; поступать в аспирантуру или идти работать и т.д. Таким образом, человек оказывается в ситуации принятия решения. Для очень многих подобная ситуация оказывается стрессовой. Причиной такого отношения к необходимости принимать решения является, с одной стороны, то, что человеку страшно брать на себя ответственность за свои поступки, с другой стороны – он просто не знает, как грамотно принять решение, чтобы оно соответствовало его*

интересам и целям. Поэтому простое знание некоторых правил уже во многом облегчает принятие решения. Каковы же эти правила?

Процесс принятия решения исследователи разделяют на несколько этапов (Приложение 3.13).

Особо хотелось бы обратить ваше внимание на то, что истинное решение никогда не ведет к тупику. Оно должно создавать человеку возможности для дальнейшего развития».

Диагностические возможности игры

Обсуждение хода решения задачи может вестись по двум темам: алгоритм принятия и межличностное взаимодействие в процессе убеждения. Решение задачи дает возможность участникам группы понять свои особенности не в формальном, а в деловом общении. Участники группы смогут лучше понять отличие делового общения от неформального, если ведущий расскажет им об основах транзактного анализа и ролях «Родитель, взрослый и ребенок».

Приложение 3.13

Этапы процесса принятия решения

1. **Сбор возможных вариантов решения.** На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего числа возможных вариантов – глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записывать и подвергнуть первичному анализу.
2. **Сбор информации по каждому варианту решения.** Чем полнее информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть пути решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются.
3. **Исследование шансов успешности в каждой альтернативе.** На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?».
4. **Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека.** Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам и жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало данные факторы.
5. **Разработка конкретного плана действий** и определение факторов, способствующих и препятствующих данному варианту решения проблемы.
6. **Формулировка плана действий для новых возможностей и нового развития.** Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели, только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития, и их решение не должно препятствовать развитию.