

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**СБОРНИК ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫХ ИГР, ВИКТОРИН, КОНКУРСОВ В
ПОМОЩЬ ПРОФКОНСУЛЬТАНТУ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**

Методическое пособие
для специальности № 031300
«Социальная педагогика»
дневной формы обучения

Красноярск 2004

ББК 74я

Автор-составитель А. К. Лукина

Сборник профориентационных игр, викторин, конкурсов в помощь профконсультанту для проведения профориентационных мероприятий: Методическое пособие / Автор-составитель А. К. Лукина; Краснояр. гос. ун-т. – Красноярск, 2004 (экспресс-издание).

Предназначена для специальности № 013300 «Социальная педагогика» дневной формы обучения.

© КрасГУ, 2004

Аннотация

Данное методическое пособие предназначено для преподавателей и слушателей курсов повышения квалификации специалистов – профконсультантов, психологов предприятий, а также для практических работников в сфере профориентации, профотбора и профконсультации населения.

Методическое пособие утверждено методической комиссией психолого-педагогического факультета КГУ и рекомендовано к печати.

Автор – Антонида Константиновна Лукина, профессор, зав. кафедрой общей педагогики психолого-педагогического факультета Красноярского государственного университета.

СОДЕРЖАНИЕ

<u>Основы профессионального самоопределения</u>	5
<u>Основные стратегии профессиональной помощи в ситуации профессионального самоопределения</u>	7
<u>Основные методы профориентации</u>	10
<u>Формирование жизненной перспективы у старшеклассников</u>	13
<u>Программа активизирующей профориентации</u>	17
<u>Игровая процедура «Эпитафия»</u>	19
<u>Временная трансспектива</u>	20
<u>Тренинговая игра «Сказочная драма»</u>	21
<u>Витязи на распутье</u>	23
<u>Карточная бланковая игра-шутка «Болван»</u>	24
<u>Взгляд в будущее</u>	27
<u>Кто есть кто?</u>	34
<u>«Звездный час»</u>	34
<u>Ловушки-капканчики</u>	37
<u>Проблема непрестижных профессий в игре «Остров»</u>	38
<u>«Ассоциации»</u>	40

Основы профессионального самоопределения

В профориентации традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация. Профориентация — очень объемное понятие; например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, так как с самого рождения ориентирует ребенка на “жизненный успех”, на “успешную карьеру”. **Профориентация** предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и **профконсультация** как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Можно выделить следующие основные типы самоопределения: профессиональное, жизненное и личностное. Возникает вопрос, как эти типы между собой соотносятся? На высших уровнях своего проявления эти типы почти взаимопроникают друг в друга. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно, реализует себя и как личность. В другом случае человек в своем хобби (например, при сочинении песен и стихов) достигает таких высот, которым мог бы позавидовать иной “профессионал”, да и окружающие говорят о таком человеке как о “настоящем поэте”.

Основными отличиями (отличительными, специфическими признаками) этих типов самоопределения могут быть следующие. Для профессионального самоопределения: 1) характерна большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т.п.); 2) требуются, благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т.п.). Для жизненного самоопределения характерны: 1) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; 2) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; 3) зависимость от экономических, социальных, экологических и других объективных факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Для личностного самоопределения: 1) характерна невозможность формализации полноценного развития личности (как уже отмечалось, трудно представить себе, чтобы у человека был диплом или сертификат с записью о том, что “обладатель данного документа является... Личностью”); 2) более подходят не “благоприятные” в обывательском представлении условия, а наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. Недаром большинство героев появляются именно в трудные, переходные общественно-исторические периоды. Правда, в “благополучные” эпохи у человека также есть возможность все-таки найти для себя достойную проблему и постараться решить ее, а не просто “наслаждаться жизнью”, как это делает большинство обывателей. Такое самоопределение (в “благополучные” эпохи, полные “соблазнов” и “пошлости”) может даже быть более значительным, чем геройство во время войны и других очевидных бедствий, когда человеку иногда просто приходится быть “личностью”.

В современном мире, когда основную часть времени взрослые проводят на работе, личностное самоопределение подростков в большей степени связано с профессиональным самоопределением (с главным делом жизни). Хотя в перспективе возможны ситуации, когда у человека будет все больше появляться свободного от работы времени для личного развития. В свое время именно в этом видел К. Маркс сущность культурно-исторического прогресса, высвобождающего все больше и больше (благодаря развитию производительных сил и производственных отношений) свободного времени для развития творческих

способностей индивидов. И тогда возможно, именно жизненное самоопределение (за рамками рутинных видов профессиональной деятельности) станет для многих людей основой их личностного самоопределения.

В каждом из основных типов самоопределения (профессиональном, жизненном и личностном) можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Поскольку вводится критерий “больше—меньше” (возможностей), то правомерно назвать эти подтипы уровнями возможностей самоопределения. Можно условно выделить по пять таких уровней отдельно для профессионального и отдельно для жизненного самоопределения. Поскольку по мере своего развития в какой-то конкретной деятельности человек одновременно реализует себя как личность, для личностного самоопределения выделяются отдельные уровни — уровни реализации имеющихся возможностей (по типам профессионального и жизненного самоопределения). Как уже отмечалось, по мере развития и творческой реализации профессиональное и жизненное самоопределение сближаются, взаимопроникают друг в друга.

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е. И. Головахе), — “это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника”, который может быть осуществлен как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения и в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями. Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как “чередующиеся выборы”).

Главная проблема, которую решает молодой человек в процессе самоопределения — поиск и нахождение смысла собственной жизни, а также способов, которыми этот смысл может быть осуществлен.

Н. А. Бердяев в работе “Самопознание” отмечает, что еще на пороге отрочества и юности был потрясен однажды мыслью: “Пусть я не знаю смысла жизни, но искание смысла уже дает смысл жизни, и я посвящу жизнь этому исканию смысла”

При более творческом подходе к своей жизни сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного субъекта самоопределения, а не просто выступает как проводник каких-то “высших” смыслов.

В условиях рыночного общества, когда существует отчуждение труда от капитала и, следовательно, самого человека как носителя трудового капитала от себя самого, происходит изменение смысла труда и профессиональной деятельности — от самого труда — к зарабатыванию денег. Таким образом, более важным становится не сам труд, а возможность перераспределения благ, результатов этого труда. Но обесцененный труд порождает уже чисто психологические проблемы, связанные с отношением к труду и планированием своего развития как настоящего труженика или как “предприимчивого” бездельника-эксплуататора. И хотя К. Маркс не исследовал чисто психологических последствий такой несправедливости (сама психология как наука тогда еще не появилась), его рассуждения могут быть очень интересны при рассмотрении проблем профессионального самоопределения.

К. Маркс отмечал, что “главным результатом труда являются не производимые товары, а сам человек в его общественных отношениях”. При капитализме появляется много людей, у которых есть возможность использовать свободное время для своего развития — и в этом прогрессивный смысл капитализма (по сравнению с предшествующими формациями). Но все это происходит за счет эксплуатации других людей (которые свое время тратят на изнурительный труд для обеспечения своего существования). Предполагается, что при социализме у большинства людей будет время для гармоничного развития. В этом главная “крамола” Маркса.

Более внимательное изучение мотивов человеческого поведения, в том числе и зарабатывания или обладания деньгами, престижных покупок и поездок показывает, что многие из них совершаются для *повышения чувства собственной значимости*. Таким образом, даже не деньги (и приобретаемые на них блага) становятся главным смыслом:

денги — это одно из средств для повышения чувства собственного достоинства. Но все это означает, что часто при выборе профессии (наиболее престижной и денежной) человек либо сознательно, либо интуитивно ориентируется на то, что может дать ему профессия для повышения чувства собственной значимости. Если отбросить обиды и возмущения по поводу приведенных выше рассуждений, то выделение чувства собственного достоинства как “исходной” категории позволит лучше понимать многих клиентов, их “первичные”, более существенные представления о ценностях и благах, а значит, и о смыслах своей профессиональной жизни.

Известный философ и социолог Дж. Ролз определяет самоуважение и чувство собственного достоинства как “первичное благо”, которое лежит в основе всех человеческих стремлений и действий и которое необходимо учитывать при построении справедливого общества. Само чувство собственного достоинства (по Дж. Ролзу) включает два основных аспекта. Во-первых, “ощущение человеком своей собственной значимости, его твердое убеждение в том, что его концепция собственного блага, жизненного плана заслуживает реализации”. Во-вторых, уверенность в собственных способностях, поскольку во власти человека выполнить собственные намерения”.

Самореализация в труде, понимаемая как стремление утвердить свое достоинство через *служение идеалам добра и справедливости, реально сталкивается с серьезными трудностями*. Например, с такими, как готовность общества к справедливой оценке вклада каждого человека в общее благосостояние; готовность конкретного человека, понимающего несправедливость оценки, тем не менее, к добросовестному труду; наличие единства в понимании «достойного» и «недостойного», «справедливого» и «несправедливого».

Таким образом, проблема человеческого достоинства вновь может лишь быть обозначена теперь уже в контексте самореализации человека в трудовой деятельности, но само решение данной проблемы во многом еще представляется делом самого человека. А зависит это от того, насколько он сам воспримет возможности своей профессиональной деятельности в качестве условия для полноценного личностного развития.

Основные стратегии профессиональной помощи в ситуации профессионального самоопределения

Условно можно выделить следующие *основные группы задач помощи в ситуации профессионального самоопределения*: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (в идеале — помощь в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности: 1) проблема решается “вместо” клиента (клиент занимает пассивную позицию и еще не является “субъектом” выбора); 2) проблема решается “вместе” (совместно) с клиентом — диалог, взаимодействие, сотрудничество, к которому еще надо прийти (в случае успеха клиент уже является частичным субъектом самоопределения); 3) постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

Чтобы выйти на третий уровень помощи, часто надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только первым уровнем (например, в случаях, когда надо принимать быстрое решение, а времени для этого не хватает).

Для теории и практики профессионального самоопределения важно выделить те “пространства выбора”, в которых нередко оказываются самоопределяющиеся люди и которые не всегда сами могут осознавать “что” и “из чего” они вообще выбирают. Иногда профконсультационная помощь клиенту может заключаться и в своеобразном информировании его об имеющихся “пространствах” самоопределения, что создает

ориентировочную основу действий самоопределяющегося человека (почти в терминах П. Я. Гальперина).

Рассматривая проблемы построения человеческой судьбы, Э. Берн, например, выделял *жизненные сценарии и жизненные стратегии*. При этом жизненные сценарии — это “программы поступательного развития, выработанные в раннем детстве под влиянием родителей и определяющие поведение индивида в важных аспектах его жизни”; сценарии охватывают всю жизнь человека в подробностях, а стратегии рассматриваются как общие представления о человеческой жизни.

Профконсультанту важно уточнить для себя и такие понятия как *стиль и образ жизни*, поскольку, как уже отмечалось, многие люди выбирают не столько профессии, сколько определенный образ жизни и жизненный стереотип. *Образ жизни* — это комплексное рассмотрение *жизнедеятельности* (труд, быт, общественная жизнь), часто связанное с рассмотрением качества жизни отдельного человека, социальной группы, общества в целом. *Стиль жизни* — это *тип поведения* людей, где акцент делается на субъективной и динамической стороне жизни отдельного человека.

Большое значение для профессиональной ориентации имеет классификация профессий.

Еще в Петровскую эпоху известный государственный деятель России В. Н. Татищев классифицировал все “науки” (виды труда) по критерию *“добра и зла для человека”*: 1) “нужные” науки (экономика, медицина, право); 2) “полезные” науки (риторика, грамматика, “мафематика” арифметика, “землемерие”, механика, астрономия); 3) “щегоольские, или увеселяющие” (поэзия, “танцевание”, живопись, “вольтижирование”- гарцевание на лошади, служащие больше для получения положения в обществе, чем для дела); 4) “любопытельские, или тщетные” (астрология, физиогномика, алхимия); 5) “вредительные” науки (колдовство, ворожба). Вероятно, такой критерий классификации профессиональной деятельности актуален и для оценки различных направлений самой современной психологии.

За рубежом на сегодняшний день наиболее известна и популярна типология Дж. Голланда (иногда пишут — Дж. Холланда), основанная на сопоставлении типов личности и типов профессиональной среды. Выделяются следующие основные типы (типы личности и типы профессиональной среды): 1) реалистический тип (техника, мужские профессии) — R; 2) интеллектуальный тип — I; 3) социальный — S; 4) конвенционный (знаковые системы, требующие структурированности) — K; 5) предпринимательский — P; 6) артистический — A.

Типологии профессиональной деятельности и соответственно пространства самоопределения во многом зависят от культурно-исторической среды. Возникает интересный вопрос: на какие типологии опираться профконсультанту в условиях нестабильности общей социально-экономической (и духовной) ситуации, например, в условиях России “переходного периода”? Сложность вопроса в том, что ранее разработанные типологии отечественных авторов уже во многом не соответствуют данной ситуации, а построение новых типологий может существенно отставать от самого процесса изменений в стране. Многое здесь зависит от личности профконсультанта, от его профессионального самоопределения.

Интересную типологию самоопределения предложил отечественный психолог М. Р. Гинзбург, который *выделяет жизненное поле личности, в рамках которого и разворачивается профессиональное и жизненное самоопределение*. При этом само *жизненное поле определяется им как “совокупность индивидуальных ценностей, смыслов и пространства реального действия — актуального и потенциального, — охватывающего прошлое, настоящее и будущее”* [5, с. 21-22].

“Психологическое настоящее, — отмечает далее М. Р. Гинзбург, — существует как действительность: его функцией является саморазвитие. Поэтому вертикальная составляющая психологического настоящего, относящаяся к *ценностно-смысловой плоскости*, представляет собой самопознание — т. е. ориентацию в ценностно-смысловом содержании индивидуального сознания. Горизонтальная составляющая психологического настоящего, принадлежащая к

пространственно-временной плоскости, может быть охарактеризована как самореализация (т.е. реальное действие, воплощение ценностей и смыслов в различных видах деятельности).

Очень интересную и, на наш взгляд, важную для профконсультанта типологию предложил Э. Фромм. Он выделил **два основных типа характера (типа ориентации) человека: 1) плодотворную ориентацию и 2) неплодотворную**. При этом сам “характер — это относительно устойчивая форма, служащая проводником человеческой энергии в процессе ассимиляции и диссимиляции; ориентации, посредством которых индивид вступает в отношения с миром, составляют суть его характера” [31, с. 63].

Для творчески ориентированного психолога интересны будут и несколько ироничные (и самоироничные) типы личности ученого, выделенные Г. Селье:

“*Делатели*”, которые подразделяются на: 1) “собираателей фактов” (обычно они начисто лишены воображения, но их труд полезен для других ученых); 2) “усовершенствователей” (постоянно питаются “улучшить” аппаратуру и методы исследования; они достаточно оригинальны и увлечены своей работой).

“*Думатели*” подразделяются на: 1) “книжных червей” (чистая форма теоретика, обладателя энциклопедическими познаниями; обычно безжалостны на экзаменах, которые используют в основном для демонстрации своих познаний); 2) классификаторов (в отличие от “собираателя фактов” стремятся выстроить из этих фактов систему); 3) аналитиков (стараются докопаться до “первоосновы”, но часто забывают, как вновь “собрать” вещи и исследуемые объекты, только что разобранные на составляющие).

“*Чувствостели*” подразделяются на: 1) “крупных боссов” (главная цель — успех ради успеха, в том числе и в науке; любят работать в “соавторстве”, умеют “нажимать на рычаги” и переключать свою работу на других; обычно постоянно участвуют в застольях “с сильными мира сего” и заседают в различных комиссиях); 2) “хлопотунов” (хотят сделать все побыстрее; часто они не любят природу, а “лишь насилуют ее”); 3) людей типа “рыбья кровь” (демонстративно невозмутимые скептики, эпитафией конца их профессионального пути могла бы служить надпись: “Ни достижений, ни попыток, ни ошибок”); 4) “высушенных лабораторных дам” (резкие, недружелюбные, властные и лишенные воображения женские двойники “рыбей крови”); 5) “самолобователей” (воплощения чистого эгоцентризма, пребывающие в постоянном восторге от своих талантов и готовые на любые жертвы для их реализации; подразделяются на “мимозоподобных самолобователей” и “сварливых тореодороподобных самолобователей”); 6) “агрессивных спорщиков” (в школе они были “уменькими всезнайками”, а в науке — это опасная разновидность “самолобователя”); 7) “первостатейных акул” (главная их цель — вставить свою фамилию в возможно большее число публикаций); 8) “святых” (это воистину рыцари Добра и Справедливости, но нередко их “самоуничжительный альтруизм” препятствует успехам в науке, хотя в практике они могли бы оказаться весьма полезными Работниками); 9) “святоши” (это искусная ханжеская имитация подлинно “святого” типа); 10) “добрячков” (в школе это обычно любимчики учителя, но их “пресная невинность, полное отсутствие воображения и инициативы делают их непригодными для творческого научного исследования”).

“*Идеальные*” типы: 1) “Фаусты — идеальные учителя и руководители”; 2) “фамулусы — идеальные ученики и сотрудники (в отличие от Фаустов у них все еще впереди). При этом сам Г. Селье отмечает, что “идеалы создаются не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать путь”.

Как уже отмечалось, профессиональное самоопределение продолжается на протяжении всей трудовой жизни и соответственно человек постоянно уточняет для себя смыслы своего профессионального труда, соотнося их со смыслами всей своей жизни. Чтобы хоть как-то помочь сориентироваться самоопределяющемуся молодому человеку, студенту или молодому специалисту, можно попытаться выделить основные типы и уровни профессионального самоопределения, которые и могут рассматриваться в качестве возможных ориентиров профессионального развития и саморазвития..

1. *Агрессивное неприятие деятельности* по конкретному типу самоопределения, *демонстративное игнорирование* и даже *разрушение* имеющихся возможностей.
2. *Молчаливое избегание деятельности* по конкретному типу самоопределения. В обычной жизни это проявляется в банальной лени и жизненной пассивности.
3. *Реализация стереотипных способов деятельности*. В жизни это проявляется в *стереотипизированных* и потому неизбежно *пошлых* способах проведения досуга (пьянстве, сидении перед телевизором, когда вместо реальной жизни человек уходит в вымышленный мир и т. п.). Опасность данного уровня в том, что формально человек делает все, что “положено”, и никаких претензий к нему быть не может (вреда от такого человека нет, а для общества он даже “полезен”... как какая-то “нужная” вещь или домашнее животное), но при этом жизнь такого человека проходит обычно впустую и иногда под конец жизни человек это даже может осознать.
4. *Стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности*, т. е. фактическое начало настоящего творчества, но *в рамках традиционных способов жизнедеятельности...* В жизни это проявляется в существенном изменении взаимоотношений с окружающими людьми, в *поиске новых возможностей* для решения имеющихся жизненных проблем и т. п.
5. Наконец, высший уровень — *стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом*. В жизни это может выражаться в существенном изменении всего образа жизни, поиске *принципиально новых подходов к решению важных жизненных и профессиональных проблем* и т. п.

Существуют также варианты, когда человек находит себя возможность реализовать свой творческий потенциал за рамками общепринятых представлений. Однако, как уже не раз отмечалось, для начинающего профессионала такой вектор развития может оказаться буквально “роковым”, поскольку для данного уровня самореализации (а скорее даже — для самотрансценденции, т. е. для выхода за рамки самого себя и за рамки общепринятых представлений) нужна солидная база и опыт самореализации на более доступных уровнях. Иначе начинаются проблемы, характерные для так называемых “непризнанных гениев”.

Основные методы профориентации

Обычно при рассмотрении практической методики выделяют - 1) имитационную модель, где отражается смысл и содержание методики и 2) психотехническую модель, где отражены процедура, условия использования методики, а в хорошо описанных методиках и возможные трудности при ее проведении. Имитационная и психотехническая модели относятся к методике как к “внешнему средству”, представленному в различных книгах и методических пособиях. Чтобы методика работала, необходим подготовленный для ее использования специалист, разбирающийся в смоделированных в методике проблемах (владеющий имитационной моделью) и умеющий провести ее практически (владеющий психотехнической моделью). Все это относят к методике как к “внутреннему средству работы психолога”.

Ниже представлены основные группы методов профориентации, составленные в соответствии с выделенными ранее основными целями профориентационной помощи.

Информационно-справочные, просветительские методы:

профессиограммы — краткие описания профессий; справочная литература; информационно-посиковые системы; профессиональная реклама и агитация; экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения; встречи школьников со специалистами; познавательные и просветительские лекции, профориентационные уроки; учебные фильмы и видеofilмы; использование средство массовой информации; различные ярмарки профессий и их модификации и т.п.

Методы профессиональной психодиагностики (в идеале — помощь в самопознании):

беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам); открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов); опросники профессиональной мотивации; опросники профессиональных способностей, личностные опросники, проективные личностные тесты, наблюдение, сбор косвенной информации, психофизиологические обследования, профессиональные пробы, использование различных игровых и тренинговых ситуаций, и т.д.

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

группы общения, тренинга общения, сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии, публичные выступления, профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга; личное обаяние профконсультанта различные положительные примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант, “праздники труда”, и т.п.

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения: построение цепочки основных ходов, построение системы различных вариантов действий клиента для достижения цели, использование различных схем альтернативного выбора.

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности.

Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики являются следующие:

интересность, увлекательность процедуры методики для данных клиентов;

личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Заметим, что если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения к ним интереса следует провести другую методику (например, укрепить эмоционально-доверительный контакт с клиентом или рассмотреть другие, более простые и понятные проблемы, все это может стать основой для обращения к первоначальной, более сложной проблеме);

добровольность участия клиентов в процедуре данной методики (как известно, “насилуно играть не заставишь”, и тем более насильно не активизируешь, так как есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции);

двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных “пространств” самоопределения и т. п. Внешне это может выглядеть как обычная беседа, но беседа людей, которые понимают, о чем они говорят. Считается даже, что чем больше выражен такой воображаемый план действия, тем больше возможностей для подлинной активизации, тогда как план реальных действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиями. Заметим, что профконсультация во многом предполагает работу с воображаемыми объектами — своеобразный “мысленный эксперимент” (например, планирование и рассмотрение будущей жизни клиента, о которой можно лишь только догадываться). Однако не все клиенты и не все консультанты готовы к такой (внутренней) активности, основанной на развитом воображении. И тогда возникает проблема выбора того метода активизации, который соответствует общему уровню развития участников консультационного взаимодействия. Например, в обычных ситуациях (когда многие ученики в классе не готовы к “мысленному экспериментированию”), профконсультант вынужден использовать методики, где больше задействован план реальных, понятных для большинства игровых действий (с реальными “прихлопами” и “притопами”), и лишь потом, сумев заинтересовать учеников внешними действиями, потихоньку переходить к более сложным активизирующим процедурам внутреннего (воображаемого) плана;

организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем, что в свою очередь, предполагает:

выделение общей цели работы (если представления консультанта и клиента о целях будут разными, то взаимодействия не получится);

использование общей средства для решения выделенных проблем и целей (консультант должен подобрать средства, методы, приемы, которые клиент может понять и наравне с самим консультантом использовать эти средства для рассмотрения обсуждаемых вопросов);

обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий клиента, т. е. профконсультант должен не просто показать, как это средство используется, но и обучить клиента использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем;

в идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации все-таки лежит специально сформированный интерес...

Почти любая методика и форма работы обладает определенным активизирующим потенциалом. Проблема лишь в том, чтобы определить и использовать этот потенциал. Например, даже такая традиционно “неактивная” форма работы, как лекция, может оказаться более активизирующей, чем иная психотерапевтическая группа (если лекция проводится с умелым сочетанием вербальных и невербальных средств, по умело выстроенной и понятной логике изложения, а также при расчете на подготовленную аудиторию).

Основные стратегии профориентационной и профконсультационной помощи:

тестологическая (в основе — стандартизированные испытания профпригодности);

информационно-просветительская (главная идея — вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он “сам разберется”);

рационалистическая. Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно “рационально просчитать”. Наиболее популярны сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения, что вполне обосновано при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства;

“глубинная”, психоаналитическая стратегия, основанная на выявлении “внутренних” стремлений самоопределяющегося человека и направление этих стремлений в позитивное русло (через сублимацию и т. п.). На наш взгляд, перспективно рассмотрение такого стремления как “элитарные ориентации” (ориентации на творчество и достоинство, с одной стороны, или же ориентация на псевдоэлиту, на внешние признаки жизненного “успеха”, с другой стороны);

“гуманистическая-психотерапевтическая”, основанная на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. При всей привлекательности и эффективности многих психотерапевтических процедур следует признать, что гуманистические психологи “недооценивают роль социума в формировании личности” (по Б. В. Зейгарник), хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры. К сожалению, многие клиенты-пациенты, у которых “осуществился личностный рост” на занятиях в психотерапевтических группах (о чем они любят радостно сообщать со странными улыбочками), часто неспособны понять, что происходит в окружающем мире;

организационно-управленческая. В основе — реально работающая система профориентации, предполагающая взаимодействие самых разных социальных институтов: школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т. п., что, конечно же, облегчает работу конкретного профконсультанта.

“частичные услуги”, предполагающие ограниченную помощь, например только профдиагностика или только профинформирование, или помощь в принятии решения. Многие профконсультанты вынужденно работают в режиме “частичных услуг”, так как не всегда возможно оказать полноценную помощь;

идеологическая (воспитательная, мировоззренческая). В основе — предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи. Например, идея “служения царю и отечеству” в дореволюционной России, или идеи

“индустриализации”, “освоения целины” и т. п. в советские периоды истории страны. Очень интересно понять, какие идеи господствуют в обществе сейчас (возможно, для каких-то масс людей это идея “накопительства любыми путями” или идея “поскорее и подальше уехать из этой страны”, а для каких-то людей — это стремление не потерять совесть в такой сложной ситуации). К сожалению, все это мало исследовано, но, может быть, это самое главное в профессиональном и личностном самоопределении;

“принудительная”. Подобная стратегия — для особых случаев, например: при выборе рода войск для призывника, при распределении работ среди заключенных. В ряде случаев это выбор профессии и места работы, которые явно не соответствуют высокой квалификации безработного в условиях развала производства. На первый план здесь выходит помощь в обретении смысла даже в случае самого непривлекательного и даже унижительного выбора;

активизирующая стратегия, в основе которой лежит реальное взаимодействие с клиентом и выведение его на уровень субъекта построения своей жизни.

Настоящие методические рекомендации включают в себя различные активизирующие профориентационные игры, которые можно проводить с классом, группой учащихся для решения различных проблем профориентации.

Формирование жизненной перспективы у старшеклассников

Одной из наиболее важных задач школьного психолога и социального педагога является психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников. В современных условиях профессиональное самоопределение школьников затруднено рядом новых обстоятельств.

Во-первых, отсутствует ясный образ социального будущего, не ясны перспективы развития страны и общества в целом, социально-экономическая и политическая нестабильность общества, неустойчивость нормативно-ценностной системы в обществе не позволяет ребенку делать сколь-нибудь точный прогноз будущего; у ребенка отсутствует сам предмет самоопределения.

Во-вторых, в этих условиях существенно изменился и сократился сам «набор» доступных, известных и реально существующих профессий, изменилась престижность различных профессий в обществе, изменилось содержание даже давно существующих профессий.

В-третьих, исчезли многие из существовавших прежде источников информации о мире профессий – остановились фабрики и заводы и некуда стало проводить экскурсии, исчезли передовики производства, и, соответственно, встречи с ними, родители у многих детей также сменили за последние годы свои профессии и не могут ничего о них рассказывать, перестали сниматься и фильмы и телепередачи на производственную тематику.

В-четвертых, многими исследователями отмечается психологическая неготовность старшеклассников к профессиональному самоопределению ко времени окончания средней школы. Кроме того, в исследованиях обнаружена и удивительная неосведомленность старшеклассников о мире профессий вообще, о конкретном содержании даже известных им видов профессиональной деятельности.

Как и многие авторы, мы считаем, что в условиях современной школы рано говорить о профессиональной ориентации; у старшеклассника скорее происходит самоопределение относительно будущего стиля жизни, относительно уровня будущего образования, социального самоопределение. А действительное профессиональное самоопределение происходит уже после получения специального (высшего или среднего) образования, или службы в армии (для юношей), и чаще происходит не как самоопределение, а как вынужденный выбор (куда удалось устроиться) и приспособление.

Поэтому, говоря о сопровождении социального самоопределения старшеклассников, о формировании у них психологической готовности к окончанию школы, мы считаем важным решение следующих задач:

1. Формирование у старшеклассника образа желаемого будущего, временной транспективы, ощущения неразрывности времени в собственной жизни и непрерывности самой жизни.
2. «Наполнение» этого мира многообразием профессиональных деятельностей, которые позволяют создавать и поддерживать существование этого мира.
3. Построение образа личного будущего и «размещение» себя в этом профессиональном мире.
4. Построение индивидуальной образовательной и деятельностной траектории, позволяющей реализовать образ собственного будущего.

Для решения этой задачи нами разработана активизирующая игровая процедура.

Общий ход процедуры.

Проводить ее лучше в интенсивном режиме, в течение одного дня с погружением, или двух учебных дней при условии освобождения от учебных занятий. Общая продолжительность процедуры - 12-16 академических часов.

Для проведения процедуры необходимы яркие маркеры (по одному на каждого участника), большие листы бумаги - ватман, но может сгодиться и рулонная оберточная или, на худой конец, обратная сторона обоев, доски, на которые можно крепить бумагу. Хорошо бы обеспечить аудио- и видео- запись, позволяющие осуществлять обратную связь. Тренинг проводится в отдельном помещении; для проведения некоторых процедур нужны дополнительные помещения. Мебель должна допускать возможность реорганизации пространства по ходу занятий.

Этапы работы.

1. После небольшого вступительного слова, объяснений целей, задач, правил и программы работы группы проводится игровая процедура «Эпитафия», описанная Н.С.Пряжниковым. Участникам предлагается «придумать» какого-то человека (обычно это бывает сверстник или человек младшего возраста) и, называя по очереди какие-либо события его жизни, «прожить» с ним всю жизнь. (более подробное описание процедуры – см. ниже).

Эта процедура позволяет участникам настроиться на работу, задуматься о смыслах и истинных ценностях человеческой жизни, о своих собственных ценностях. Организаторам тренинга она позволяет построить представление об участниках тренинга, их настроенности на работу, жизненных и профессиональных представлениях и ожиданиях.

Многолетний опыт проведения этой процедуры позволяет поделиться следующими наблюдениями: подростки, юноши и девушки (а мы проводили эту процедуру и со студентами различных факультетов университета) действительно не связывают свое будущее с конкретной профессиональной деятельностью. Никак с ней не связано и материальное благополучие; в большинстве случаев герой игры становится богат или благодаря внезапному наследству, или выигрывает в лотерею. Контроль собственной жизни охватывает не более 10-летней перспективы у студентов и 5 – 8 лет у школьников. В более отдаленной перспективе начинают использоваться мифы, почерпнутые, в основном, из телесериалов.

2. Чаще всего для построения временной транспективы применяются процедуры «Круги времени» и «Линия жизни», описанные в работах А. Кроника и Е. Головахи.

Участников тренинга просят представить себе свою жизнь, подумать о своем понимании времени, и изобразить в виде кругов прошлое, настоящее и будущее. Участникам предлагается самим посмотреть на свои рисунки, оценить соотношение (по площади, расположению, связности) представлений о времени и записать эти размышления в свои тетради.

После этого участникам предлагается представить всю свою жизнь, от рождения до смерти, и выделить из нее самые важные события (обычное число событий – 10 – 20). Затем участники, анализируя эти события, определяют такие параметры как контроль собственной жизни, эмоциональную окрашенность прошлого, настоящего и будущего, locus контроля, связность жизни, содержание событий.

Обычно эта процедура подтверждает выводы игры «Эпитафия» – практически отсутствуют события, связанные с профессиональной деятельностью, контроль жизни охватывает обычно 10 – 15-летний отрезок, будущее слабо связано с настоящим и прошлым.

Эти процедуры имеют тройной смысл для организатора: во-первых, они выступают средством диагностики готовности к профессиональному самоопределению; во-вторых, средством мотивации участников на работу; в-третьих, это уже работа участников над собой, понимание и осмысление своих проблем, целей и смыслов.

3. Построение индивидуальных и групповых представлений о будущем. Участники разбиваются на группы численностью 5 – 7 человек. Поскольку эта процедура обычно проводится в школьном классе, где все уже достаточно хорошо знают друг друга, ведущему важно организовать группы таким образом, чтобы в одну группу не входили близкие друзья, чтобы участники процедуры перемешались по возможности, случайным образом.

Группам предлагается задание: с помощью одного из предложенных ассоциативных средств выразить свои представления о будущем. В качестве возможных языков предлагаются зрительные, вербальные или звуковые ассоциации на слово «Будущее», скульптура, пантомима, «Дерево», логическая схема и др.

Группы работают самостоятельно в соответствии с инструкцией. Время на работу в группах 20 -30 минут. При этом важно строгое соблюдение инструкции – участники групп «зрительные» и «вербальные» ассоциации работают строго индивидуально, а группа лишь суммирует их результаты; во-вторых, необходимо в группах соблюдение требования безоценочности и абсолютного принятия всех ассоциаций; и, в-третьих, очень важно невмешательство взрослых, психологов в содержание работы групп. Наш опыт показывает, что даже простое присутствие взрослого, постороннего человека в группе снижает творческий потенциал, изменяет содержание ассоциаций в сторону социальной желательности.

После выполнения задания группы предъявляют «плоды своих трудов», при этом важно, чтобы на презентацию выходили все участники группы. Слушатели и зрители оформляют свое понимание через задавание вопросов. При презентации важным является сохранение принципа безоценочности и не соревновательности.

Четвертый этап работы – обсуждение полученных результатов, выделение в полученных образах будущего желательного, притягательного, и, наоборот – нежелательного, построение образа идеального будущего. Это позволяет выделить проблемы, задачи, которые необходимо решить для приближения идеального будущего. Проводится методом мозгового штурма и рейтинговым голосованием.

На следующем, пятом этапе участники разбиваются на новые группы – в соответствии с теми проблемами, которые они считают особенно важными для себя, которые они сами готовы решать. Содержанием работы групп является определение видов труда, профессий, которые необходимы для решения выявленных и выбранных проблем.

После этого целесообразно устроить для ребят встречу с некоторыми представителями тех профессий, которые, по их мнению, своим трудом «приближают Будущее». Поскольку заранее нельзя предсказать, какие именно профессии появятся в списке, можно просто пригласить известных в городе людей, родителей, которые успешны в трудовой деятельности и любят свою работу. Это позволит ребятам

построить более зрелое представление о мире профессиональной деятельности, о требованиях профессии к человеку, о возможных преимуществах, перспективах различных видов профессиональной деятельности.

Затем ребята из названного и откорректированного после встречи с профессионалами списка проблем выбирают ту, которой хотели бы заниматься. Формируются новые рабочие группы, и они в течение примерно часа разрабатывают проект деятельности по выбранной проблеме, и свое собственное место в решении этой проблемы. Группы докладывают результаты своей работы на общем заседании.

Иногда в результате этого этапа у ребят появляются предложения, направленные не в далекое будущее, а буквально в завтрашний день – они обнаруживают реальные проблемы школы, микрорайона, и разрабатывают конкретные социальные проекты, которые реализуют во внеурочное время.

Следующий этап – рефлексия и самодиагностика – проводится индивидуально, по инструкции ведущего. Ребятам предлагается определить, какими знаниями, умениями личностными чертами должен обладать представитель той профессии, которую они выбрали. Происходит выборочное обсуждение представлений о профессионалах, в них вносятся необходимые коррективы.

Затем ребятам предлагается по десятибалльной шкале оценить выраженность и развитость у себя необходимых знаний, умений, личностных особенностей. На этом этапе ребятам необходима индивидуальная консультация психолога.

После этого проводится психологическая диагностика выраженности различных личностных черт, которая позволяет ребятам уточнить результаты самодиагностики. Этот этап требует тонкой индивидуальной работы с каждым учащимся; поэтому здесь привлекаются либо дополнительные консультанты-психологи, либо устраивается достаточно длительный перерыв в работе (может быть, на несколько дней), в ходе которых с ребятами проводятся индивидуальные консультации. Мы считаем принципиально недопустимым использование компьютерной диагностики с выдачей результатов самим подросткам или их самостоятельную работу с ключами и подсчет баллов по шкалам, как это советуют некоторые практики.

На основании результатов диагностики каждый ребенок при помощи психолога составляет индивидуальную программу образования и личностного развития, в осуществлении которой ему в дальнейшем помогает вся социально-педагогическая и психологическая служба школы.

Опыт проведения этого тренинга позволяет делать выводы о некоторых профессиональных представлениях и устремлениях современных школьников.

Во-первых, у многих из них на самом деле очень мрачное представление о будущем. Второе. Среди профессий чаще выбираются не деятельностные, конструктивные, действительно изменяющие мир, а обучающе-пропагандистские.

Литература

1. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии, 1994, №3.
2. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. - Киев, 1984.
3. Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение в ранней юности. - М.-Воронеж, 1996.

Программа активизирующей профориентации

Студентами психолого-педагогического факультета КГУ разработано несколько программ активизирующей профориентации для старшеклассников, которые проводятся в интенсивном режиме, в течение целого учебного дня. Ниже приведем одну из них, авторами которой являются Сизых А., Тюгаева О., Мылгасова Т., Архипова Л.

1. Процедура знакомства:

Задачи: Познакомиться, создать атмосферу непринужденности и доверия.

Упражнения.

«Клубочек».

Сидя в кругу, друг напротив друга, дети бросают клубочек кому-либо; тот, поймав его, называет свои(е) качества(о) и имя (последовательность можно не сохранять) и бросает клубочек другому, оставляя нить у себя... таким образом получается паутинка.

2. Раздача табличек.

На этих табличках дети пишут свои имена и прикрепляют их на одежды.

3. Правила.

Задачи: Регуляция поведения на время интенсива.

Предлагаются и проговариваются основные правила на время интенсива, как то: не перебивать, принимать других такими, какие они есть и т.п.

4. Обсуждение целей, задач, программы и продолжительности работы.

Задачи: Задать контекст работы, сформировать установку на конкретную деятельность в нас и детях.

«Уйди или останься».

Организаторы, объяснив, что интенсив – дело добровольное, предлагают участникам минуту времени на то, что бы они решили: остаться им на нем или пойти на уроки по расписанию. (Это, конечно, очень рискованное дело, но важное для последующей работы)

...обсуждение ситуации:

Почему вы остались?

Чем вы руководствовались, когда делали этот выбор?

Умеете ли вы выбирать?

Какие выборы вы уже делали?

Какие ВАЖНЫЕ выборы человеку предстоит сделать?

Задумывались ли вы о выборе профессии?

Ожидания.

Детям предлагается написать на листочках то, что они ожидают получить от интенсива. Затем все эти листочки вывешиваются на доске.

5. Процедура «Будущее».

Задачи: Через метафору, через игру соприкоснуться, поработать с проблемой будущего, спроектировать его.

Процедура

1. Построение индивидуальных и групповых представлений о будущем. Участники разбиваются на группы численностью 5 –7 человек. Поскольку эта процедура обычно проводится в школьном классе, где все уже достаточно хорошо знают друг друга, ведущему важно организовать группы таким образом, чтобы в одну группу не входили близкие друзья, чтобы участники процедуры перемешались по возможности, случайным образом.

Группам предлагается задание: с помощью одного из предложенных ассоциативных средств выразить свои представления о будущем. В качестве

возможных языков предлагаются зрительные, вербальные или звуковые ассоциации на слово «Будущее», скульптура, пантомима, «Дерево», логическая схема и др.

Группы работают самостоятельно в соответствии с инструкцией. Время на работу в группах 20 -30 минут. При этом важно строгое соблюдение инструкции – участники групп «зрительные» и «вербальные» ассоциации работают строго индивидуально, а группа лишь суммирует их результаты; во-вторых, необходимо в группах соблюдение требования безоценочности и абсолютного принятия всех ассоциаций; и, в-третьих, очень важно невмешательство взрослых, психологов в содержание работы групп. Наш опыт показывает, что даже простое присутствие взрослого, постороннего человека в группе снижает творческий потенциал, изменяет содержание ассоциаций в сторону социальной желательности.

После выполнения задания группы предъявляют «плоды своих трудов», при этом важно, чтобы на презентацию выходили все участники группы. Слушатели и зрители оформляют свое понимание через задавание вопросов. При презентации важным является сохранение принципа безоценочности и не соревновательности.

Второй этап работы – обсуждение полученных результатов, выделение в полученных образах будущего желательного, притягательного, и, наоборот – нежелательного, построение образа идеального будущего. Это позволяет выделить проблемы, задачи, которые необходимо решить для приближения идеального будущего. Проводится методом мозгового штурма и рейтинговым голосованием.

На следующем, третьем этапе участники разбиваются на новые группы – в соответствии с теми проблемами, которые они считают особенно важными для себя, которые они сами готовы решать. Содержанием работы групп является определение видов труда, профессий, которые необходимы для решения выявленных и выбранных проблем.

Четвертый этап – обсуждение личностных качеств, способностей, умений, которыми необходимо обладать представителю избранной сферы деятельности.

Пауза – паутинка.

Задача: Отдохнуть, повеселиться.

6. Кораблик.

Задача: Заглянуть в себя, выявить свои дефициты, понять, что тебе мешает и понять, что тебе надо с этим сделать. Хороший ресурс для создания ближайшей жизненной перспективы.

Дети рисуют кораблик, где каждая черточка – умения, то, что «могу без взрослого», иллюминаторы – важные умения, то, что больше всего в себе ценю(не больше пяти), якоря – то, что мешает в жизни. Затем происходит сравнение «кораблика» с требуемыми для будущего качествами, умениями, способностями, и обсуждается вопрос, как их можно приобрести, и как избавиться от нежелательных качеств. Тогда придумываются и рисуются топорики – то, что нужно сделать, чтобы эти якоря обрубить, и канаты – те пути, по которым нужно идти к цели.

7. Подведение итогов, прощание, заявки на индивидуальное консультирование.

Игровая процедура «Эпитафия»

Это групповая методика, предназначена для того, чтобы участники процедуры задумались о жизни, о важнейших событиях в ней и т. д. . . . Возрастной диапазон игры – практически не ограничен – от 14 до 40 лет. Оптимальное число участников – 10 – 15 человек. Если это целый класс, лучше, чтобы дети разбили на пары, и каждая пара играла, как один человек.

Эту методику можно рассматривать как проективную, позволяющую выяснить групповые представления о будущем, об отношении к миру, о преобладающих ценностях в сознании участников.

Игра начинается с вступительного слова ведущего: «Представьте себе, что вы приехали в чужую страну, в незнакомый город, и гуляя по нему. Случайно забрели на кладбище. Вы гуляете по нему. Читаете надписи на могилах: «Иванова Марфа. Родилась в 1900, умерла в 1980, прожила 80 лет. Никифоров Степан. Родился в 1920, умер в 1945, прожил 100 лет. Васильева Марина. Родилась в 1910, умерла в 2000г. Прожила 30 лет»... (можно назвать еще цифры, главное, чтобы количество «прожитых лет» не равнялось арифметической разности).

После этого ведущий обращается к слушателям: «Вы не заметили ничего странного?». Ну конечно, несовпадение дат. А давайте подумаем, почему это может быть? Ошибка каменотеса? – нет. Тогда что?» Участники высказывают различные мнения, их обсуждают. Ведущий должен подвести участников к тому, что на этом волшебном кладбище количество прожитых лет измеряется количеством добрых, полезных дел, совершенных человеком при жизни, тем, насколько он прожил полноценную жизнь.

Дальше высказывается предложение: «Давайте придумаем жизнь человека в этом волшебном городе». Можно с участниками сразу обсудить различные варианты: или придумываем до определенного «физического» возраста, или до определенного возраста на «волшебном кладбище», или просто придумываем, как получится.

Участники садятся в круг. Первый участник придумывает исходные данные – возраст, пол, состав семьи, место работы родителей, интересы, увлечения ребенка. Как учиться (если школьник) и т.д., насколько хватит фантазии. Каждый следующий участник придумывает событие в жизни героя, придерживаясь следующих правил: интервал между событиями (по крайней мере, до 30 лет) не должен превышать 3 года, и события должны быть логически связаны друг с другом. Игра продолжается столько кругов, сколько нужно, чтобы выполнить первоначальную договоренность (до смерти героя). А затем происходит обсуждение.

Первый вопрос – сколько лет на этом волшебном кладбище мы бы дали нашему герою? Ответ каждый пишет у себя на листочке, затем эта цифра называется вслух. Авторы своей «короткой» и самой «продолжительной» жизни просят объяснить свои соображения, затем высказываются все желающие.

Как правило, с первого раза не удается сочинить достаточно насыщенную жизнь, часто ребята просят сыграть в эту игру еще раз, чтобы получилось лучше, но и это мало помогает.

Игра позволяет понять отношение ребят к их будущему, к профессиональной деятельности, к семье, родителям, ценностям и т.п. Обсуждение игры позволяет ребятам понять роль различных событий в жизни, и их влияние на будущее.

Игра может служить источником информации для разработки программы профессионального консультирования с учетом выявленных проблем, потребностей и представлений.

Временная трансспектива

Целью этого упражнения является помощь клиенту в осмыслении его жизни, построении временной перспективы, планировании жизни.

Чаще всего для построения временной трансспективы применяются процедуры «Круги времени» и «Линия жизни», описанные в работах А. Кроника и Е. Головахи.

Небольшое вступительное слово ведущего посвящено осмыслению понятий «время», «событие», связи и взаимного влияния различных событий на общий ход жизни.

После этого участников тренинга просят представить себе свою жизнь, подумать о своем понимании времени, и изобразить в виде кругов прошлое, настоящее и будущее. Никаких дополнительных инструкций не дается. Участникам предлагается самим посмотреть на свои рисунки, оценить соотношение (по площади, расположению, связности) представлений о времени и записать эти размышления в свои тетради.

После этого участникам предлагается представить всю свою жизнь, от рождения до смерти, и выделить из нее 5 самых важных событий, неважно, из прошлого, настоящего или будущего. Это обстоятельство нужно повторить несколько раз, потому что у участников часто бывают вопросы, связанные с будущим (как о нем писать, ведь оно же ещё не случилось?). Второе, что нужно подчеркнуть – необязательность соблюдения последовательности событий – как вспомнилось (представилось) – так и писать. Записывать события нужно в столбик, одно под другим, оставляя справа около 5 см для последующего анализа. Важно еще сказать, что пишут это участники для себя, никто их записей читать не будет, поэтому можно быть предельно искренним. Если все же какое-то событие очень неприятно или стыдно для автора, то его можно зашифровать.

Через 3-5 минут ведущий говорит: «Представили? Записали? А теперь напрягитесь еще раз и представьте (вспомните) еще 5 событий и также запишите их ниже в столбик.

После 3-5-минутной работы участникам предлагается записать еще столько событий, сколько они смогут представить и дается время для выполнения этого задания.

После этого участниками предлагается справа от событий сделать 4 узких столбца для анализа собственной жизни.

В первом столбце участникам предлагается оценить удаленность каждого события от настоящего: записать со знаком «+n» события будущего, где n – количество лет через которое это событие произойдет, и «-n» - события прошлого, где n - сколько лет назад это событие произошло. Посчитав арифметическую сумму всех событий, мы можем определить «психологический возраст» автора, ориентацию его на прошлое или на будущее.

Во втором столбце участникам предлагается оценить «качество» этих событий для себя – от +5 до -5, где +5 – это очень радостное, приятное событие, а -5 самое неприятное событие в жизни человека. Подсчитав арифметическую сумму, мы также можем определить степень оптимизма участника.

В третьем столбце участников просят буквой отметить причину или источник события: Я – это если причина события – собственные действия участника, Д- другие люди, и С – случай. Так можно определить преобладающий локус контроля.

И, наконец, в последнем столбце можно проанализировать содержание событий: Р- работа, профессия, Л – личная жизнь, С.- семья, О – общественные события и т.д. У одного события может быть несколько обозначений. Таким образом можно определить, в каких именно сферах протекает основная жизнь человека.

Это упражнение позволяет участникам задуматься о своей жизни, о своей ответственности за жизнь, о необходимости её планирования.

**Тренинговая игра «Сказочная драма»
(Вачков И. Школьный психолог, 2000, №7 (февраль))**

Эту игру целесообразно проводить после какой-либо диагностической процедуры, например, «За и против», или другой, где ребята узнают нечто о своих личностных качествах. Дети любят такие тесты, но что потом делать с результатами, если они не удовлетворяют ребенка – непонятно даже самим психологам, не говоря уже о детях. Как раз для того, чтобы дети научились ценить себя и свои особенности, чтобы они могли научиться обращать недостатки в достоинства, и предназначена эта игра.

Игру лучше проводить в достаточно подготовленной группе, участники которой уже прошли достаточный путь рефлексии и способны прямо говорить о своих достоинствах и недостатках. Оптимальный состав участников – 10-15 человек.

Инструкция ведущего.

Практически у каждого человека имеются недостатки. Относиться к ним можно по-разному: кто-то изо всех сил борется с ними, как со злейшими врагами, кто-то принимает их как естественную и гармоничную часть самого себя.

Если задуматься над самим словом «недостатки» то легко увидеть, что оно означает не «отрицательные стороны», «негативные качества» а что-то такое, чего нам не хватает. Иными словами, фразу «Я – ленивый» можно произнести иначе: «Мне не хватает трудолюбия»; «Я – робкий, застенчивый» - легко переформулировать так: «Мне не хватает уверенности в себе, решительности». Тогда становится ясно, что именно нужно развивать в себе. Наверное, это продуктивнее, чем бороться с негативными качествами. Верно?

Итак, предлагаю вам подумать минуту и выбрать то качество, которое, как вам кажется, развито у вас недостаточно. Произносить вслух это его определение совсем необязательно – просто кивните, когда определитесь с ним.

Участники задумываются. Последняя фраза ведущего предназначена для тех, кто пока не готов к открытому самопредъявлению. Хотя, как показывает опыт, в большинстве случаев участники открыто говорят о своих недостатках. После того, как ведущий получил от всех вербальные или невербальные сигналы о сделанном выборе, он продолжает игру.

Ведущий. А теперь я прошу вас вспомнить какого-нибудь сказочного героя, который обладает в полной мере тем качеством, которое вы хотели бы воспитать в себе. Совсем необязательно, чтобы это был положительный персонаж. Важно только, чтобы то, чего вам не хватает, он имел в достатке.

Как показывает опыт, это задание более сложное, чем первое. Ведущий может назвать наиболее известных сказочных персонажей или, если возник такой вопрос, согласиться на выбор не сказочного, а литературного или киногероя. На наш взгляд, лучше все же оставаться в рамках сказочной тематики.

Ведущий. Итак, все ли выбрали для себя героя? Нет? Кому не удалось? Те, кто пока не сумел этого сделать, желаете ли вы получить помощь от группы?

После того, как все сделали выбор, по просьбе ведущего каждый по кругу называет своего персонажа. Разумеется, качество, на основании которого именно этому герою было отдано предпочтение, не объявляется. К этому моменту наиболее прозорливые начинают догадываться, для чего все это было сделано.

Ведущий. Таким образом, у нас Лена – Золушка, Артем – Карлсон, Маша – Колобок и т.д. Дальше все участники произвольно (по счету, по цвету одежды, по гороскопу и т.п.) делятся на команды по 4 –5 человек.

Ведущий. Вот теперь мы приступаем к самому главному. Каждая команда – это театральная группа которая через 15-20 минут покажет нам небольшой спектакль на

тему (Новый год, День знаний, День рождения, Любовь, Осень, Три поросенка, Золушка и т.д.). Роли, которые вам предстоит играть, уже заданы.

Команды уходят ставить спектакли. Ведущему необходимо заранее подготовить отдельные помещения для каждой команды, где никто не будет мешать участникам. Опыт показывает, что за 20 минут можно создать яркое драматическое произведение. Спустя определенное время команды собираются в тренинговой комнате и в порядке, определенном жеребьевкой, демонстрируют созданные спектакли. Обсуждение проводится только после того, как выступили все группы. Сначала происходит обмен чувствами, неструктурированная рефлексия.

Примерные вопросы для обсуждения:

- ❖ Как проходил процесс создания спектакля?
- ❖ Сложно ли было найти идею, объединяющую таких разных героев?
- ❖ Угадали ли зрители, нехватку каких именно качеств играли актеры?
- ❖ Удалось ли каждому актеру сыграть не просто выбранного персонажа, но и продемонстрировать нужное качество?
- ❖ Какие чувства вы испытывали, играя героя, так не похожего на вас?
- ❖ Понравилось ли вам быть обладателем качества, которого, как вам кажется, вам не хватает?
- ❖ Могли ли вы обойтись своими качествам при решении сказочной проблемы?

Проведенное упражнение должно стать прологом к обсуждению и глубокому осмыслению участниками группы своих недостатков и достоинств. Оно способствует развитию навыков рефлексии, уточнению Я-образа, выработке позитивного самоотношения. Интересно, что в конце игры уже никто не скрывает задуманное качество.

Эффект от этого упражнения может быть разным: кто-то, опробовав новую роль и примерив непривычное для себя качество, вдруг понимает, что способен перенести эту роль и в жизнь, кто-то неожиданно осознает, что выбранное им качество настолько чуждо ему, что мешает проявлению его подлинного Я, и человек отказывается от желания развивать это «достоинство».

В любом случае это упражнение может быть использовано в целях развития самосознания, выработки индивидуальной образовательной траектории, выбора оптимальной сферы трудовой деятельности.

Витязи на распутье
(Автор – Т. Земских. См. Школьный психолог, 1999, №16.)

Общеизвестен факт, что жизнь полна возможностей. Каждый день нам приходится делать какой-нибудь выбор: иногда примитивно-бытовой, иногда определяющий дальнейшую судьбу. Поэтому умение делать сознательный выбор и нести ответственность за него необходимо каждому для полноценной счастливой жизни. Именно на формирование способности ответственного выбора направлена данная игровая процедура.

Игра проводится со всем классом (Возможно объединение двух-трех классов, но не более 50 человек). Наиболее оптимальный возраст – 7-8 классы. В начале игры вводится жесткое условие: на первом этапе обязательно участие всех учеников класса. С ними проводится эмоциональная разминка с помощью любых известных ведущему методик (минут 10-15). В конце разминки детям предлагается занять в классном кабинете любое удобное для себя место.

После этого детям предлагается сделать выбор: остаться в игре и быть в ней до победного конца, либо выйти из неё. И только после этого начинается собственно игра.

Дети выходят на перекресток к камню-указателю (это может быть закамуфлированная школьная парта) с традиционными тремя стрелками: «Налево пойдешь – веселье найдешь! Без печали и забот время рядышком пройдет!»; «Направо пойдешь – отметку найдешь! Время даром не теряя, сможешь проявить себя. Главное в жизни – учение – свет, даром не трать молодых своих лет!»; «Прямо пойдешь – себя обретешь! Здесь не веселье тебе, не учеба, а коллективная жизнь и работа». Никакой более подробной информации о содержании путей участники не имеют.

Участники обсуждают все возможные варианты, но выбор делает каждый самостоятельно.

После этого участники расходятся в соответствии со сделанным выбором.

Первый путь – веселье – это дискотека. В течение двух часов подростки наедине без вмешательства и контроля со стороны взрослых (при соблюдении общих правил жизни, естественно), но с музыкой, телевизором, компьютером и т.д.

Второй путь – отметки и учеба – возможность получения консультации от самых любимых и опытных педагогов по наиболее важным вопросам учебы.

Третий путь игра-дискуссия «Необитаемый остров». Все участники этой группы – жители острова, они сами создают тот мир, который для них интересен. Для придумывания «легенды» острова участники разбиваются на три группы: географы историки законодатели. Они придумывают и затем общие голосование выбирают историко-географическое положение острова (он должен быть достаточно удаленным от Большой Земли), форму общественно-государственного устройства, способ добычания средств к существованию.

Затем формируются органы островного самоуправления, и они решают основные проблемы жизнеустройства: какие виды деятельности нужно организовать на острове и как распределить их между островитянами, чтобы обеспечить нормальное существование (в случае необходимости организаторы могут «подбросить» бурю, эпидемию или нашествие каких-нибудь врагов). Это позволяет детям понять важность различных видов труда, их взаимодействие и т.п.

Дальше «вбрасывается» ситуация: «Однажды ночью, во время сильного шторма, на остров выбросило большое количество бревен, пригодных для постройки корабля». Необходимо принимать решение – что делать? Подобных ситуаций может быть несколько, важно, чтобы два часа были заняты совместной деятельностью. Необходимо зарезервировать некоторое время для обсуждения островной жизни.

После этого все группы («дискотека», «учеба» и «остров») возвращаются в класс и детям снова предлагается сесть так, как удобно. Происходит обсуждение работы всех групп, понимание того, что поняли, чему научились.

Как правило, самой продуктивной, эмоционально насыщенной оказывается работа группы «Остров», но можно найти полезное содержание (даже через негативные переживания) и в работе остальных групп.

Карточная бланковая игра-шутка «Болван»
(автор – Н.С.Пряжников. См. Школьный психолог, 1999, №19, май)

Слова «болван», «дурак» - нехорошие, но часто употребляемые. В толковых словарях эти слова обозначаются как «разговорные» и «простонародные». Психолог должен относиться к их употреблению с пониманием. Ведь помимо своего чисто филологического значения эти «нехорошие» слова несут еще и эмоциональную нагрузку.

Кроме того, проблема «дурака» - это еще и философская проблема. Глупость и ум находятся в непростых и даже парадоксальных отношениях: оказывается, чтобы поумнеть, надо осознать, что ты глуп, что наиболее несносная глупость именно такая, которая не совсем лишена ума. Глупость может присутствовать и у образованного человека (не лишеного ума). Более того, именно с умного спрос за ошибки и нелепое поведение гораздо больший, чем с человека без соответствующего образования и воспитания.

Для того, чтобы перестать быть глупцом, нужен не столько интеллект, сколько нравственная зрелость, совесть и чувство собственного достоинства. Как это ни удивительно, гибкий, развитый интеллект часто помогает человеку оправдать неблагоприятные поступки: уж в этом-то образованные негодяи весьма искусны...

В предлагаемой игровой методике смоделирована проблема переосмысления «глупости» в связи с выбором тех или иных жизненных ценностей.

Игра проводится с группой 6-8 человек. Время проведения – 30-40 минут.

Этапы игры.

1. Ведущий рисует игровой бланк на доске (см. пример), участники – на листочках в клеточку. Ведущий делает себе аналогичный бланк.

Пример бланка.

Лицевая сторона		Обратная сторона	
События-пожелания	Частота встреч	Критерии качества «хорошей» жизни	Показатели выраженности
Украсть миллион долларов		А. Радости души	
Воспитать троих детей		Б. Радости тела	
Честно заработать 5 тысяч «баксов»		Одобрят порядочные люди	
Учиться, учиться и учиться		Одобрят негодяи	
Муки творчества		И т.д.	
Богатое наследство			
Престижная работа			
Поездка в Париж			
И т.д.			

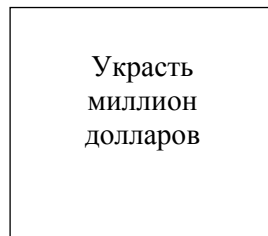
Список событий может быть пополнен участниками игры, но общее их количество не должно превышать 10-15. Могут быть события типа «Удачно выйти замуж», «Сделать мировое открытие», «Стать президентом» и т.п.

2. Далее игроки (кроме ведущего) делают себе столько карточек, сколько событий-пожеланий они выделяют.

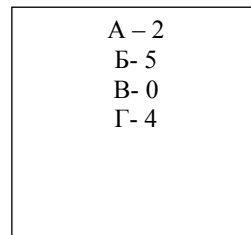
1. Ведущий показывает на доске, как оформляются карточки. На лицевой стороне карточки записывается название события-ценности (из перечня событий, приведенного в бланке – например, «Украсть миллион долларов»). На обратной стороне – буквы А, Б, В и Г, соответствующие тем или иным радостям и смыслам жизни (В составлении списка также могут поучаствовать игроки, но общее количество смыслов не должно превышать 6). Здесь, на обратной стороне карточки, напротив каждой буквы игроки самостоятельно оценивают по пятибалльной шкале, насколько это событие способствует удовлетворению этих ценностей. Аналогично заполняются другие карточки.

Пример заполнения карточки.

Лицевая сторона



Оборотная сторона



2. В ходе игры участники обмениваются друг с другом карточками с событиями-пожеланиями, например, если кто-то хочет, чтобы другой «заработал честно 5 тысяч баксов» или «воспитал троих детей», то он передает ему соответствующую карточку.

Организуется это следующим образом. Ведущий дает команду, и каждый игрок отдает кому-то одну свою карточку-пожелание. Получивший карточку делает в бланке соответствующие записи (см. ниже). В следующем ходе игроки отдают по одной своей карточке другим товарищам и т.д. Может оказаться так, что кому-то за один такой ход достанется сразу несколько карточек, а другому – ни одной. Все это обычно компенсируется в другие ходы, или ведущий может ввести какие-то правила, нормирующие порядок передачи карточек (например, нельзя давать одному и тому же игроку более двух-трех карточек за один ход).

Игрок, которому предлагают карточку, может её принять или отказаться.

Если игрок принимает карточку-пожелание, то он берет предлагаемую ему карточку и записывает в свой бланк с лицевой стороны напротив данного пожелания знак «плюс» (+). С обратной стороны бланк он вписывает в правую колонку против соответствующих букв те баллы, которые проставлены на полученной им карточке. При этом рекомендуется сразу приплюсовывать их к уже имеющимся баллам (например, если напротив буквы «А» уже стоят четыре балла, то после получения по данной букве ещё пяти баллов в бланк сразу следует написать их сумму – 9). Карточки первоначальному владельцу не возвращаются, и могут быть использованы в игре повторно.

Если игрок отказывается от предлагаемого ему пожелания, эта отвергнутая карточка вручается «болвану», который «согласен на все», от чего отказываются «умные» и «порядочные» люди. Роль «болвана» в игре выполняет ведущий. Подучив

карточку, ведущий проделывает все то же, что остальные участники: помечает «плюсом», какое событие ему досталось, подсчитывает баллы и т.п. Те карточки, которые получил «болван», в игре больше не участвуют.

Если окажется, что подростки почти ничего не отдают «болвану». То это приведет к неинтересному завершению игры. В этом случае ведущий должен с помощью провокационных фраз заставить участников от чего-то отказываться в свою пользу.

1. Где-то примерно в середине игры (через 7 – 10 минут после её начала) ведущий может ввести новое правило: с данного момента карточки повторно в игру не возвращаются после каждого хода просто кладутся под листок. Игра продолжается, пока у игроков не останется по 3-4 играющих карточки.
2. Примерно за одну минуту до окончания игры ведущий вводит еще одно условие: за оставшееся время каждый игрок может освободиться от одной самой непривлекательной карточки с событием-пожеланием (отдать кому-то из своих товарищей, но не «болвану»). Все оставшиеся у игрока карточки будут считаться «пределом его желаний» (раз он никому их не отдал). С них необходимо переписать в свой бланк всю информацию, то есть пометить «плюсами» названия этих карточек-пожеланий, и главное – перенести все баллы, которые на них имеются.
3. После этого подводятся итоги игры. Все участники, включая ведущего, должны подсчитать по каждой букве (А, Б, В, Г) общую сумму баллов. После этого необходимо найти средние арифметические значения по каждой букве, для чего полученная сумма баллов делится на количество цифр, написанных напротив каждой буквы.
4. Общее подведение итогов организуется следующим образом. Ведущий сначала спрашивает участников у кого самое большое значение по первой букве «А» - по «Радостям души». Далее он называет свое среднее значение. Нередко оказывается что уже после первого сопоставления игроками своих результатов с результатами «болвана», у последнего они более предпочтительны.

Можно также поинтересоваться у игроков, кто большее число раз выбирал какое событие, не забывая, сколько раз оно происходило у игрового «болвана». Далее ведущий сравнивает свои результаты с результатами игроков по другим буквам.

Поскольку такие сопоставления часто оказываются для участников неожиданными, то игра может стать хорошей основой для увлекательного обсуждения проблем, связанных с поиском смысла жизни, путей достижения счастья.

Иногда неожиданностей в игре не происходит: самые непривлекательные результаты оказываются именно у «болвана». Объясняется это тем, что данная группа подростков не поддалась на провокацию, то есть у большинства из них сформирована позитивная ценностная система. Возможно и другое объяснение: психолог слишком вяло провел игру, не провоцировал подростков отдавать ему карточки со всякими там «благородными» событиями (типа «воспитать троих детей», «учиться, учиться и т.д.»).

Взгляд в будущее
(О.Пяткова, Школьный психолог, 2000, № 16 – 17)

Игра предназначена для учащихся 9 – 11 классов. Её цель - помочь старшеклассникам в осознанном профессиональном выборе. Игра разработана с учетом того, что все учащиеся планируют получить высшее образование. Она рассчитана на 2,5 часа; требования к оформлению, театрализации и помещению минимальны.

Разминка.

Упражнение «Те, кто...»

Участники встают в тесный круг. Ведущий стоит в центре.

Ведущий: Поменяйтесь местами те, кто: (варианты: у кого голубые глаза, кто собирается поступать в вуз, кто сегодня встал с правой ноги...). Задача участников, объединенных этим признаком, поменяться местами, соблюдая главное условие – нельзя занимать соседнее освободившееся место. Задача ведущего – успеть встать в круг во время всеобщего обмена. Оставшийся без места становится ведущим.

Упражнение «Здравствуй!»

Все участники встают в два круга – внешний и внутренний – лицом друг к другу.

Ведущий: Сейчас мы будем здороваться попарно. Каждый раз в новой паре это нужно сделать каким-либо новым способом. Начали: поздоровайтесь с приятным для вас человеком; с человеком, которого вы уважаете; с бывшим одноклассником через пять лет после окончания школы и т.д.

Можно использовать и другие упражнения психологической разминки.

Ход игры

Ведущий. Ребята, сегодня нам предстоит необычная игра. Вы уже десятиклассники через год вы оканчиваете школу. А что потом? Сегодня у вас будет возможность заглянуть в будущее. Возможно, во время игры у вас появятся вопросы, желание что-то обсудить с ведущими. Вы сможете это сделать на консультации с психологом или во время классного часа. Игра состоит из нескольких этапов, каждый из которых будет отражаться в вашем «Зачетном листе».

После разминки и вводной к игре ведущие уведут старшеклассников в холл перед актовым залом, где звучит музыка «Школьные годы чудесные».

Раздаются «Зачетные листы», ребята по одному заходят в актовый зал, дверь за ними громко захлопывается на замок. Музыка обрывается. Этот ход важен для усиления эмоциональной реакции на символическое проживание расставания со школой.

Зачетный лист

1. Фамилия, имя _____
2. Класс _____
3. Цвет моего чувства _____
4. Я выбрал эту профессию потому, что _____
5. Цвета моих ответов в тесте: 1 _____, 2 _____, 3 _____, 4 _____.
6. Я иду в ВУЗ прежде всего для того, чтобы _____
7. Мой «багаж» _____
8. Значимая для меня жизненная цель _____

Чувства.

Все садятся в круг, ведущий предлагает старшеклассникам представить ситуацию после окончания школы.

Ведущий: Выпускной бал закончился, вы разъехались по домам. Одиннадцать школьных лет позади... Какие чувства вы испытываете, поделитесь пожалуйста. Ребята

рассказывают. Затем ведущий предлагает в зачетном листе нарисовать цвет этого чувства (карандашами, красками, фломастерами)

Принцип выбора.

Участники остаются сидеть в кругу, каждый получает лист альбомного формата, в центре круга лежат маркеры, фломастеры.

Ведущий: напишите каждый на своем листочке крупно основной принцип, которым вы руководствуетесь при выборе профессии. После того, как вы напишите это, поверните листок к группе и держите его так, чтобы другие могли прочесть. Теперь подойдите и положите руку на плечо тому человеку, чей принцип близок вашему или интересен вам.

Задача ведущего на этом этапе – помочь ученикам сформулировать этот принцип. Далее ребята объединяются в группы по сходству принципов.

Ведущий: Теперь в группах составьте список аргументов в защиту вашего принципа: почему именно этот принцип так важен для вас.

После этого организуется обсуждение принципов. Важно при этом не допускать негативных оценок принципов других групп.

По окончании дебатов ведущий предлагает участникам групп еще раз примерить к себе свой принцип и решить, остается ли он в силе. Каждый записывает свой принцип выбора профессии в соответствующий пункт «Зачетного листа».

Цели студенчества.

Ведущий ставит в центр круга коробку с маленькими квадратиками из цветной бумаги пяти цветов. Каждый участник игры получает лист с тестом.

Ведущий: я буду зачитывать вслух тест, а вы должны выбрать те варианты ответов, которые отражают вашу точку зрения. По каждому пункту можно дать только один ответ. После выбора вы должны взять из коробки квадратик, цвет которого соответствует пометке напротив выбранного ответа в тексте (цвета соответствуют буквам ответов). После завершения теста у вас должно быть четыре квадратика.

Тест

1. Экзамен – это
 - a) Возможность закрепить и систематизировать свои знания;
 - b) Неприятная ситуация: всегда есть опасность получить неважную оценку и испортить диплом;
 - c) Возможность в приятной компании провести ночь за подготовкой;
 - d) Если преподаватель противоположного пола – возможность обратить на себя внимание;
 - e) Возможность выделиться на фоне однокурсников.
2. Я считаю, что посещать занятия:
 - a) Важно, особенно те, которые способствуют профессиональному росту. Если курс неинтересный, лучше пойти в библиотеку
 - b) Надо так часто, чтобы получить достаточно знаний для успешной сдачи экзамена;
 - c) Приходится, тем более, что они бывают интересными;
 - d) Надо, особенно те лекции, на которых объект твоих симпатий сидит за соседней партой или стоит за столом;
 - e) Необходимо, так как это характеризует тебя как ответственного и исполнительного человека.
3. Свободное время студента:
 - a) Его так мало (институт, библиотека, стажировка, научный кружок), что не стоит о нем и говорить;
 - b) Принадлежит ему;

- с) Это встречи, тусовки, затеи, поездки, путешествия, безумные поступки – таким лет больше не будет;
- д) Это романтические встречи, ухаживания, плавно переходящие в брак;
- е) Возможность выстроить отношения, которые в будущем помогут найти хорошую работу.

4. Подготовка к семинарам:

- а) Это большая кропотливая работа: подготовка в библиотеке, осмысление материала, продумывание выступлений;
- б) Это необходимость подготовить материал, который преподаватель обязательно спросит;
- с) Конечно, нужна, но хорошо бы пойти в библиотеку компанией;
- д) Это возможность задать вопросы интересующему тебя лицу;
- е) Если воспользоваться дополнительной литературой, можно продемонстрировать всей группе и преподавателю свою компетентность в самых непростых вопросах.

Пока один ведущий работает с участниками, другой развешивает на стендах большие листы цветной бумаги тех же цветов, что и квадратики в коробках.

Ведущий: Теперь посмотрите на цвета набранных вами квадратиков. Какой цвет преобладает? Подойдите к большому квадрату этого цвета. Если вы набрали поровну квадратиков разных цветов, то останьтесь на месте и послушайте, что означает каждый цвет.

Один ведущий называет цели студенчества и расшифровывает их, другой прикрепляет под цветной бумагой таблички с названиями этих целей.

- а) Превращение в профессионала;
- б) Возможность работать по профессии с помощью диплома и первичных знаний;
- с) Активная студенческая жизнь;
- д) Устройство личной жизни;
- е) Карьерные устремления.

Ведущий: Теперь те, у кого поровну разных квадратиков, выберите, какая цель студенчества вам ближе, назовите её и подойдите к соответствующему цвету. Теперь занесите, пожалуйста, ваши цели в «Зачетные листы».

Важным моментом для ведущего здесь является разведение для учеников двух похожих в их глазах целей – превращение в профессионала и возможность работать по профессии с помощью диплома и первичных знаний. Ведущий говорит ребятам о том, что стать профессионалом за пять лет учебы в институте – это трудная задача, предполагающая совмещение серьезной учебы со стажировкой, самостоятельной научной работой и т.д. Важно здесь обсудить также и то, что одна и та же специальность по диплому может быть реализована в совершенно разных и часто не похожих друг на друга видах профессиональной деятельности.

Дела студента

Для этого этапа необходимо заранее подготовить плакат со всевозможными видами деятельности студента, например:

- ❖ Серьезная подготовка к каждому экзамену;
- ❖ Расширение круга знакомств;
- ❖ Работа по будущей специальности;
- ❖ Поездки в студенческие лагеря;
- ❖ Стажировки и практика;
- ❖ Походы;
- ❖ Посещение научного кружка, научная работа;
- ❖ Свидания и личная жизнь;
- ❖ Поездки по мировым студенческим картам;

- ❖ Тусовки и праздники;
- ❖ Посещение научных конференций;
- ❖ Подработка, дающая деньги;
- ❖ Подготовка к занятиям и семинарам, научные исследования;
- ❖ Путешествия автостопом по миру;
- ❖ Женитьба (замужество) и воспитание ребенка;
- ❖ Сон на лекциях;
- ❖ Дисотеки;
- ❖ Летние трудовые отряды;
- ❖ Создание семьи;
- ❖ Работа в научном обществе;
- ❖ Чтение научной литературы;
- ❖ Посещение выставок, концертов;
- ❖ Спокойный отдых дома (книги, сериалы, музыка);
- ❖ Работа, дающая знакомства;
- ❖ Прогуливание лекций;
- ❖ Хобби;
- ❖ И т.д.

Копия этого плаката дается каждой группе.

Ведущий: Сейчас вам надо разделиться на группы. В каждую группу входят участники с одинаковым целям студенчества. Мы дадим каждой группе плакат со всевозможными видами студенческой деятельности студента. Ваша задача – выбрать из этого перечня важные для вас дела и занятия.

Ведущие в шуточной форме корректируют работу групп: например, группа, целью которой является активная студенческая жизнь, выбирает дело «серьезная подготовка к экзамену». Ведущий может поинтересоваться: а как же студенческая жизнь, что с ней будет, если серьезно готовиться к каждому экзамену?

Ведущий: Теперь составьте режим жизни студента в течение одной недели (месяца), предполагающий осуществление всех выбранных вами занятий.

Каждая группа составляет и зачитывает режим недели (месяца).

Ведущий: Представьте, что вы пять лет функционируете в таком графике, который вы только что нам прочитали. Что вы будете чувствовать?

Идет обсуждение, в конце которого участникам, не удовлетворенным составленным режимом, разрешается перейти в другую группу (или сменить режим).

Мой багаж.

Ведущий: Запишите в «Зачетных листах» с каким багажом знаний, умений, навыков, с какими новыми личностными качествами и компетентностями вы выйдете из вуза через пять лет прожитой по вашему плану жизни.

Каждая группа вслух зачитывает свой «багаж». Происходит обсуждение положительных и негативных сторон каждой группы, делаются выводы о соотношении целей жизни и форм проживания студенческой жизни.

Жизненная цель.

Все участники садятся в круг. Ведущий зачитывает список возможных целей жизни человека (можно взять из опросника Рокича) и предлагает каждому подумать, какая из них является значимой.

В зале задернут сценический занавес, за ним еще до начала игры развешаны ватманские листы с разными жизненными целями (на каждом листе – одна цель). Ведущий стоит около занавеса и по одному впускает за него тех, кто определился с выбором жизненной цели. Участники проходят за занавес, и встают около выбранных листов.

Затем ребята озвучивают свой выбор: какой личностный смысл каждый вкладывает в цель? Что под ней понимает? Почему именно эта цель представляется наиболее важной? После обсуждения цель записывается в «Зачетный лист».

Ведущий: А теперь посмотрите в свои «Зачетные листы». Как соотносятся ваши записи? Нет ли каких-то расхождений?

Этот этап – некая кульминация игры. Ребята получают наглядный результат проделанной работы: у кого-то проявляется четкая согласованность жизненных устремлений, а у кого-то – расхожденность.

Например, девушка выбирает своей жизненной целью счастливую семейную жизнь. При этом она пять лет посвятила серьезнейшему профессиональному становлению. Или у молодого человека цель – блестящая карьера, а он в институте вел активную студенческую жизнь. Безусловно, все случаи такого несоответствия нуждаются в дальнейшем индивидуальном обсуждении.

«Зачетные листы» после обсуждения сдаются для анализа.

Рефлексия.

Перед рефлексией желательно сделать перерыв на десять минут. Ведущий собирает участников в круг, предлагает поделиться мыслями, состоянием, задать вопросы ведущим или друг другу.

Игра позволяет участникам лучше определиться с целями своей жизни, спланировать будущую студенческую жизнь.

Репортер

Журналистика в последнее время становится одной из самых популярных профессий. К людям этой профессии относятся с особым вниманием и почтением. Способность влиять на умы миллионов, формировать мнение о событиях и людях, возможность быть в центре политических, культурных или экономических событий создают впечатление, что журналисты – люди необыкновенные.

Эта игра посвящена обсуждению сущности профессии журналиста. По подобной схеме можно провести игру. Посвященную и другим современным профессиям. Игру целесообразно проводить с учениками 6-8 классов.

Условия игры.

После традиционной психологической разминки все приглашаются в зал. Ведущий приветствует участников Первой международной конференции репортеров.

Ведущий: Сюда приглашены лучшие из лучших. Те, кто своим трудом доказал преданность профессии. Здесь собрались журналисты из разных стран, из разных изданий. Мы все работаем в разных жанрах. Но есть общее, что объединяет нас – это высокий уровень профессионального мастерства.

Каждый из участников получает визитку, на которой пишет свое имя (допускается использование псевдонима), издание и страну, из которой он приехал.

Ведущий: Конференция посвящена обсуждению профессионально важных качеств журналиста. Итогом нашей работы станет выпуск специальной газеты, в которой будут представлены очерки о каждом из вас. Авторам этих заметок будете вы. При помощи жребия предстоит разбиться на пары. Ваш партнер – это именно тот человек, о котором вам необходимо будет рассказать. Сейчас каждый из вас получит Памятку участникам первой международной конференции «Я-репортер», которая поможет вам сориентироваться в происходящем мероприятии. Из неё вы также узнаете о том, какую именно информацию мы ждем от вас в конце встречи.

Памятка.

Участнику конференции «Личность и профессия»

Уважаемый участник! Вам предлагается написать очерк об одном из ваших коллег. Для этого вы можете использовать интервью, наблюдение за вашим визави во время работы конференции, другие доступные вам формы работы.

План конференции:

- ❖ Теоретический анализ вопроса.

- ❖ Интервью.

- ❖ Профессиональный тренинг.

Примерный план интервью:

- ❖ Мысли, чувства, ожидания по поводу конференции

- ❖ Почему герой работает именно в данном жанре и в данном издании

- ❖ Жизненное кредо.

Примерный план очерка

- ❖ Особенности внешности

- ❖ Особенности поведения

- ❖ Личностные качества героя, позволяющие ему быть хорошим журналистом.

- ❖ Жизненные принципы героя.

Ход игры.

После жеребьевки ребята берут интервью друг у друга, а затем идет коллективное обсуждение профессионально важных качеств. Ведущий на доске фиксирует все варианты ответов детей. Ребята выделяют 6-8 наиболее значимых качеств и производят оценку развития их у себя и своего визави.

Нежданная встреча.

Этот этап конференции носит практический характер. Все участники приглашаются в тренинговый зал. При этом ведущий напоминает всем о необходимости наблюдения за своим героем.

Этот этап построен по принципу тренинга профессионально важных качеств журналиста: способности вступать в контакт с разными людьми, доверия к людям, способности работать в команде и т.д. – в зависимости от того, какие качества ребята назвали в качестве важных. Это могут быть упражнения «Нежданная встреча», «Восковая палочка», «Комплименты» и т.п.

Здесь необходимо после каждого упражнения предоставлять участникам возможность для отреагирования чувств и рефлексии происходящего.

После этого все возвращаются в зал и приступают к изданию газеты. Дети на листах цветной бумаги пишут очерки друг о друге. Затем все эти произведения крепятся на лист ватмана.

Конференция окончена. Журналисты «разъезжаются» по домам, а газета остается в классе на память об этой игре.

Игра-дискуссия «Заработная плата работников» (ЗПР)

Цель - актуализировать в сознании участников необходимость осмысления проблемы справедливости и несправедливости в оценке труда разных специалистов.

Игра проводится с учащимися 8-11 классов или со взрослыми (студентами, слушателями различных курсов). Продолжительность игры – 40 – 90 минут и более. Желательно работать в аудитории, где есть обычная доска с мелом.

Процедура игры.

1. Каждый участник рисует таблицу:

Коэффициент значимости	Универсальные критерии оценки справедливой оплаты труда	Профессии для сравнения		
		1	2	3
		Соотношение реальных заработков и заработков «по справедливости»		
		1	2	3
	<i>Итого</i>			
	Соотношение в % зарплат по			

	справедливости (за 100% принимается профессия, набравшая наибольший балл)			
	Соотношение в % реальных зарплат (за 100% - профессия оплачиваемая выше других)			

2. В графах «Профессия» ведущий предлагает вписать одинаковые для всех профессии - их и будут обсуждать в игре.

3. В таблице каждый участник самостоятельно проставляет ниже выписанных профессий сколько, с его точки зрения, работники этих профессий зарабатывают «реально», и сколько они должны были бы зарабатывать «по справедливости».

4. Далее каждый участник в графе «Универсальные критерии оплаты» выписывает то, что, по его мнению, должно стать основой для справедливой оценки труда самых разных работников (продолжительность работы, образование, стаж, значимость и т.п.)

Все эти действия являются скорее подготовкой к самой игре.

5. После этого ведущий может либо собрать листочки для последующего анализа, либо оставить листочки участникам, чтобы они могли опираться на свои оценки и критерии в ходе дальнейшей работы.

6. Далее возможны различные варианты продолжения работы с группой.

6.1. Ведущий, постоянно обращаясь к участникам, спрашивает их, какие оценки и какие критерии выписать в таблице на доске. При этом участников могут быть разные мнения. Задача ведущего – не навязывать своих мнений и оценок, а организовать совместное обсуждение. Роль ведущего на этом этапе – быть статистом, задающим иногда уточняющие или даже провоцирующие вопросы и кратко отражающим мнение большинства на доске.

Можно даже использовать «коэффициент значимости» отдельных критериев.

Например, те критерии, которые значимы, помечаются знаком «х», а потом эти баллы умножаются на соответствующий коэффициент.

6.2. Второй вариант дальнейшего проведения игры предполагает традиционную схему «деловой игры», когда участники делятся на микрогруппы по 5-7 человек, в каждой микрогруппе обсуждается свой вариант таблицы, а затем представители от каждой микрогруппы делают краткие доклады, которые сравниваются и обсуждаются уже всеми участниками игры-дискуссии.

Заметим, что игра не предполагает строгой, объективной и, тем более, окончательной оценки значимости труда работников разных профессий. Её смысл – актуализировать саму проблему справедливости зарплаты, ведь как уже не раз отмечалось, именно чувство справедливости – важнейшая основа для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

В ходе обсуждения наибольший интерес могут вызывать такие противоречия:

- ❖ Творческий – монотонный характер труда;
- ❖ Явно полезный для общества труд – труд презираемый, но необходимый;
- ❖ Труд, понятный и очевидный для большинства - непонятный большинству, не приносящий непосредственной пользы (ученый, музыкант и т.п.)
- ❖ Труд, невысоко оцениваемый в данном обществе (предприятии) – высоко оцениваемый в другом;
- ❖ Плохой работник, научившийся выгодно «продавать» свой труд – отличный профессионал, не умеющий продаваться.

Кто есть кто?

Смысл игрового упражнения – дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в круге, но возможен вариант проведения ее в классе. В игре могут участвовать от 6-8 до 12-15 человек. Время на первое проигрывание – 5-7 минут.

Процедура игрового упражнения следующая:

1. Инструкция: «Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии)».

Еще перед началом самой игры ведущий может спросить у участников группы, какие профессии для них наиболее интересны и выписать эти профессии (примерно 10-15 штук) на доске, называя впоследствии профессии из этого перечня. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

Если игроков немного (6-8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой – на одного человека, другой - на другого). Для большего количества участников лучше все это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

2. Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, то есть чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Конечно, и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывают, но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

Если упражнение проводится в классе и учащиеся сидят на своих местах за партами. То все основные правила сохраняются, а ведущий должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков. Однако, при таком варианте игры, школьникам намного проще сосчитать самим, сколько товарищей на них показывают, ведь в отличие от игры в круге, где все сидят плотно друг с другом, в классе больше простора и меньше ошибок с показыванием и обращением друг к другу.

В целом, данное игровое упражнение достаточно простое и с интересом воспринимается участниками.

(Пряжников Н. С.).

«Звездный час»

Цель игрового упражнения – помочь участникам лучше осознать основные личностные смыслы той или иной профессиональной деятельности для человека и соотнести эти смыслы со своим собственным представлением о счастье.

Более оптимально проводить упражнение в подгруппе. По времени оно может занять около 20-40 минут, но если получится интересная дискуссия, то времени потребуется больше.

В самом общем плане участники игры пытаются выделить и обсудить различные «радости» жизни и работы, наиболее характерные для представителей тех или иных профессиональных и социальных групп общества.

Возможны различные варианты проведения упражнения. Во-первых, можно рассмотреть «звездные часы» для типичных профессиональных стереотипов (для типичного ученого, типичного продавца, типичного таксиста...), а можно рассмотреть и стереотипы более широкого плана (типичного «нового русского», типичной «шикарной женщины», типичного «супермена», типичного «пьяницы», типичного «простого человека» и т.п.).

Во-вторых, варианты проведения упражнения могут быть разными по форме и процедуре.

1 вариант (основные этапы проведения):

1. Участники рассаживаются в круг и совместно определяют, какой профессиональный стереотип (или социальный стереотип) они будут обсуждать. Например, все сошлись на профессиональном стереотипе типичного «бармена».
2. Далее ведущий дает участникам следующее задание: «Сейчас каждый из вас попробует представить, какие самые приятные, радостные минуты в жизни типичного бармена (у каждого может быть свое собственное представление об этом). Далее все мы по очереди кратко выскажем свои предположения, после чего обсудим, чьи же представления оказались наиболее реалистичны, то есть в наибольшей степени соответствуют «счастью» большинства барменов...».
3. Участники по очереди говорят о своих представлениях, о «звездном часе» бармена. Ведущий при этом не должен как-то критиковать эти представления. В подростковых (а часто и во взрослых) аудиториях вполне возможны шутки и некоторая ирония по отношению к «счастью» стереотипов, особенно, стереотипов неординарных, но находящихся у всех на виду... Мы считаем, что это нормально, ведь нередко с помощью шутки можно понять гораздо больше, чем в серьезных обсуждениях... Высказывания участников могут повторяться, хотя, было бы интереснее называть разнообразные проявления радости для данного профессионала, что позволило бы более полно понять эту профессию. Естественно, ведущий не должен допускать перерастания шутки в откровенную грубость и «зубоскальство».
4. Далее организуется обсуждение, чьи же представления о самом большом счастье бармена оказались наиболее характерными и правдивыми. Поскольку такие представления носят в основном субъективный характер, то не следует стремиться к полной «объективности» обсуждения. Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения – не столько в том, чтобы познакомить участников с правдой, сколько в том, чтобы актуализовать их представления о «радостях» того или иного труда и, лишь по возможности, в тактичной и ненавязчивой форме, подкорректировать эти представления.

2 вариант:

1. Участники разбиваются на группы по 3-5 человек (микрокоманды).
2. Определяются наиболее интересные для всех профессиональные (или социальные) стереотипы по числу игровых микрокоманд.
3. Каждая группа берет для рассмотрения какой-то один стереотип. Необходимо примерно за 7-10 минут выделить 3-5 наиболее характерных для этого стереотипа радостей (ради чего представители данной профессии или социальной группы вообще живут, что для них самое главное в жизни...). Желательно, выписать все это на листочке и определить человека, который сумел бы кратко рассказать о том, к чему пришла микрогруппа.
4. Далее по очереди представители микрогрупп выступают (зачитывают свои варианты профессионального счастья) и после каждого выступления организуется небольшое обсуждение. Кто-то задает уточняющие вопросы, кто-то высказывает свое мнение. Если окажется, что представления о счастье будут диаметрально противоположными, то удивляться этому не следует, но участником, для обострения дискуссии все же можно предложить определить что-то наиболее характерное и, следовательно, менее противоречивое.
Разновидностью 2-го варианта упражнения является такая его организация, когда микрокоманды обсуждают только один профессиональный (или социальный) стереотип и в ходе дискуссии определяют, чье представление о радостях данного стереотипа является наиболее полным и правильным. Нередко оказывается, что в разных микрогруппах некоторые представления сильно совпадают.

3 вариант:

1. Участники разбиваются на микрогруппы. В каждой микрогруппе сами участники определяют (загадывают) наиболее интересный для себя профессиональный или социальный стереотип, но так, чтобы никто пока об этом не знал (случайно не услышал...).
2. Задание каждой микрогруппе: «В течение 10 минут совместными усилиями необходимо придумать, а потом кратко представить сценку из жизни (или профессиональной деятельности) загаданного стереотипа, которая отражала бы самые прекрасные мгновения его существования».
3. По очереди микрокоманды проигрывают счастливые мгновения из жизни стереотипов (время на одно проигрывание – не более 5-7 минут). А остальные пытаются угадать, о каком стереотипе идет речь. Отгадывание происходит в небольшой дискуссии, организуемой сразу после проигрывания сценки. Главные игроки (только что проигравшие сценку) в дискуссии не участвуют и, как правило, с интересом наблюдают за высказываниями своих товарищей. Ведущий выписывает на доске наиболее «прозвучавшие» (принятые многими) варианты отгадок. Можно даже ограничить число таких вариантов, например, двумя-тремя.
4. После этого называется загаданный стереотип и дискуссия может вновь возобновиться, например, кто-то может не согласиться с тем, как представила данный стереотип микрокоманда.

4 вариант – «Хвастуны»:

1. Каждому игроку дается задание: «Придумать наиболее интересный для себя профессиональный или жизненный стереотип. На отдельном листочке в течение 5-7 минут написать название этого стереотипа и выписать 2-3 наиболее характерных счастливых мгновений из жизни этого стереотипа (это своеобразная разминка перед основным упражнением). Предлагается каждому представить себя на месте этого стереотипа с тем, чтобы в игровой ситуации рассказать кому-то о том, как у Него все прекрасно, то есть похвастаться, какой Он молодец и как у Него все здорово...». Важно подумать и о том, как (с помощью каких слов и типичных манер поведения) убедительнее представить загаданный стереотип.
2. Далее выбираются два игрока-добровольца и разыгрывают небольшую сценку в течение 5-10 минут, в которой по очереди, а может даже и мешая друг другу (как в жизни), начинают хвастаться своей прекрасной жизнью и работой, но называя не саму работу, а наиболее характерные радости с этой работой связанные. В этом своеобразном соревновании необходимо сыграть более счастливого человека.
3. После этого каждый пытается с двух попыток назвать (угадать) тот стереотип, который изображался его напарником, а дальше организуется небольшое обсуждение того, на сколько достоверно удалось каждому изобразить свой загаданный стереотип. При этом важно учесть не только слова и факты, подтверждающие «счастье» данного стереотипа, но и манеру разговора, интонации и прочие характерные для разных стереотипов проявления (если ведущий напомним и об этом, то обсуждение получится намного полезнее и интереснее).
Нам представляется, что разыгрывание и обсуждение (попытка понять) различные профессиональные и жизненные стереотипы являются очень важной частью работы профконсультанта. Ведь во многих случаях консультант реально выходит на проблемы не столько чистой профориентации (помощи в выборе конкретной

профессии, места учебы или работы), сколько на проблемы нахождения смысла своей жизни, связанного с той или иной деятельностью. Но такая деятельность не обязательно является только профессиональной. Нередко человек реально выбирает не столько профессию, сколько образ (или стиль) жизни, тот или иной социальный стереотип, ту или иную социальную роль. Например, кто-то выбирает профессию не потому, что его привлекает сам характер данного труда, а потому, что позволяет иногда пройтись в норковой шубе по улице (только ради этого живут или мечтают жить!), или ради того, чтобы непременно прославиться (неважно как, лишь бы все о тебе знали), или чтобы очень-очень много зарабатывать (вчера – партийный работник со льготами, сегодня – высокопоставленный чиновник-взяточник), или чтобы непременно «бывать за границей» и т. п. Естественно, можно привести немало и приятных примеров, когда человеку удается даже во внешне непривлекательной (непрестижной на данный момент) профессии находить для себя важные и благородные смыслы, развивать и реализовывать лучшие свои возможности. Это касается не только изначально «благородных» видов труда (учителей, социальных работников, врачей...), но даже таких, где соблазн стать подлецом очень велик. Можно даже вообразить себе ситуацию, что кто-то, как раньше, захочет «быть там, где труднее всего» и специально изберет для себя наиболее трудные («соблазнительные») в этом плане профессии (как своеобразные «испытания» своей совести) и только таким образом сумеет свой дух...

(Пряжников Н. С.).

Ловушки-капканчики

Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления 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 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 трудности-ловушки 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 преодолеть.

4. 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».
5. 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...).
6. 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.
7. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.
8. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.
9. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности более оптимальным, интересным и реалистичным.
10. 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 возникнуть 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 увязла в несущественных деталях.

(Пряжников Н. С.).

Проблема непрестижных профессий в игре «Остров»

Данная игра не ставит целью «ориентацию» школьников на явно непривлекательные профессии. Являясь по содержанию ценностно-нравственной, она призвана формировать у учащихся уважительное к непрестижному, но общественно необходимому труду. Игра может быть соотнесена с темой «Потребности народного хозяйства в кадрах». Проводить данную игру можно с учащимися 6-11 классов. По времени она рассчитана на урок.

По сюжету игры предполагается, что класс «чудом» попал на необитаемый остров, где в течение как минимум двух-четырех месяцев он должен показать не только свою способность к выживанию, но и способность остаться цивилизованной общностью. Ведущий быстро рисует на доске несложную схему острова, сразу сообщая, что питьевая вода, полусъедобная растительность и рыба у берега имеются, а вот пещеры и лодки на острове нет.

Сразу организуется общее собрание, в ходе которого демократическим путем определяется, какие основные действия (виды работ) необходимы для выживания и сохранения человеческого облика. Обычно это бывают: постройки жилья, охота, приготовление пищи, ремонт орудий труда и т.п. Все предложения выписываются на

доске, после чего кратко обсуждаются. При этом ведущий не должен навязывать свои предложения, стремясь к тому, чтобы сам класс определял стратегию выживания. Например, иногда отдельные учащиеся, явно желая подзадрорить (или проверить) ведущего, могут заявить, что не выживут «без туалетной бумаги» или «без женщин» (если это однополая группа, например, в УПК). Понятно, что морализаторство в таких случаях перечеркнуло бы всю игру. Ведущему лучше спокойно вписать столь «важные» предложения наравне с другими на доске. А в ходе обсуждения, когда выяснится, что «без бумаги» или «без женщин» озорнику придется «в муках» умереть, т.е. выйти из игры, класс обычно поднимает незадачливого шутника на смех, и игра с хорошим настроением продолжается.

После определения перечня остальных дел, исходя из общего количества участников игры (включая ведущего), определяется, сколько человек необходимо для каждого вида работ, и названные классом числа (потребности данного микрообщества) соответственно выписываются на высоте. Далее по каждому виду работ определяется число желающих в них участвовать, которое независимо от потребностей также фиксируется на доске. Как правило, всегда возникает несоответствие между требуемым и желаемым, а иногда даже образуются группы «тунеядцев», не участвующих ни в каких работах, что в какой-то степени моделирует ситуацию в реальном обществе. Желательно все это определить в течение 15-20 минут.

После такого прояснения ситуации ведущий заявляет, что его поразила волшебная болезнь, и он превращается в «злого духа», который будет мешать дальнейшему выживанию класса с помощью природной стихии, эпидемии, различных «чудес» и т.п. Он заявляет также, что необходимо срочно избрать Совет, который бы организовывал дальнейшую жизнь микрообщества (привел в соответствие число требуемого и желаемого, организовал работу в каждой рабочей группе и др.).

Пока избранный Совет пытается организовать выживание, ведущий некоторое время не вмешивается. И если Совет действует очень успешно, то для обострения игры можно «усыпить» наиболее активных его членов. Кульминацией игры является «напоминание» играющим о необходимости срочного сооружения санитарно-гигиенического объекта (туалета), без которого все погибли бы от эпидемии, столь опасной в тропических широтах. При этом все отчетливо понимают, что данный объект действительно необходим, однако многие опасаются насмешек, и поэтому построить туалет оказывается не так-то просто... Примечательно, что в однополах группах (в УПК, где мальчики и девочки занимаютсЯ раздельно) данная проблема решается успешнее, чем в смешанных классах, где подростки больше стесняются друг друга.

По всей своей простоте и необычности данная ситуация по своему внутреннему механизму соотносима с проблемой непрестижного выбора. Эту проблему важно обсуждать с подростками хотя бы потому, что даже в модных и престижных профессиях очень часто приходится выполнять черную, непривлекательную и даже отталкивающую работу.

В ходе краткого обсуждения игры определяется, удалось или не удалось классу выжить и почему. Выписанная на доске схема требуемого по каждой рабочей группе числа школьников и числа желающих участвовать в том или ином виде работ достаточно наглядна и, как правило, в комментариях почти не нуждается.

(Н. С. Пряжников Профорориентационные игры: Проблемные ситуации, задачи, карточные методики: Учеб.-метод. Пособие для студентов фак. психол. гос. ун-тов. – М., 1991)

«Ассоциации»

Эта игра предназначена для выявления и коррекции у школьников представлений о профессиях, а также общего и эмоционального отношения к ним. Игра рассчитана на работу с классом и может быть с успехом проведена в 6-9 классах и более старших классах.

Из класса выбираются 3 человека, которые с помощью ассоциативных вопросов должны будут отгадать загаданную остальными учащимися профессию. Опыт показывает, что не все сразу понимают суть ассоциативного вопроса, поэтому целесообразно сначала разобрать один пример (назвать профессию и показать, какого она скорее всего может быть «цвета, с каким «рок-ансамблем» или «временем года» ассоциируется).

Отгадывающие выходят в коридор и придумывают по два ассоциативных вопроса (запрещается спрашивать о предмете, условиях, средствах труда, т.е. задавать «правильные» вопросы). Класс в это время быстро загадывает одну (любую из интересующих самих школьников) профессию.

Далее входят отгадывающие и задают свои вопросы, каждый раз обращаясь к конкретным учащимся. Ведущий кратко фиксирует 6 вопросов и ответов, после чего команда отгадывающих должна за 30 секунд предложить 3 варианта отгадок. Если хотя бы один вариант будет правильным, считается, что команда отгадывающих выиграла.

В ходе обсуждения выясняется, насколько удачны были ответы («не сбивали ли они с толку отгадывающих»), при этом те, кто отвечал на конкретные вопросы, обосновывают свои ответы. Ведущий также может участвовать в обсуждении, осторожно внося коррективы в представления школьников о рассматриваемой профессии.

Обычно за урок удается разобрать 3-5 профессий, а поскольку в роли отгадывающих поочередно оказываются многие учащиеся классов, то обычно мало кому бывает скучно. Как правило, дети отгадывают профессии более чем в половине случаев, в то время как взрослые (психологи и педагоги на курсах переподготовки при демонстрации им игрового метода) делают это гораздо хуже школьников. Работа с подростками предполагает учет их более эмоционального, образного восприятия и в ряде случаев занятие, проведенное на эмоционально более близком им языке, может оказаться эффективнее, чем правильная, строго обоснованная, но неинтересная лекция. Примечательно, что в различных исследованиях с использованием психосоматических методов показана взаимосвязь профессиональных стереотипов (образов профессий) и отношение к ним у различных групп населения.

(Н. С. Пряжников Профорориентационные игры: Проблемные ситуации, задачи, карточные методики: Учеб.-метод. Пособие для студентов фак. психол. гос. ун-тов. – М., 1991)

Профессиянс «Кто? Что? Где?»

Методика предназначена для ориентировочного определения наиболее желаемых для консультируемого опанта профессий. Она включает три группы карточек: 27 обобщенных профессионально важных качеств (ПВК); 27 типичных трудовых действий («что делать?»); 27 типичных организаций, мест работы («где работать?»). Вся процедура рассчитана на 40-60 минут совместной работы опанта и психолога.

Школьнику предлагается представить некую идеальную, наиболее желаемую лично для него профессиональную деятельность, но абстрагируясь от названия самой профессии, и все последующие карточные выборы производить, ориентируясь на этот профессиональный или трудовой идеал.

Карточки с обобщенными ПВК выстраиваются в три ряда по девять в каждом (всего-27). В первом ряду, ближнем к опанту, должны быть наиболее привлекательные

для него качества, во втором – менее привлекательные или трудноопределимые, в третьем – явно непривлекательные. В каждом ряду карточки также ранжируются по привлекательности. Иногда школьник настаивает, чтобы в каком-либо ряду было не девять, а, например, десять или одиннадцать карточек. Если он пытается как-то объяснить это, консультанту лучше согласиться с его доводами, т.к. субъективные предпочтения не всегда укладываются в жесткие схемы.

При раскладывании карточек оптант нередко корректирует свои выборы, часто даже поясняя эти корректировки, что выгодно отличает такие раскладывания от стандартизированных бланков опросников, где, как правило, первоначальные ответы опрашиваемых остаются без изменений. После раскладывания карточек ПВК психолог все же уточняет, насколько обоснованно они заняли свои места. Школьнику задаются примерно следующие вопросы: «почему эти похожие качества расположены так далеко друг от друга?», что общего в этих находящихся рядом качествах?» и др. После таких вопросов возможны дополнительные корректировки, которые также производит сам оптант.

Далее подростку предлагается указать те качества, которые по его мнению он не сможет реализовать в предполагаемой трудовой жизни в полной мере, а соответствующие карточки перевернуть нижней частью вверх. Для этого все карточки (во всех трех группах) имеют в нижней части такое же обозначение качества, только перевернутое и выделенное красным цветом.

Наконец, оптанту предлагается отобрать 5-7 наиболее существенных лично для него ПВК. Отобранные качества составляют образ профессионала, который хотел бы реализовать подросток, т.е. «Кто» его профессиональный идеал. Опыт показывает, что нередко «образ себя» как будущего специалиста более значим для школьников, чем особенности тех или иных профессий.

Аналогично раскладываются, корректируются, переворачиваются и отбираются сначала карточки типичных трудовых действий («Что делать?»), а затем и типичных организаций («Где работать?»). При этом оптанту предлагается отобрать в каждой группе по 5 самых привлекательных и по 5 самых непривлекательных карточек. Выбирая привлекательные карточки, можно уточнить, насколько они соответствуют уже отобранному карточкам ПВК. Для этого на обратной стороне карточек с качествами обозначены номера карточек соответствующих трудовых действий и соответствующих организаций. Например, если карточка конкретного трудового действия соответствует только одной из 5-7 отобранных карточек ПВК, то можно лишним раз подумать, действительно ли это трудовое действие наиболее желаемо для подростка.

Наконец, по отобранному карточкам трудовых действий и типичных организаций совместно с оптантом определяются наиболее отвергаемые и наиболее желаемые группы профессий, что является самым творческим моментом данной методики. На этом этапе отобранные карточки ПВК используются лишь в крайнем случае, при затруднении выбора, как дополнительный материал для совместного с оптантом поиска.

Сначала школьнику предлагается по 5-ти отвергнутым трудовым действиям и по 5-ти отвергнутым организациям самому определить наиболее нежелательные для себя профессии. Для этого карточки группируются по сходству (по принципу построения графов или графического изображения химических молекул) так, чтобы в одной группе оказались близкие карточки. Нередко одна карточка может одновременно относиться к разным группам. Наконец, соответственно тем или иным группам называются сами профессии, которые поочередно обсуждаются, исходя из того, сколько карточек относится к каждой из них. Учитывается и то, сколько карточек оказались перевернутыми, т.е. насколько их реализация совпадает с возможностями самого оптанта. Выбор наиболее нежелательных профессий является одновременно

подготовительной процедурой для самостоятельного определения по такой же схеме наиболее желательных профессий.

Подобные группировки и составления «молекул» профессий предполагают высокую степень обобщения совместного опыта психолога и оптанта (что недоступно компьютеру), а в ряде случаев и некоторое интуитивное «схватывание» того общего, что объединяет внешне различные характеристики профессий. Обосновывания и проговаривания таких карточных раскладов позволяют переходить с интуитивного уровня на осознаваемый и, в целом, повышают качество профессионального выбора.

(Н. С. Пряжников Профориентационные игры: Проблемные ситуации, задачи, карточные методики: Учеб.-метод. Пособие для студентов фак. психол. гос. ун-тов. – М., 1991)

Методическое пособие

**Сборник профориентационных игр, викторин, конкурсов в помощь
профконсультанту для проведения профориентационных мероприятий**

Автор-составитель Антонида Константиновна Лукина

Редактор О. Ф. Александрова
Корректурa автора

Подписано в печать 04.09.04

Тиражируется на электронных носителях

Заказ 308

Дата выхода 29.11.2004

Адрес в Internet: www.lan.krasu.ru/studies/editions.asp

Отдел информационных ресурсов управления информатизации КрасГУ
660041 г. Красноярск, пр. Свободный, 79, ауд. 22-05, e-mail: info@lan.krasu.ru

Издательский центр Красноярского государственного университета
660041 г. Красноярск, пр. Свободный, 79, e-mail: gio@lan.krasu.ru