

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
ППМС-центра «Развитие»
Центрального района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1
от 30 августа 2024

УТВЕРЖДАЮ
Директор ППМС-центра «Развитие»
Центрального района Санкт-Петербурга
Т.Б. Федорова
Приказ № 18-ОД от 30.08.2024



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА**

РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

**АКТИВИЗАЦИЯ И АКТУАЛИЗАЦИЯ
ПРОЦЕССОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ
«ПРОФЕССИЯ И Я»**

Возраст учащихся: от 14 до 18 лет

Срок реализации: в течение учебного года

Разработчик:

Алексеева В.В., педагог-психолог

Санкт-Петербург

2024 год

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	2
1.1. Актуальность.....	3
1.2. Научные, методологические, нормативно-правовые и методические основания программы.....	3
1.3. Направленность программы	4
1.4. Отличительные особенности программы.....	4
1.5. Цель и задачи программы.....	5
1.6. Адресат программы	5
1.7. Условия реализации программы	6
1.8. Требования к условиям реализации программы	6
1.9. Планируемые результаты	6
2. Сроки и этапы реализации программы. Календарно-тематическое планирование с указанием основных видов учебной деятельности обучающихся и форм текущего контроля.....	7
2.1 Учебный план	7
2.2 Учебно-тематический график программы.	8
2.3. Методы, используемые при реализации программы	11
2.4. Гарантия прав участников программы, описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы.....	11
3. Учебная программа. Основное содержание.....	11
3.1. Структура и содержание программы.....	12
3.2. Содержание занятий	12
3.3. Оценочные и методические материалы программы.....	16
Список литературы.....	17
Анкеты, диагностические материалы	18
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	20

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность

Для педагогической практики остается актуальным вопрос о профессиональной деятельности, которая бы была направлена на помощь и поддержку ребенка в процессе индивидуализации. Период выбора профессии хронологически совпадает с подростковым и юношеским возрастом. Характерным для этого периода жизни является становление нового уровня развития самосознания, выработка собственного мировоззрения, определение позиции в жизни, что активизирует процессы личностного самоопределения и самопознания, проектирование себя в профессии.

Учитывая современную образовательную ситуацию (должность освобожденного классного воспитателя практически устранена, исключение составляют частные и экспериментальные образовательные учреждения, специальные учреждения для различных категорий детей), возникает необходимость осмысления и наполнения новым содержанием системы деятельности по педагогической поддержке учащихся, в рамках которой могут взаимодействовать в качестве возможных партнеров ребенка: классные руководители, родители, школьные психологи, социальные педагоги, педагоги-предметники и др.

1.2. Научные, методологические, нормативно-правовые и методические основания программы

Определяющим для полноценного профессионального и личностного самоопределения человека является именно ценностно-нравственная ориентация. Как отмечает И.Е. Головаха, «...важнейшей предпосылкой успешной самореализации человека в будущем является согласованная, непротиворечивая система ценностных ориентаций, которая лежит в основе формирования содержательно и хронологически согласованных жизненных целей, и планов» и далее «ценностные ориентации, жизненные цели и планы составляют ядро жизненной перспективы, без которого она утрачивает свою основную функцию - регулятивную». С точки зрения психологии «достоинства» (А.Г. Асмолов), культура «достоинства» ориентирована на развитие вариативной личности, на такие ценности как «свобода воли, неопределенность, игра, они практикуют личностный выбор и принятие ответственности каждым за свою судьбу и культуры в целом». «С задачей неперемогенного приобщения к бесконечно великой общечеловеческой культуры и должна быть обязательно сопряжена задача профессионального самоопределения» (Е.А. Климов).

Стратегия профессионального развития задается осознанным и самостоятельным выбором профессии. Обществу нужен профессионал, знающий свое дело, способный принимать решения и нести ответственность за эти решения, умеющий искать, творить, созидать.

Чтобы стать таким профессионалом, подростку на стадии выбора профессии необходима психологическая профконсультационная помощь.

Профконсультационная психологическая помощь подростку в образовательном учреждении строится на принципах развивающего, активизирующего подхода.

Содержание программы строится на идеях гуманистической психологии А. Маслоу, К. Роджерса, Б. Ананьева с учетом возрастных особенностей (Л. С. Выготский, Д. Б. Эльконин) и базовых потребностей (В. Сухомлинский, Ш.А. Амонашвили) ребенка.

1.3. Направленность программы

Социально-психолого педагогическая.

1.4. Отличительные особенности программы

Деятельность педагогической поддержки в рамках профессионального самоопределения старшеклассников призвана создать учащимся возможность продуктивного решения центральных задач возраста и психологически грамотно ввести их в смыслы, назначения, ценности, содержание профессиональной деятельности, особенности ее освоения и реализации. Педагогическая поддержка предполагает тактическое многообразие средств по профессиональному самоопределению. Одним из наиболее эффективных на наш взгляд является совместная проектная деятельность взрослого и ребенка. По мнению О.С. Газмана в проектной деятельности одной из отличительных особенностей является автодидактизм – способность параллельно с непосредственным результатом (созданием проекта) обеспечивать усвоение новых знаний, формирование новых представлений, появление новых смыслов, динамику ценностей. Это свойство связано с неизбежностью получения по ходу участия в проекте новой информации, освоение новых видов активности, в том числе совместной с другими, с переживаниями позиции творца, позиции «управляющего обстоятельствами человека».

Превращение учащегося из объекта педагогического воздействия в субъект профессионального образования значит обеспечение формирования предпосылки к совершению профессионального выбора в будущем. Адекватность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни.

Стратегия профессионального развития задается осознанным и самостоятельным выбором профессии. Обществу нужен профессионал, знающий свое дело, способный принимать решения и нести ответственность за эти решения, умеющий искать, творить, созидать.

Чтобы стать таким профессионалом, подростку на стадии выбора профессии необходима психологическая профконсультационная помощь.

Профконсультационная психологическая помощь подростку в образовательном учреждении строится на принципах развивающего, активизирующего подхода.

Содержание программы строится на идеях гуманистической психологии А. Маслоу, К. Роджерса, Б. Ананьева с учетом возрастных особенностей (Л. С. Выготский, Д. Б. Эльконин) и базовых потребностей (В. Сухомлинский, Ш.А. Амонашвили) ребенка.

1.5. Цель и задачи программы

Цель программы - создать условия для приобретения старшеклассниками позитивного опыта профессионального самоопределения

Задачи программы:

- создать условия для актуализации личностных ресурсов старшеклассников как средства самопознания и самоопределения актуализировать личностные ресурсы, раскрыть психологических особенностей своей личности;

– расширить знания учащихся о мире профессий, ознакомить их с классификацией, типами и подтипами профессий, возможностями подготовки к ним, представление о профпригодности;

– обучить стратегии выбора профессии (интересы, склонности, жизненные ценности, мотивы выбора профессии), анализ возможных ошибок при выборе карьеры;

– формировать у школьников качества творческой, активной и легко адаптирующейся личности, способной реализовать себя в будущей профессии в современных социально-экономических условиях;

– информировать о рынке труда, о возможностях получения профессий в учебных заведениях города.

1.6. Адресат программы

Предлагаемая программа рассчитана на подростков 8-11 классов, когда проблемы профессионального самоопределения актуализируются для них самой жизненной ситуацией. Можно использовать данную программу в целом, либо некоторые ее части (они автономны) в индивидуальной или групповой работе с учащимися 14-18 лет, которые заинтересованы в личностном, социальном и профессиональном самоопределении. Показаниями к применению данной Программы является принцип добровольности участия. В работе могут принимать учащиеся, начиная с 8 класса на добровольной основе.

Противопоказаниями к участию в групповой работе являются нарушение психического здоровья, которое требует индивидуального обучения и индивидуального контроля врача- психотерапевта: «наличие у детей эпилептической болезни, эписиндрома различной степени выраженности или пониженного порога судорожной готовности». (Семаго

М.М., Семаго Н.Я.: «Организация и содержание деятельности психолога специального образования. – М.: АРКТИ, 2005- 306 стр.).

1.7. Условия реализации программы

В основе программы модульная система обучения. Каждый модуль является завершенной дидактической единицей, включает в себя цель, теоретический материал, практические занятия и самостоятельную работу слушателей. Уровень освоения модуля определяется: в процессе его реализации через мониторинг затруднений слушателей и постановку новых вопросов; на обобщающем этапе.

1.8. Требования к условиям реализации программы

Требования к специалистам, реализующим программу: высшее психолого-педагогическое образование.

Для реализации данной программы необходимо помещение, которое может обеспечить работу за столами и проведение двигательных упражнений. Для проведения занятий необходимы мячик, рабочие тетради для учащихся, наборы карточек с описаниями заданий и ролевых ситуаций, часы, колокольчик, листы ватмана тестовые задания.

Для занятий потребуются альбомные листы для рисования, простые и цветные карандаши. Наглядный материал для заданий.

1.9. Планируемые результаты

Предлагаемая программа позволяет учащимся изучить свои возможности и потребности и соотнести их с требованиями, которые предъявляет интересующая их профессия, сделать обоснованный выбор профиля в старшей школе, подготовиться к будущей трудовой профессиональной деятельности и в дальнейшем успешно выстроить профессиональную карьеру, адаптируясь к социальным условиям и требованиям рынка труда

При условии успешной реализации данной программы будет наблюдаться положительная динамика в понимании психологических особенностей своей личности, подростки смогут более осознанно подойти к выбору своей профессии и профиля учебного заведения, в котором продолжат свое обучение.

Старшеклассники расширят свои знания о мире профессий и о рынке труда; получат представление о стратегии выбора профессии; научатся делать анализ возможных ошибок при выборе карьеры; смогут аргументировано высказывать свою точку зрения, осознают свои ожидания, взгляды, отношение к профессиональной карьере; сформируют навыки преодоления препятствий на пути к достижению целей; смогут планировать свою карьеру.

Успешное усвоение программы способствует:

- формированию навыков, связанных с принятием решения, с проблемой выбора, с вопросом занятия эффективной позиции в режиме группового взаимодействия;
- расширению вариативности предпочитаемых стилей поведения и действий.
- пониманию сложных взаимосвязей, помогают социализации и развитию личности подростка;
- переходу от внешней детерминации подростками своего поведения к самодетерминации;
- Использование возможностей современных развивающих технологий позволяет обеспечить формирование базовых компетентностей современного человека:
- коммуникативной (умение эффективно сотрудничать с другими людьми);
- самоорганизации (умение ставить цели, планировать, контролировать свои действия – как после их завершения, так и по ходу, ответственно относиться к здоровью, полноценно использовать личностные ресурсы);
- самообразования (готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность).

2. Сроки и этапы реализации программы. Календарно-тематическое планирование с указанием основных видов учебной деятельности обучающихся и форм текущего контроля

2.1 Учебный план

№	Наименование блоков (разделов)	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			теоретических	практических	
1.	Познавательная и мотивационно-личностная сферы как основа профессионального самоопределения	6	3	3	диагностика анкетирование наблюдение рефлексия
2.	Мир профессий	6	3	3	диагностика анкетирование наблюдение рефлексия

3.	Профессиональное самоопределение	6	3	3	диагностика анкетирование наблюдение рефлексия
4.	Подготовка к будущей карьере	4	2	2	диагностика анкетирование наблюдение рефлексия
Итого		22	11	11	

2.2 Учебно-тематический план программы.

№	Наименование блоков и тем	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			теоретических	практических	
1.	Познавательная и мотивационно-личностная сферы как основа профессионального самоопределения	6	3	3	наблюдение анкетирование рефлексия диагностика
1.1	Введение. Знакомство. На чем основывается выбор профессии. Память. Внимание	1	0,5	0,5	наблюдение рефлексия
1.2	Ощущение. Восприятие. Представление. Воображение	1	0,5	0,5	диагностика рефлексия
1.3	Мышление. Особенности интеллектуальной сферы. Типы интеллекта	1	0,5	0,5	диагностика рефлексия
1.4	Способности. Виды способностей: общие и специальные. Условия развития способностей	1	0,5	0,5	диагностика рефлексия

1.5	Типы нервной системы. Типы темперамента. Характер. Самооценка	1	0,5	0,5	диагностика рефлексия
1.6	Мотивационная сфера личности. Потребности, их виды. Обобщение	1	0,5	0,5	диагностика рефлексия
2.	Мир профессий	6	3	3	
2.1	Введение. Важность выбора профессии в жизни человека. Личный профессиональный план	1	0,5	0,5	рефлексия диагностика
2.2	Знакомство с миром профессий. Понятия профессии, специальности, специализации, квалификации	1	0,5	0,5	рефлексия
2.3	Характеристика труда: характер, процесс и условия труда	1	0,5	0,5	рефлексия
2.4	Формула профессии. Понятие профессиограммы	1	0,5	0,5	рефлексия
2.5	Типы профессий. Матрица выбора профессий. Характеристики профессий разных типов.	1	0,5	0,5	рефлексия
2.	Обобщение. Мир профессий.	1	0,5	0,5	рефлексия анкетирование
3.	Профессиональное самоопределение	6	3	3	
3.1	Введение. Личный профессиональный план. Морально-ценностные ориентации и смысло-жизненные ориентации	1	0,5	0,5	рефлексия диагностика

3.2.	Склонности , интересы и мотивы в профессиональном выборе («хочу»)	1	0,5	0,5	рефлексия
3.3	Возможности личности в профессиональной деятельности («могу»). Специальные способности.	1	0,5	0,5	рефлексия
3.4	«Выбираю»: выбор профессии на основе самооценки и анализа составляющих «хочу» – «могу» – «надо»	1	0,5	0,5	рефлексия
3.5	Мотивационные факторы выбора профессии. Ошибки при выборе профессии. Рекомендации по выбору профессии	1	0,5	0,5	рефлексия
3.6	Обобщение.	1	0,5	0,5	рефлексия анкетирование
4.	Подготовка к будущей карьере	4	2	2	
4.1	Введение. Построение личного профессионального плана	1	0,5	0,5	рефлексия диагностика
4.2	Профессионально-личностные ориентации	1	0,5	0,5	рефлексия
4.3	Обучение преодолению внутренних и внешних препятствий на пути к достижению целей.	1	0,5	0,5	рефлексия
4.4	Обобщение. Подведение итогов.	1	0,5	0,5	рефлексия анкетирование
	ИТОГО:	22	11	11	

2.3. Методы, используемые при реализации программы

В работе с подростками наиболее эффективной является групповая форма проведения образовательной программы, что объясняется не только особой ролью, которую в подростковом возрасте играет общение со сверстниками, но и доказанной сегодня продуктивностью этих форм психологической работы.

В программе используются следующие **технологии и подходы**:

- развивающее обучение;
- проблемное обучение;
- коммуникативное обучение;
- личностно-ориентированный подход;
- игровые технологии;
- диалог культур;
- информационно-коммуникативные технологии (умение искать, анализировать, преобразовывать, применять информацию для решения проблем);
- групповые технологии;
- системный подход;
- включение содержания обучения в контекст решения значимых жизненных задач;
- компьютерные технологии (интерактивная доска, программа Paint и др.).

2.4. Гарантия прав участников программы, описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы

Гарантия прав участников программы обеспечиваются и определяются Конвенцией о правах ребенка, конституцией Российской Федерации, а также Уставом образовательного учреждения. Соблюдение этического кодекса психологов, закона о персональных данных, закона об образовании РФ и РТ, Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (с изменениями от 20.07.2000 г.), выработка правил группы и их соблюдение.

3. Учебная программа. Основное содержание

Программа состоит из 4 модулей, общая численность которых составляет 22 часа. Вся программа может быть реализована в течение четырех лет в 8-11 классах, однако при необходимости, может быть пройдена за один или два года, например, в 10, или в 9-10 классах.

Первый модуль, продолжительностью 6 часов может проводиться в 8 классе, а может использоваться в индивидуальной работе, как дополнительный, при прохождении последующих блоков программы. Второй, третий и четвертый блоки, каждый из которых состоит также из 6 часов, могут быть проведены как в течение одного года, так и поэтапно, соответственно в 9-11 классах. Программа может быть также разбита на две части и проводиться

в течение двух учебных лет. Каждый блок программы самодостаточен и может использоваться отдельно от других. Выбор определяется психологом на основании актуальных возможностей и потребностей учащихся ОУ. Продолжительность каждого занятия составляет один час. Проводятся занятия могут один-два раза в неделю или реже, по договоренности с участниками.

3.1. Структура и содержание программы

План занятия:

1. Вводная часть (разминка).
2. Основная часть (основное содержание).
3. Заключительная часть. (Завершение).

Вводная часть и завершение занимают по четверти времени занятия. Около половины времени уделено собственно работе.

Вводная часть включает в себя вопросы о состоянии участников и одно-два разминочных упражнения, которые группой не обсуждаются. На первом занятии вводная часть более расширена, поскольку необходимо объяснить участникам правила работы и в чем она будет заключаться (именно первое занятие имеет решающее значение для выработки групповых норм, мотивирования и включения подростков в работу).

В основной части проводятся не только упражнения, но и беседы, даются необходимые знания о психологии общения. Все происходящее в группе, становится групповым опытом, который может быть осознан и интегрирован отдельными участниками и группой в целом. Все упражнения обсуждаются и анализируются.

Заключительная часть, завершение занятия - это рефлексия накопившихся чувств, подведение итогов занятия и настрой на обычные дела. Можно предлагать детям оценить свой опыт, полученный в результате занятий. Завершение может подводить итоги работы вербально, а может быть и чисто игровым.

3.2. Содержание занятий

На этапе реализации проекта программы педагогическая поддержка интегрирована в содержание деятельности старшеклассников. Тактики педагогической поддержки «защита», «помощь», «содействие», «взаимодействие» обоснованы как варианты целенаправленных методов, объединены единым замыслом и отражают возможную динамику развития субъектного опыта старшеклассника. Названия тактик отражают основной смысл педагогической деятельности в зависимости от ситуации и наличия у старшеклассника опыта самостоятельного решения проблем.

Технологическая цепочка педагогических действий «защита» - «помощь» - «содействие» - «взаимодействие» может быть последовательной на стадии приобретения старшеклассниками опыта самостоятельного решения проблем профессионального самоопределения, а по мере укрепления их собственных сил приобретает индивидуально-избирательный характер. Таким образом, достигается вариативность и гибкость тактик педагогической поддержки

1 блок: Познавательная и мотивационно-личностная сферы как основа профессионального самоопределения - обсуждение результатов анкетирования, проведение игр-упражнений на развитие мотивационной сферы (необходимо заинтересовать выпускников школы для участия в программе). Используются педагогические тактики – защита (ребенок не должен оставаться жертвой обстоятельств, то есть находиться в ситуации, когда его активность или блокирована извне, или заранее кем-то оценивается как неуспешная), содействие(ребенок, имея объективную возможность выбирать, должен стать субъектом выбора).

Занятие 1.

Знакомство. (Обсуждение правил группы при групповой форме работы). Беседа о важности выбора профессии в жизни человека. Основные проблемы, возникающие при выборе профессии. Понятие «личный профессиональный план». Смысл и значение труда в жизни человека и общества

Понятия памяти и внимания, их виды. Отличительные особенности различных видов памяти. Качества внимания. Определение особенностей своей памяти. Основные приёмы запоминания. Определение особенностей своего внимания.

Занятие 2.

Знакомство с понятиями «ощущение», «восприятие», «представление», «воображение». Как происходит познание окружающего мира; формы чувственного познания.

Занятие 3.

Понятия «мышление», виды мышления. Формы логического мышления: понятие, суждение, умозаключение; основные операции мышления; основные качества мышления, определение своего преобладающего типа мышления; определение типа своего интеллекта.

Занятие 4.

Понятие способностей и их видов. Виды способностей: общие и специальные. Условия развития способностей.

Занятие 5.

Понятие типов нервной системы и их различий. Понятие типов темперамента. характера, самооценки. Определение своего типа нервной системы; диагностика ведущего типа темперамента.

Понятие характера, самооценки. Диагностика наиболее типичных черт своего характера, исследование формы проявления характера; определение уровня самооценки.

Занятие 6.

Мотивационная сфера личности. Отличительные признаки видов мотивации. Понятие потребности, их виды.

Обобщение. Что я знаю о себе, мои личностные и интеллектуальные особенности. Что мне в себе нравится и что я хотел бы изменить, развить

2 блок: Мир профессий - проведение игр упражнений направленные на развитие профессиональных качеств, на развитие навыков самопознания, рефлексия. Знакомство с миром профессий. Понятия профессии, специальности, специализации, квалификации, расширение знаний о мире профессий, повышение уровня ориентации в мире профессий. Тактика «содействие»

Занятие 1.

Введение. Важность выбора профессии в жизни человека. Этапы профессионального самоопределения и мой уровень готовности. Личный профессиональный план.

Занятие 2.

Знакомство с миром профессий. Понятия профессии, специальности, специализации, квалификации.

Игра «Подарок» - расширение знаний о мире профессий, повышение уровня ориентации в мире профессий.

Игра «Профессия на букву.» - расширение знаний о мире профессионального труда, актуализация уже имеющихся знаний о профессии.

Игра «Самая-самая» - повышение уровня ориентации в мире профессионального труда, осознание особенностей профессий, связанных с престижностью.

Занятие 3.

Характеристика труда: характер, процесс и условия труда. Знакомство со схемой анализа профессий.

Игра «Угадай профессию» - знакомство с понятиями: предмет труда, цели труда, средства труда, условия труда, характер общения в труде, ответственность в труде, особенности труда, типичные трудности, минимальный уровень образования для работы.

Занятие 4.

Классификация профессий. Профессионально важные качества профессий (ПВКП).

Занятие 4.

Классификация профессий. Профессионально важные качества профессий (ПВКП).

Формула профессии. Понятие профессиограммы.

Занятие 5.

Типы профессий. Матрица выбора профессий Выявление типа своей будущей профессии.

Занятие 6.

Обобщение. Мир профессий. Наиболее привлекательные черты моей будущей профессии и её профессионально важные качества.

3 блок: Профессиональное самоопределение - Игры-упражнения, направленные на развитие профессиональных качеств. Тактика «помощи» создает условия для самоиспытания ребенка и при этом минимизирует переживание ошибок за счет эмоциональной поддержки. Тактика «помощи» выстраивается как целенаправленная педагогическая деятельность, создающая в конкретной ситуации условия для успешной самореализации ребенка. Тактика «помощи» реализуется с помощью следующих педагогических приемов: эмоциональная поддержка, ситуативная помощь, создание ситуации успеха, пассивное и активное слушание, создание условий для обнаружения ребенком своей общности с другими людьми, вербализация проблемы, «раскодирование» посланий ребенка, рефлексия.

Занятие 1.

Беседа о перспективах личностного и профессионального самоопределения.

Диагностика сформированности перспектив профессионального и личностного развития.

Игровое упражнение: «Три судьбы» - разбор основных смыслов трудовой жизни, применительно к стереотипам людей.

Занятие 2.

Склонности, интересы и мотивы в профессиональном выборе («хочу»).

Занятие 3.

Возможности личности в профессиональной деятельности («могу»).
Специальные способности.

Занятие 4.

«Выбираю»: выбор профессии на основе самооценки и анализа составляющих «хочу» – «могу» – «надо».

Занятие 5.

Мотивационные факторы выбора профессии. Ошибки при выборе профессии. Рекомендации по выбору профессии.

Занятие 6.

Обобщение. Основания, по которым желательно делать выбор профессии.

4 блок: Подготовка к будущей карьере. Важность решения проблемы выбора профессии. Построение личного профессионального плана. Тактики: «защита», «помощь», «содействие».

Занятие 1.

Введение. Важность решения проблемы выбора профессии. Построение личного профессионального плана. Игровое упражнение «Пять шагов» - обучение умению выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, умению соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Занятие 2.

Профессионально-личностные ориентации. Игра «Человек - профессия» - соотнесение своего образа с различными профессиями, повышение готовности школьников различать профессиональные стереотипы.

Занятие 3.

Обучение преодолению внутренних и внешних препятствий на пути к достижению целей. Игра «Ловушки - капканчики» - повышения уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и формирование представлений о путях преодоления этих препятствий.

Занятие 4.

Обобщение. Подведение итогов. Сравнительный анализ ЛПП.

3.3. Оценочные и методические материалы программы

В основу изучения результатов данной программы положены ценностные ориентиры, достижение которых определяются воспитательными результатами, которые оцениваются по трём уровням.

Первый уровень результатов — приобретение школьником социальных знаний, первичного понимания социальной реальности и повседневной жизни. Для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие ученика со своими педагогами как значимыми для него носителями положительного социального знания и повседневного опыта.

Второй уровень результатов – получение школьником опыта переживания и позитивного отношения к базовым ценностям общества, ценностного отношения к социальной реальности в целом. Для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие школьников между собой на уровне класса, школы, то есть в защищенной, дружественной среде.

Третий уровень результатов – получение школьником опыта самостоятельного общественного действия. Именно в опыте самостоятельного общественного действия приобретается то мужество, та готовность к поступку, без которых немислимо существование гражданина и гражданского общества.

Эффективность работы группы определяется по следующим критериям:

- По окончанию каждого занятия подросток оценивает свои успехи по 10 балльной шкале в таблице самооценки эффективности занятий.
- По окончании цикла занятий проводится анкетирование учащихся.

Список литературы

1. Климов Е.А., Как выбрать профессию, М., Просвещение, 1990
Мир профессий, М., 1988
2. Петровский А.В., Что мы знаем и чего не знаем о себе? М., 1988
3. Резапкина Г.В., Технология и выбор профессии, М., 2005
4. Твоя профессиональная карьера: учебник для 8-9 классов общеобразоват. учреждений, под редакцией С.Н. Чистяковой, М., Просвещение, 2006
5. Черникова Т.В., Профориентационная поддержка старшеклассников, М., Глобус, 2006
6. Энциклопедия для детей. Выбор профессии, под редакцией Е. Ананьевой, В. Белоусовой, М. Аванта, 2003
7. Дневник профессионального самоопределения старшеклассника, Л.Н. Бобровская, Е.А. Сапрыкина, О.Ю. Просихина, М., Планета, 2011
8. Соломин И. Л., Бендюков М. А. Азбука профориентации. СПб, 1997
9. Пряжников Н. С. Активизирующие опросники профессионального личностного самоопределения. Москва-Воронеж, 1997
10. Пряжников Н. С. Игровые профориентационные упражнения. Москва-Воронеж, 1997
11. Пряжников Н. С. Бланковые и карточные игры профессионального и личностного самоопределения. Москва-Воронеж, 1997
12. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники(8-11 классы), М., ВАКО, 2005
13. Психологическое сопровождение выбора профессии (Научно-методическое пособие под ред. Митиной Л. М.). М., 1998

Анкеты, диагностические материалы

БЛАНК ответов к опроснику ЛПП

Фамилия _____ Школа _____ класс _____

Имя _____ « » _____ 20 г.

	ВОПРОС	
1	Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему? _____ _____	
2	Зачем учиться после школы, ведь можно и так прекрасно устроиться? _____ _____	
3	Когда в России жизнь станет лучше? _____	
4	Хорошо ли вы знаете мир профессий? _____	
5	Ради чего вы собираетесь прожить свою жизнь? В чем вы видите ее смысл? _____	
6	Кем вы мечтаете стать по профессии через 20 - 30 лет? _____ Как согласуется Ваша профессиональная мечта с другими не профессиональными, но важными для Вас пожеланиями (досуговыми, личными семейными), нет ли противоречия мечты с этими желаниями? _____ _____	
7	Выделите основные 5-7 этапов на пути к Вашей профессиональной мечте (что собираетесь делать после школы и т. д.) 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____	

	5. _____ 6. _____	
8	<p>Выпишите выбираемую профессию (или ту, которая Вас хоть как-то интересует) и соответствующее учебное заведение, где собираетесь приобрести эту профессию _____</p> <p>Напишите 1-3 самых неприятных момента, связанных:</p> <p>а) с работой по данной профессии: _____ б) с учебой в соответствующем заведении _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
9	<p>Какие Ваши собственные недостатки могут помешать Вам на пути к профессиональной цели?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
10	<p>Как Вы собираетесь работать над собой и готовиться к профессии? _____</p> <p>_____</p>	
11	<p>Кто и что могут помешать Вам в реализации Ваших профессиональных планов (какие люди и обстоятельства)? _____</p>	
12	<p>Как Вы собираетесь преодолевать эти внешние препятствия? _____</p> <p>_____</p>	
13	<p>Есть ли у Вас резервные варианты выбора на случай неудачи по основному варианту? Какие? _____</p>	
14	<p>Что Вы уже сейчас делаете для подготовки к избранной профессии и для поступления в соответствующее учебное заведение? Напишите, что выделаете, кроме хорошей учебы в школе _____</p> <p>_____</p>	
15	<p>По шкале 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оцените свои знания:</p> <p>а) о мире профессий _____</p> <p>б) о соответствии своих индивидуальных возможностей различным профессиям _____</p> <p>в) о своих профессиональных целях и возможностях _____</p> <p>г) возможных препятствиях на пути к профессиональным целям и возможностях их преодоления _____</p> <p>д) об умении планировать свою профессиональную перспективу _____</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИГРОВЫЕ УПРАЖНЕНИЯ, используются как моделирование отдельных элементов профессионального, жизненного и личностного самоопределения. Желательно соблюдать следующие условия:

динамика проведения игр, что позволяет лучше осознавать проблему в целостности, поддерживать дисциплину;

внимание на позитивные высказывания и действия;

соблюдать принцип добровольного участия;

проигрывание не более 3-5 раз, дабы не утрачивался интерес;

учитывать эффект последствия, не подводить обстоятельный итог.

ТРИ СУДЬБЫ (30 – 45 минут).

Цель: помочь разобраться в основных смыслах трудовой жизни, применительно к различным стереотипам людей (труженика, лентяя, бездарности).

Игра может проводиться как с классом, так и с подгруппой. Время — около 30—45 минут. Основные процедурные этапы следующие:

1. С самого начала, еще до объявления названия игры, необходимо выбрать трех добровольцев на главные роли. (Сразу может оказаться, что желающие не объявятся, даже тогда, когда по многим признакам видно, что учащиеся хотели бы «поиграть». Есть простые приемы, позволяющие решить эту проблему. Например, ведущий может просто сказать, что если через 3 (через 5) секунд добровольцев не будет, то игры не получится и придется заняться чем-то другим.

Обычно на последней секунде появляются даже больше желающих, чем требуется. Или другой приём: опытный педагог сразу увидит, кто хочет быть главным игроком, но еще не «созрел» окончательно, чтобы заявить об этом. Иногда достаточно легкого кивка головой такому учащемуся, чтобы тот смело вышел для участия в игре.)

2. Общая инструкция: «Представьте, что дело происходит в школе будущего, где-то в середине следующего столетия. К нам на диспут о смысле жизни приглашены три уважаемых человека-ветерана, каждый из которых в 1995 году закончил среднюю школу и прожил потом интересную жизнь, "дотянув" до нашего времени. Каждому из приглашенных где-то по 70 лет. Но гости наши необычные (в школе будущего много чего необычно): мы решили пригласить разных по своим жизненным ориентациям людей. Первый — это труженик, уверенный, что только в честном труде заключается настоящее счастье. Второй — "выдающийся лентяй", считающий, что работать должны только дураки. Третий — "удивительная бездарность", убежденная, что высшее счастье — заниматься таким делом и сидеть на таких постах, которым ты явно не соответствуешь (и пусть перед тобой трепещут более умные и более достойные...), т.е. как в бизнесе — выгодно продавать себя, даже тогда, когда ты гроша ломаного не стоишь... Но вот загадка, мы не будем знать, кто из наших гостей кем является. Сейчас они выйдут в коридор и сами решат, кто какую роль на себя возьмет (при этом они могут вообще играть одну и ту же роль...). (Возможны разные варианты использования данного правила. Например, ведущий может сам раздать карточки участникам с указанием их ролей, может вообще не задавать ролей, а может в присутствии всего класса предложить игрокам самим распределить эти три роли.)

Мы за это время попробуем придумать для наших гостей интересные вопросы, чтобы лучше понять этих людей, действительно ли они счастливы, а потом постараемся угадать, какие роли они играли».

3. Главные игроки примерно на 3—4 минуты отправляются в коридор, чтобы разобраться с игровыми ролями и продумать основные этапы своей жизни, а ведущий предлагает оставшимся придумать по 2—3 душещипательных вопроса, касающихся не только профессиональной деятельности, но и их личной, семейной жизни, досуга и всего, из чего складывается жизнь.

4. Когда ведущий пойдет в коридор приглашать главных игроков в класс, он должен спросить у них (еще в коридоре), какие роли (стереотипы) каждый из них собирается представлять.

5. Главные игроки приглашаются в класс, усаживаются на «почетные места» и им предлагается по очереди кратко (за 3—4 минуты) рассказать об основных этапах прожитых жизней.

6. После того, как все главные игроки кратко расскажут о своих судьбах, ведущий предлагает начать пресс-конференцию, т.е. предлагает остальным учащимся задавать краткие вопросы и получать на них краткие ответы. Чтобы обращение к гостям было более уважительным, можно каждого из них попросить представиться — обязательно по имени и отчеству. Может оказаться так, что на каком-то этапе вопросы иссякнут и тогда, чтобы поддержать интерес к игре, сам ведущий должен задать один-два интересных вопроса. Но для этого он должен подготовить такие вопросы заранее... Может оказаться, что все вопросы будут адресованы только одному (самому интересному) игроку. В этом случае ведущий также должен сам задать вопрос тому, о ком вроде бы и «позабыть успели», переключив таким образом внимание класса и на других «гостей».

7. Примерно за 15—20 минут до конца занятия пресс-конференция прекращается, гостей благодарят и им предлагается занять свои места в классе, чтобы участвовать в общем обсуждении.

8. Обсуждение организуется следующим образом. Сначала ведущий может спросить у всех присутствующих, кто из «гостей» показался более счастливым и почему. При этом мнения могут быть очень разными. Далее можно поинтересоваться, у кого какие роли (стереотипы) получились, и соотнести их с теми ролями, которые планировались самими игроками (еще в коридоре).

Опыт показывает, что до данного этапа игра проводится без особых затруднений, а все сложности начинаются именно на этапе обсуждения. Главная трудность — что же считать настоящим тружеником, лентяем и бездарностью. При всей внешней легкости и очевидности их различения на «интуитивном» уровне, сказать об этом внятно, понятно и просто получается далеко не у всех, даже у взрослых...

9. Чтобы разобраться, кому какие роли удалось (или не удалось) сыграть на самом деле, ведущий может задать классу вопрос: «А чем вообще принципиально различаются труженик, лентяй и бездарность (безотносительно к нашей игре: в чем их различие вообще)? Если мы вообще сможем их различить, то это поможет нам разобраться и с нашими игроками».

10. На доске ведущий выписывает критерии различения этих стереотипов, предлагаемые школьниками (см. Таблицу), но сам пока никак их не комментирует и свои критерии не называет. Единственное, о чем должен напомнить ведущий игрокам — это о

том, что критерий различения не должен быть применим ко всем рассматриваемым стереотипам, например, если какое-то качество есть у труженика, то либо у лентяя, либо у бездарности его быть не должно, иначе все одинаковыми оказываются, без различия... При этом сами учащиеся могут высказывать сомнения в том, что выписанные на доске критерии действительно позволяют различать труженика, лентяя и бездарность. Очень часто в таких спорах участники игры сильно запутываются и в группе наступает некоторая растерянность (это особенно ощущается, когда игра проводится не в спешке, а при наличии резервного времени).

11. Когда группа явно растеряется, ведущий может предложить свои критерии различения труженика, лентяя и бездарности. Для этого он использует уже нарисованную на доске таблицу (см. Таблица , нижняя часть).

Прокомментировать таблицу можно следующим образом. Выделяется только два основных критерия: 1) желание хорошо делать конкретное дело; 2) способность хорошо его делать (чем меньше таких критериев, тем понятнее, о чем идет речь). Труженик (настоящий, а не карикатурный) — это человек, который умеет и мечтать, и реализовывать свои мечты. Лентяй (по определению) — это тот, кто не хочет, не способен по-настоящему мечтать, хотя способности у него могут и быть. В этом смысле, лентяй близок к дураку: мог сделать что-то значительное, но не захотел (лучший пример — алкоголики, любимая тема разговоров у которых — «вот какой я был - молодец, герой, супермен - раньше», «вот если бы я раньше захотел»...). Бездарность — это тот, кто может и очень даже хочет, но совершенно не способен... (бездарность при этом может быть большим начальником и даже президентом). Бездарность способна пробраться на престижную работу, но саму работу она делать не умеет, потому и — Бездарность.

Для логической полноты можно выделить и такой стереотип, который и мечтать о значительном не способен (разрушенная мотивационная сфера) и делать толком ничего не умеет (разрушенная операциональная сфера) — это скорее всего больной человек, над которым просто грешно смеяться. И, наконец, такой стереотип, который мечтает скромно и, главное, способен осуществлять свои скромные мечты, но не более того: он «свое место знает» — это обычный, нормальный человек, у которого все как у людей (потому и норма...).

Таблица 3.

Схема принципиального различения стереотипов труженика, лентяя, бездарности и др.

Где:

(+) – критерий соответствует стереотипу,

(0) – не соответствует,

(?) – неопределенная степень соответствия,

(+/-) – немножко соответствует, немножко не соответствует («как у людей»...).

Критерии различия стереотипов	Труженик	Лентяй	Бездарность	Больной	Нормальный человек (обыватель)
Критерии класса:					
- активность	+	?	+	?	?
- целеустремленность	+	+	+	?	?
- интеллект	+	+	0	?	?
- умения	+	+	0	?	?
Критерии ведущего:					
1) желание хорошо делать конкретное дело	+	0	+	0	+/-
2) способность хорошо делать данное дело	+	+	0	0	+/-
Счастье	+	0	0	+	+

Кто же по-настоящему счастлив из выделенных стереотипов? Если за критерий счастья взять степень соответствия того, что человек способен хотеть и того, что он способен достичь, то счастливым должен быть труженик, как это ни удивительно — больной человек, если его хотя бы не обижать, ведь очень многого ему не надо (вероятно, из зависти к их простому счастью, больных очень любят обижать недалекие люди...), а также счастливым должен быть нормальный человек, т.к. «звезд с неба» он не хватает, да и не нужны ему эти «звезды» (для нормального предел мечтаний — это машина, дача, семья, вещи и, конечно же, поездка в Америку...). А вот несчастными должны быть лентяи (к своему несчастью, они часто бывают неглупыми и рано или поздно осознают, что прожили жизнь пустую), а также бездарности (даже на высоких постах бездарность чувствует, что ничего у нее не получается, если конечно такая бездарность еще не вошла в полный маразм или не превратилась в откровенно больную личность, но это уже другой случай...).

12. Быстро сделав такие небольшие комментарии к таблице, ведущий может под конец игры обратиться к главным игрокам, чтобы каждый из них сам сказал, какой стереотип он пытался изобразить, насколько у него это получилось. Не оказалось ли так, что играя лентяя, игрок на самом деле, сам того не поняв во время игры, представил настоящего труженика (или наоборот)?..

Нередко, после знакомства с таблицей, участники игры признаются, что им не удалось по настоящему представить первоначально избранные роли-стереотипы. Опыт показывает, что трудно сыграть настоящего лентяя, чуть легче сыграть бездарность и труженика. Очень часто по настоящему хорошо и убедительно удается сыграть обычного (нормального) человека.

Может оказаться и так, что кто-то из участников игры захочет поспорить со схемой (с преподавателем). Конечно, это хорошо, что игроки проявляют такую активность, но поскольку вопросы эти достаточно непростые и ведущий не всегда может сразу ответить на замечания игроков, то лучше перенести такую дискуссию либо на перемену, либо после уроков (для желающих), а может даже лучше подготовиться и провести эту дискуссию во время другой встречи сданными школьниками.

Если педагог или психолог не понял смысла данной игровой процедуры, если он что-то понял, но не согласен с некоторыми идеями этой непростой игры, то лучше пока ее не проводить. А если психолог все-таки решит (решится) провести эту методику, то особое внимание следует уделить именно этапу обсуждения и комментариям к схеме.

ИГРЫ «ПОДАРОК», «МАСКАРАД», «ЛЮБИМОЕ БЛЮДО» (20 – 40 минут).

Цель: обсуждение особенностей конкретной профессии для лучшего осознания специфики данной профессиональной деятельности.

В данном игровом упражнении несколько необычным образом специально организуется обсуждение некоторых особенностей конкретной рассматриваемой профессии, что позволяет участникам лучше осознать специфические моменты данной профессиональной деятельности.

Упражнение проводится в круге. Количество участников: от 6—8 до 15—20. Время проведения: от 15—20 до 30—40 минут. Процедура включает следующие основные этапы:

1. Инструкция: «Представьте, что у нас есть общий друг (далее мы уточним, что это за друг), который пригласил нас всех на свой день рождения. Отказаться и не пойти никак нельзя. В течение 30 секунд каждый должен придумать, какой он сделает подарок своему другу. При этом важно выполнить три условия:

1 — подарок должен содержать намек на его профессию (далее мы уточним, что это за профессия);

2—подарок должен быть "с изюминкой", т.е. быть веселым, необычным (предполагается, что друг— это человек с юмором, который может даже обидеться, если ему подарят что-то обычное, т.е. как бы "откупятся" от него);

3 — подарок должен быть доступным Вам по цене. Вместе с группой ведущий определяет, что это за воображаемый друг. Определяется, мужчина это или женщина, примерный возраст и обязательно,— какая у него (у нее) профессия ». Смысл данного игрового упражнения заключается еще и в том, что подростки просто поучатся делать подарки...

2. Дается время (примерно 30 секунд), чтобы каждый придумал другу подарок.

3. После этого каждый по очереди кратко называет свой подарок. При этом ведущий (или любой участник) могут задавать иногда уточняющие вопросы. Например, какое отношение данный подарок имеет к профессии друга (одно из условий игры), сколько подарок будет стоить и т.п. Такие вопросы играют дополнительную активизирующую роль, поскольку заставляют участников более ответственно и обоснованно предлагать свои варианты подарков. Обосновывая свои варианты подарков, игрок вынужден соотносить их с особенностями рассматриваемой профессии и, таким образом, фактически раскрывать наиболее интересные элементы данного профессионального труда.

5. В конце игры определяется, чьи подарки оказались наиболее интересными.

Заметим, что и сам ведущий может назвать свой подарок, даже если окажется, что это будет не самый интересный вариант.

Можно предложить другой вариант проведения упражнения, когда участники разбиваются на небольшие команды (по 2—5 человек) и уже там обсуждают, что подарить другу. Далее выясняется, подарок какой команды оказался удачнее.

Аналогично можно организовать игровые упражнения «Маскарад» и «Любимое блюдо».

ПРОФЕССИЯ НА БУКВУ (10 – 15 минут).

Цель: расширение знаний о мире профессионального труда, актуализация уже имеющихся знаний.

Смысл данного упражнения — расширение у участников знаний о мире профессионального труда или актуализация уже имеющихся знаний о профессиях.

Упражнение можно проводить в круге (примерно с 10—15 участниками), а можно использовать и при работе с целым классом. Данная игровая методика очень компактна и занимает совсем немного времени (от 5—7 до 10—15 минут) и носит скорее разминочный характер.

Процедура упражнения следующая (при работе в круге):

1. Общая инструкция: «Сейчас будет названа какая-то буква. Наша задача — показать, что мы знаем много профессий, начинающихся с этой буквы, т.е. показать, насколько мы знаем мир профессий. Каждый по кругу будет называть по одной профессии на данную букву».

2. Ведущий называет первую букву, а участники по очереди называют профессии. Если называется совершенно непонятная профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если игрок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа и ход передается следующему по очереди игроку (по более жестким правилам, тот, кто не смог назвать профессию, выбывает из игры и выходит на время из круга). При этом совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно «правильных») названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Важно хотя бы приблизительно обозначить ту или иную профессиональную деятельность и суметь ответить на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5—7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При проведении данной игровой методики начинать следует с простых букв, по которым легко называть профессии (буквы: м, н, о...), постепенно предлагая участникам более сложные буквы (ч, ц, я...).

При работе с целым классом можно разбиться на 2—3 команды (например, по рядам парт) и уже таким образом выяснить, какая команда является более эрудированной. При этом ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный — минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

Опыт показывает, что у ведущего в данном упражнении имеются довольно большие возможности для ненавязчивой коррекции представлений учащихся о тех или иных профессиях. К нашему удивлению, даже несмотря на всю простоту (и кажущуюся примитивность, «детсадовскость») данного упражнения, проходит оно обычно достаточно интересно. Как нам однажды рассказал один учитель, попробовавший провести данное упражнение со своими 10-классниками, даже возвращаясь из школы в автобусе, дети продолжали играть и спорить, существуют ли называемые профессии или нет. Поэтому практический психолог и профконсультант должны быть готовы к тому, что даже очень простые, очень даже «неэкзотические» процедуры могут обладать мощным активизирующим зарядом. Наконец, опыт проведения данного упражнения с профконсультантами (в ходе их подготовки и переподготовки) неоднократно показывал,

что даже у специалистов могут возникать определенные затруднения в назывании профессий.

САМАЯ-САМАЯ (25 – 30 минут).

Цель: повышение уровня ориентации в мире профессионального труда, осознанию особенностей профессий, связанных с престижностью.

Методика служит повышению уровня ориентации в мире профессионального труда и лучшему осознанию особенностей профессий, связанных с престижностью.

Упражнение может проводиться в круге или при работе с целым классом. Для круга количество участников от 6—8 до 10—15. По времени упражнение занимает от 15 до 25 – 30 минут. Процедура упражнения включает следующие основные этапы:

1. Инструкция: «Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вы должны будете по очереди называть те профессии, которые, по вашему, в наибольшей степени данной характеристике подходят. Например, характеристика —самая денежная профессия — какие профессии являются самыми-самыми денежными?..».

2. Ведущий называет первую характеристику, а участники сразу же по очереди (по кругу) предлагают свои варианты. Если у кого-то возникают сомнения, что названа самая-самая (или близкая к самой-самой), то можно задавать уточняющие вопросы.

3. Далее называется следующая характеристика и т.д. Всего таких характеристик должно быть не более 5—7.

Если упражнение проводится с классом, то после того, как ведущий назовет первую необычную характеристику, участники со своих мест предлагают варианты наиболее подходящих профессий. Ведущий выписывает 3—5 наиболее «прозвучавших» вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение «самой-самой» профессии.

Важным элементом данного игрового упражнения является обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к мнениям различных участников, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными. В то же время, выделение некоторых «самых-самых» профессий должно опираться на объективные знания о них. Например, если называется самая денежная профессия — депутат, то можно уточнить у школьника, а знает ли он, сколько зарабатывают депутаты (по сравнению с другими высокооплачиваемыми профессиями)? Можно в ходе обсуждения совместными усилиями определить, какую профессию вообще можно считать денежной и т.п.

Для того, чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен заранее отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны

заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая волосатая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т.д. В определенном смысле данное упражнение близко к известной игре «ассоциации», поскольку участники фактически должны проассоциировать профессии с необычными характеристиками.

УГАДАЙ ПРОФЕССИЮ (10 – 15 минут).

Цель: познакомить со схемой анализа профессий.

Цель данного упражнения—познакомить участников со схемой анализа профессийб.

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе. По времени оно занимает около часа. При этом на подготовку к игре уходит около 30—40 минут, а на саму игру — 10— 15 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий просит назвать учащихся в классе (группе) профессию, которую все хорошо знают. Например, профессия — таксист.

2. Далее ведущий обращается к классу со следующим заданием: «Представьте, что я "свалился с луны "и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все понимаю.., попробуйте объяснить мне, что это за профессия такая (например — таксист, т.е. то, что ранее называли учащиеся)». Обычно участники игры называют 8—12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа — сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им, не путаясь, рассказать о любой профессии.

3. Ведущий предлагает учащимся запастись в свои тетради схему анализа профессии (см. Таблицу 1). Сразу же, по ходу записи таблицы ведущий показывает, как можно было бы анализировать только что обсуждавшийся профессию (например, таксист), которая вызвала определенные затруднения у участников игры. Задача данного этапа — не столько проанализировать профессию (таксист, например) , сколько показать учащимся, что схема на самом деле несложная и с ее помощью вполне можно анализировать различные виды трудовой деятельности. Поэтому не следует на данном этапе много спорить и лучше закончить его как можно побыстрее, чтобы у участников было ощущение легкости использования данной схемы.

4. После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары (в обычном классе многие и так уже сидят парами) и игрокам предлагается следующее:

1 — сначала каждый загадывает конкретную профессию и так, чтобы не видел напарник, выписывает ее где-нибудь;

2 — каждый игрок «кодирует» загаданную профессию с помощью характеристик схемы анализа профессии в свободной колонке на своей таблице;

3— игроки обмениваются тетрадями с закодированными профессиями;

4 — каждый игрок по тетради своего напарника пытается отгадать загаданную (закодированную) профессию примерно в течение 5—10 минут и предлагает 3 варианта отгадки (если хотя бы один вариант будет правильным или близким к правильному ответу, то считается, что профессия отгадана).

Если профессия не отгадана и в ходе обсуждения игроки в паре выяснят, что значительная часть характеристик профессии названа (закодирована) была неверно, то виноватым оказывается тот, кто не смог правильно закодировать профессию.

Данное упражнение можно использовать в работе с микрогруппой (3—5 человек), когда каждый загадывает свою профессию, после чего по очереди эти профессии отгадываются всеми участниками. Например, игрок, загадавший профессию сам зачитывает ее характеристики, а каждый из остальных участников называет по очереди свои варианты отгадки. Работа с микрогруппой позволяет более предметно и спокойно организовывать обсуждение загаданных профессий.

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если школьник обратился к психологу с просьбой уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить ему загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно познакомя учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда профконсультант выступит в роли отгадывающего. Важным в такой работе может оказаться обсуждение профессий, соответствующим характеристикам, которые выписал сам подросток и которые скорее всего и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое обсуждение можно использовать для коррекции представлений учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

Если школьник вообще не знает, чего хочет, то профконсультант сначала опять же знакомит его со схемой анализа профессий, затем — предлагает ему выписать наиболее привлекательные для себя характеристики профессии и уже после этого и профконсультант, и подросток на отдельных листочках пытаются написать по 3—5 профессий, соответствующих этим привлекательным характеристикам, т.е. как бы пытаются отгадать закодированную профессию.

ЦЕПОЧКА ПРОФЕССИЙ (10 – 15 минут).

Цель: развитие умения выделять общее в различных видах трудовой деятельности, расширение профессионального выбора.

Упражнение используется для развития умения выделять общее в различных видах трудовой деятельности. Данное умение может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики труда, сильно ограничивает себя в выборе (как бы «заикливаясь» на одной-двух профессиях с этими характеристиками), но ведь такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в круге. Число участников от 6—8 до 15—20. Время проведения от 7—10 до 15 минут. Основные этапы следующие:

1. Инструкция: «Сейчас мы по кругу выстроим "цепочку профессий". Я назову первую профессию, например, металлург, следующий назовет профессию, в чем-то близкую металлургу, например, повар. Следующий называет профессию, близкую к повару и т.д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий, например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами. Определяя сходство между разными профессиями, можно вспомнить схему анализа профессии, например, сходство по условиям труда, по средствам и т.д. (см. раздел 6. Угадай профессию, где представлена схема анализа профессий)».

2. По ходу игры ведущий иногда задает уточняющие вопросы, типа: «В чем же сходство вашей профессии с только что названной?». Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

3. При обсуждении игры важно обратить внимание участников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. Например, если в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине — с автотранспортом, а в конце — с балетом. (Вот пример подобной цепочки: металлург — повар — мясник — слесарь (тоже рубит, но металл.) — автослесарь — таксист — сатирик эстрадный (тоже «зубы заговаривает») — артист драмтеатра — артист балета и т.д.)

Такие неожиданные связи между самыми разными профессиями свидетельствуют о том, что не следует ограничиваться только одним профессиональным выбором, ведь очень часто то, что Вы ищите в одной (только в одной!?) профессии, может оказаться в других, более доступных профессиях...

Опыт показывает, что обычно больше двух раз проводить игру не следует, т.к. она может наскучить игрокам.

Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер, например, что может быть общего между профессиями водитель троллейбуса и профессор в вузе? Оказывается и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да еще у водителя троллейбуса аудитории бывают пообширнее (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса, проходит?..). Если школьники указывают на подобные, или даже на еще более веселые линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество — это один из показателей того, что игра получается.

ЧЕЛОВЕК – ПРОФЕССИЯ (по типу «Ассоциации») (10 – 15 минут).

Цель: на ассоциативном, образном уровне научиться соотносить человека (в то числе себя) с профессиями, научить различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в кругу, рассчитана на количество игроков от 6 - 8 до 15 - 20. Время одного проигрывания - от 7 - 10 до 15 минут.

Процедура предполагает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: «Сейчас мы загадаем любого из сидящих в кругу, а кто-то постарается отгадать этого человека. Но отгадывать он будет с помощью одного единственного вопроса: с какой профессией этот человек (загаданный) ассоциируется, т.е. общий облик человека какую профессию больше всего напоминает? Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30 - 40 секунд) и называть свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?..».

2. По желанию выбирается доброволец-отгадывающий и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо (!) выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий, ведь вернувшись из коридора, он также будет сидеть во время игры в кругу.

3. Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: «С какой профессией ассоциируется загаданный человек?». Каждый должен быстро дать ответ (ответ должен быть правильным и в то же время не являться откровенной подсказкой).

4. После того, как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий думает немного и начинает называть тех, кто по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (6—8 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, т.е. как бы пройти второй круг.

5. Обсуждение организуется следующим образом. Если кого-то назвали по ошибке, то можно спросить у него, насколько соответствует его представление о себе названным профессиям, т.е. так ли уж сильно ошибся отгадывающий? У того человека, кого на самом деле загадали, можно спросить, согласен ли он с названными профессиями (насколько они соответствуют его собственному представлению о себе, о своем образе...). У отгадывающего можно поинтересоваться (когда он уже будет знать, кого на самом деле загадывали), чьи ответы-профессии помогли, а чьи мешали ему отгадывать.

ПЯТЬ ШАГОВ (30 – 40 минут).

Цель: повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив; соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Игра может проводиться как в кругу (для 6 - 12 участников), так и при работе с классом. Среднее время на игру - 30 - 40 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже — совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее все делятся на микрогруппы по 3 —4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5—7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Так же в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2—3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками и выделяется наиболее оптимальный вариант.

В другом случае, можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без предварительной индивидуальной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

ЛОВУШКИ-КАПКАНЧИКИ (20 – 30 минут).

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представление о путях преодоления этих препятствий.

Данное игровое упражнение проводится в круге, количество участников - от 6 - 8 до 12 - 15. Время - 20 - 30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

2. В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

3. Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое) и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудностей-ловушек на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз - знак "плюс". Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели».

4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям...).

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

9. Наконец, подводятся общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

В ходе данного упражнения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

ЭПИТАФИЯ (25 – 40 минут).

Цель: повысить готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни.

Методика рассчитана на работу в круге. Количество участников - от 8 - 10 до 15 - 20. Время проведения - от 25 до 40 минут. Процедура включает следующие основные этапы:

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий «загадочным голосом» рассказывает такую примерно притчу: «Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: "Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил 3 года...", или "Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет..." Далее ведущий может спросить у группы: "Что на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?". Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека".

(Данный пример в несколько видоизмененном виде взят из книги. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности.— Киев: Наукова думка, 1984.—208 с., где авторы разводят время паспортное (физическое) и время психологическое, наполненное тем или иным смыслом. Авторами развивается также идея «событийного подхода» в планировании и оценки жизненных и профессиональных перспектив.).

2. Общая инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время (например, в 1995 году) закончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека — из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то...— по типу "комсомольско-молодежной биографии"), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими "веселыми ребятами-суперменами"...). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалось интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по-настоящему...».

3. Ведущий называет первое событие, например, «наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками». Далее, остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6—8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, т.е. дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Все по очереди называют свои варианты (лет, прожитых не напрасно...).

7. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы том игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу первого героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 и т.п. лет (а по паспорту — 75 лет!). Нередко группа высказывает желание «еще разок попробовать». Но часто и после второго проигрывания (даже с несколько иным героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне фантазировать, и многие потом сами заявляют, что «все это не похоже на правду — чушь какая-то (или "... мрак какой-то")...». Таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем непросто.

8. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего — не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам «задание на дом»: «Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойненько подумать, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни».

11. Если позволяет время, после завершения игры попросить игроков на отдельных листочках выписать 15—20 основных событий жизни некоего воображаемого героя (мальчика или девочки — определяет сам игрок), который так же окончил школу в настоящее время и прожил (по паспорту) 75 лет, после чего внизу каждый должен просто написать, сколько же он прожил в психологическом смысле. Опыт показывает, что это дополнительное задание выполняется большинством игроков очень серьезно и заинтересованно.

По опыту проведения данной игры, типичный сценарий жизни примерно такой (для девушек): после школы поступает в институт (часто в экономический или юридический); в институте знакомится с парнем, встречается (иногда появляется ребенок); ссорится с парнем; знакомится с иностранцем (реже с «новым русским») и, почти всегда, — уезжает за границу (Европа—Америка); как ни удивительно, часто возвращается через некоторое время в Россию; далее очень просто — устраивается на работу, работает... ; иногда — снова выходит замуж, создает семью; очень часто — появляются внуки; часто ближе к старости — пишет мемуары; умирает обычно в окружении любящих детей и внуков. Для молодых людей (парней) жизненный сценарий примерно такого же плана, только чаще едут не за границу, а в Сибирь или на Дальний Восток, а потом «открывают свое дело» и зарабатывают огромные деньги («состояния»). Иногда случается, что главный герой получает богатое наследство, но часто его «проматывает». Нередко на каком-то этапе (ближе к зрелому возрасту) спиваются, ссорятся с сыном, но потом обычно мирятся и также умирают в окружении любящих родственников... Таким образом, можно предположить, что даже в коллективном рассказе часто проецируются (проявляются) реальные проблемы, присутствующие в типичных отношениях подростков с родителями и сверстниками. И хотя игра служит не столько для проекции и рефлексии этих отношений, но совсем не учитывать (недооценивать) этого при ее проведении не следует.

Особую осторожность надо проявлять при проведении данной игры с взрослыми людьми, ведь у них проекция собственных проблем и собственной жизни может оказаться еще более выраженной, чем даже у подростков. Особый такт надо проявлять при оценке качества жизни главных героев (при назывании психологического времени, характеризующего насыщенность и общую ценность смоделированной в игре жизни). Иногда ведущему следует даже немного подыграть участникам, самому назвав больше психологических лет для главного героя, чем он того заслуживает. Если у подростков основная жизнь впереди и что-то еще можно изменить, то у многих взрослых игроков часть жизни уже прожита и не каждому приятно осознать, что немалая часть жизни прошла банально и неинтересно (человек так и не сумел найти для себя особый смысл своего существования, он просто жил как все, жил, как бы являясь «чьей-то тенью» ...).

А ВОТ И Я! (30 – 50 минут).

Цель: моделирование некоторых элементов собеседования при приеме на работу, при поступлении в ВУЗ, повышение уровня готовности к подобным собеседованиям.

Методика проводится в круге, но может использоваться и при работе с классом. Количество участников - от 6 - 8 до 15 - 20 человек. Время проведения - от 30 до 40 - 50

минут. Методика может быть проведена в разных вариантах. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

1. Участникам игры объясняется её общий смысл - проверить и, по возможности, хоть немного повысить свою готовность к прохождению собеседования при трудоустройстве. Само название игры как бы говорит, вот я пришел, посмотрите, подхожу ли я для вашего заведения... По условию игры предполагается, что итоги собеседования являются решающим фактором зачисления на работу или поступления на учебу.

2. Каждый участник на отдельном листочке выписывает 5 - 7 самых главных правил поведения для поступающего и 5 - 7 главных правил проведения беседы для члена приемной комиссии, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. (Целесообразность включения в игру роли руководителя (члена Приемной комиссии) объясняется тем, что претендент на работу или поступающий в учебное заведение должны понимать позицию руководителей фирмы (заведения), а также лучше осознавать, чего от них ожидают при собеседовании. Все это повышает шансы претендента произвести хорошее впечатление и быть зачисленным...)

На это отводится примерно 5—7 минут.

3. Все садятся в круг. Ведущий предлагает двум игрокам-добровольцам выполнить первое игровое задание: в течение 7 - 10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто руководителя заведения.

4. После этого обязательно следует уточнить, что это за заведение (конкретный вуз, фирма и т.п.), а также, какая именно вакансия предлагается для претендента, т.е. о чем пойдет речь. Желательно, чтобы заведение и вакантное место в нем были достаточно престижными, но в то же время реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

5. Другой игрок — претендент — сразу же уточняет, какими основными характеристиками и качествами обладает его герой, например, его возраст, образование, пол, жизненный опыт и т.п.

6. Во время проигрывания остальные участники внимательно наблюдают за действиями руководителя и претендента, отмечая для себя, насколько их действия соответствуют выписанным на их листочках правилам поведения для руководителя и претендента.

7. После первого проигрывания всем (включая главных игроков) дается задание: по 5-балльной шкале оценить успешность действий отдельно для претендента и для руководителя.

8. Первое слово предоставляется главным игрокам. Сначала они по очереди называют свои оценки (и самооценки), а потом кратко комментируют их, не забыв соотносить свои оценки с выписанными ранее правилами поведения для руководителя и для претендента. После этого могут кратко высказываться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5—7 минут. При наличии большего времени можно даже быстро подсчитать, сколько баллов набрали руководитель и претендент по оценкам остальных игроков.

9. Перед тем, как начать общую игру, ведущий может зачитать (для общего развития) основные правила для человека, желающего произвести хорошее впечатление и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

Например, чтобы понравиться другим людям можно ориентироваться на следующие известные правила, выделенные Д.Карнеги :

- 1 — искренне интересуйтесь другими людьми;
- 2 — улыбайтесь;
- 3 — помните, что имя человека — это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке;
- 4 — будьте хорошим слушателем, поощряйте других говорить о самих себе;
- 5 — говорите о том, что интересует Вашего собеседника;
- 6 — внушайте Вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Для руководителей можно порекомендовать следующее:

1 — не поддаваться первому впечатлению от внешности претендента (важнее для работы все-таки деловые качества).

2 — не переоценивать «красноречие» претендента, которое далеко не всегда свидетельствует об организаторских способностях;

3 — не переоценивать различные дипломы «с отличием» (они вполне могли быть «купленными» или полученными без особого труда);

4 — при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю (рассказывать об организации) и побольше слушать претендента;

5 — даже если претендент поначалу и не произвел впечатления, не следует ему отказывать сразу; можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней секретарю;

6 — руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обладать, чтобы выполнять конкретную работу или обучаться по конкретной специальности).

10. После этого ведущий предлагает выйти следующему добровольцу на более сложную и интересную роль — претендента, беседующего с целой Приемной комиссией.

11. Доброволец сам определяет, в какое заведение и на какую вакансию (специальность) он собирается оформиться, а также кратко называет основные характеристики своего «героя».

12. Роль руководителей, а точнее— членов Приемной комиссии будут играть все остальные участники при этом, для большей остроты игры все делятся на две команды, т.е. беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две Приемные комиссии на конкурсной основе ... Каждая комиссия располагается за отдельным столом.

13. Смысл дальнейшего задания заключается в том, что члены комиссий будут по очереди задавать претенденту различные вопросы, а он должен сразу же на них отвечать. Примерно через 5—7 минут таких вопросов-ответов члены комиссий должны будут на листочках по 5-балльной шкале оценить, насколько готов претендент к зачислению в их организацию. После этого в каждой команде (в каждой комиссии) проводится небольшое

обсуждение и быстро подсчитывается средний балл готовности претендента (по баллам, проставленным в листочках).

14. Наконец, проводится итоговое обсуждение. Если у Приемных комиссий разные мнения, то организуется небольшая дискуссия как между командами-комиссиями, так и между отдельными игроками. Общим итогом игры могут стать совместно разработанные и уточненные правила поведения для претендента и для руководителя (члена Приемной комиссии).

Если участников игры много (более 15 человек), то можно образовать три или даже четыре команды, правда, игра в этом случае займет немного больше времени (особенно на этапе обсуждения и проведения дискуссии).

Возможны и другие варианты проведения данного игрового упражнения. Например, после разыгрывания ситуации собеседования в паре, всем предлагается также разделиться на пары и воспроизвести эту ситуацию (или же самим определить, в какое заведение, на какую вакансию и какой по своим качествам человек собирается поступать). В других случаях можно заранее выбрать из числа играющих (а может даже, и из числа приглашенных специалистов) специальное жюри, которое и будет проставлять основные баллы и говорить свое решающее слово. Можно также после первого проигрывания в паре всем разделиться на команды, выбрать в каждой команде своего добровольца-претендента и разыграть его беседу с членами Приемных комиссий (в каждой из команд) и т.д. и т.п.

Главное для упражнений такого типа — постараться меньше фантазировать и быть ближе к реальности. Для этого требуется и самому ведущему лучше представлять, какие сложности ожидают претендентов при поступлении в те или иные учебные заведения, а также при оформлении в государственные организации и частные фирмы.